

ÉTUDE SORALIA
2024

LES CONDITIONS DE TRAVAIL DANS L'ACCUEIL EXTRASCOLAIRE

et leur impact sur l'articulation
vie privée-vie professionnelle des
travailleuses·eurs



SORALIA
Mouvement féministe et solidaire
réseau Solidaris

UN PROJET DE :


Accueil
Extrascool

Éditrice responsable : Noémie Van Erps – Place St Jean 1-2,
1000 Bruxelles

Rédactrices : **Wivynne Gaziaux** – Chargée d'études Soralia
et **Laudine Lahaye** – Chargée d'études Soralia

Réalisation du carnet : Deligraph

Impression : AZ Print

Ne pas jeter sur la voie publique.

**Contenu protégé par la licence Creative Commons
BY NC ND.**



Soralia ASBL : 02 515 04 01 | soralia@solidaris.be

Siège social : Place Saint-Jean, n° 1-2, à 1000 Bruxelles

Numéro d'entreprise : 0418 827 588 - RPM : Bruxelles

IBAN : BE11 8777 9810 0148

L'analyse statistique a été réalisée par Mikhail Kissine et Gaétane Deliens, du centre de recherche ACTE (Autisme en Contexte – Théorie & Expérience) de l'Université Libre de Bruxelles. Cette analyse a été menée à l'initiative de l'asbl Soralia et de la plateforme Extrascool, qui en ont défini le cadre général, accompagné la réalisation et autorisé la présente diffusion des résultats, avec le soutien de la Fédération Wallonie-Bruxelles et d'Alter Egaux.

ACCÈS RAPIDE

Différents types d'employeurs	32
Différents statuts, régimes de travail et volumes de prestation	33
Horaires de travail	34
L'organisation des horaires	38
L'organisation des horaires et des congés sur l'année scolaire	41
Formations de base et formations continues	42
Salaires et fins de mois	49
Santé	51
Quand les horaires créent des « mamans fantôme »	60
Quand les horaires compliquent la vie privée au sens large	63
Quelques nuances à propos des horaires coupés	65
Toute une famille pour véhiculer un enfant	67
Les stratégies organisationnelles des travailleuses-eurs ayant charge de famille	73
Des caractéristiques de l'emploi peu « family friendly »	81
Des tâches aux contours parfois flous	83
Le règne de la débrouille face au manque de moyens matériels	93
L'insuffisance des moyens humains pèse aussi	96
Les relations avec les enfants et les familles	100
Les relations entre collègues quand tout oppose	105
Les relations entre monde scolaire et extrascolaire	114

RÉSUMÉ

6-7

01

AUX ORIGINES
D'UNE RECHERCHE
SUR L'ACCUEIL
EXTRASCOLAIRE

10-15

02

DEUX MÉTHODES
DE RECHERCHE :
QUANTITATIVE
ET QUALITATIVE

16-17

03

DES NOTIONS
À CLARIFIER

18-21

04

LES ENTRETIENS SEMI-
DIRECTIFS : POURQUOI ?
COMMENT ?

22-23

05

QUELQUES
CARACTÉRISTIQUES
DE L'ÉCHANTILLON

24-27

06

CARACTÉRISTIQUES
DE L'EMPLOI

28-57

07

L'ARTICULATION
VIE PRIVÉE-VIE
PROFESSIONNELLE

58-81

08

LES CONDITIONS DANS
LESQUELLES S'EXERCE
LE TRAVAIL

82-117

09

REPRÉSENTATIONS ET
PLACE DES HOMMES
DANS LA FONCTION

118-125

10

LA REVALORISATION DU
SECTEUR

126-135

CONCLUSION GÉNÉRALE

136-139

LES FONDAMENTAUX
SELON LA PLATEFORME
EXTRASCOOL

140

BIBLIOGRAPHIE

141-143

ANNEXE : LE GUIDE
D'ENTRETIEN

144-149

QUI SOMMES-NOUS ?

150

RÉSUMÉ

Dans ce document, nous présentons l'analyse de 13 entretiens sociologiques menés auprès d'accueillant·e·s/animatrices·eurs extrascolaires sur les thèmes croisés de leurs conditions de travail et articulation vie privée-vie professionnelle. Ce projet relève d'un partenariat entre l'asbl féministe d'éducation permanente Soralia et Extrascool, la plateforme associative de valorisation de l'accueil extrascolaire. Il a été soutenu par le dispositif « Alter Égales », géré par la Direction Égalité des Chances de la Fédération Wallonie-Bruxelles.

La profession d'accueillant·e/animatrice·teur extrascolaire fait partie des métiers du care, dont l'objectif est de prendre soin d'autrui. Or, les métiers du care comportent une série de caractéristiques communes : personnel majoritairement féminin, salaires faibles, temps partiels involontaires, contrats peu protecteurs, conditions de travail complexes, articulation vie privée-vie professionnelle difficile, etc. En menant cette étude qualitative, nous voulions déterminer dans quelle mesure ces observations communes aux autres métiers du care étaient valables pour le secteur de l'accueil extrascolaire.

L'analyse des témoignages nous renseigne sur les difficultés rencontrées par les travailleuses·eurs dans leur vie quotidienne, compte-tenu de leurs horaires alambiqués, des bas salaires empêchant l'adaptation du temps de travail et la prise d'un congé parental, ou les trajets de leurs enfants. Les entretiens ont également mis en lumière, non seulement la précarité de l'emploi dans le secteur (cfr paragraphe précédent), mais aussi les conditions souvent problématiques dans lesquelles les accueillant·e·s/animatrices·teurs sont amené·e·s à remplir leurs missions. Locaux insalubres, matériel défectueux ou manquant, moyens humains insuffisants, bruit constant, mépris de la part des enseignant·e·s en sont des indicateurs marquants.

Face à de tels constats, Extrascool et Soralia appellent plus que jamais les pouvoirs publics à investir massivement dans l'accueil extrascolaire. Financer des emplois stables et qualitatifs dans ce secteur contribue incontestablement à améliorer les droits des femmes, en tant que travailleuses, et les droits des enfants, en tant que bénéficiaires d'un accueil de qualité. Un meilleur financement de l'accueil extrascolaire est un enjeu de lutte contre les inégalités sociales et de genre.

CONDITIONS DE TRAVAIL DANS L'ACCUEIL EXTRASCOLAIRE

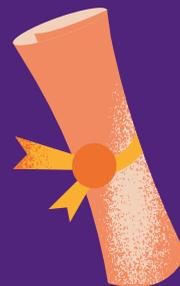
La plateforme associative Extrascool a mené une enquête de grande ampleur sur les conditions de travail dans l'accueil extrascolaire et leur impact sur l'articulation vie privée-vie pro des travailleuses-eurs.

**PLUS DE 9
RÉPONDANT·E·S
SUR 10** à cette
enquête, sont des femmes.



**57% DES
ACCUEILLANT·E·S**

sont diplômé·e·s de
l'enseignement secondaire
supérieur (professionnel,
qualifiant, technique,
artistique ou général).



**2 ACCUEILLANT·E·S
SUR 5** qui ont un enfant de
moins de 18 ans, rencontrent,
à des degrés divers, des
difficultés à organiser leur vie
familiale à cause des horaires
coupés.



10

**PLUS DE
80% DES
ACCUEILLANT·E·S**
sont satisfait·e·s des
relations avec les enfants
et les familles mais 74%
déplorent le manque
de reconnaissance du
secteur par la société.

90% DES ACCUEILLANT·E·S
ont difficile à boucler leurs fins de mois,
à des degrés divers.

**Parmi les dépenses les plus
compliquées à assumer**

on retrouve le chauffage, les soins de santé
et l'alimentation.



Voici un aperçu des résultats du questionnaire en ligne auquel 648 accueillant-e-s/animateur-trice-s extrascolaires de la Fédération Wallonie-Bruxelles ont répondu.

1 ACCUEILLANT·E

SUR 2 perçoit un salaire en-dessous du seuil de pauvreté.



DONNÉES CLÉS

1 ACCUEILLANT·E

SUR 2 dispose d'un contrat précaire (CDD, Art.60, A.L.E, contrat de remplacement, bénévolat).



PRÈS DE 90% DES ACCUEILLANT·E·S

travaillent moins de 30h / semaine.



62% DES ACCUEILLANT·E·S

voudraient augmenter leur temps de travail.





01

AUX ORIGINES D'UNE RECHERCHE SUR L'ACCUEIL EXTRASCOLAIRE

Cette recherche s'inscrit dans le cadre des actions de la plateforme associative de valorisation de l'accueil extrascolaire dite « plateforme Extrascool »¹. La plateforme a été mise sur pied en 2020 par des fédérations de milieux d'accueil extrascolaire, des coordinations ATL, des syndicats, des associations représentatives des femmes et des familles.

En pleine crise Covid, l'accueil extrascolaire a été fortement sollicité, applaudi, tous comme les autres métiers en première ligne. Cet intérêt soudain pour le secteur a révélé les incompréhensions dont il fait toujours l'objet (on pense notamment à l'utilisation problématique du mot « garderie »²) mais aussi le manque d'investissement chronique dont il souffre.

¹ Lien vers le site internet de la plateforme associative Extrascool : <https://www.extrascool.be/>

² Le mot « garderie » est peu représentatif des missions, valeurs et objectifs de l'accueil extrascolaire.

QUEL EST LE RÔLE DE LA PLATEFORME ?

Sur ces constats, les membres de la plateforme Extrascool se sont associé·e·s pour oeuvrer à une meilleure connaissance et reconnaissance de l'accueil extrascolaire auprès des familles, du monde politique, du milieu scolaire.

Les actions de la plateforme se veulent concrètes et en contact direct avec les travailleuses·eurs du secteur. Depuis 2022, la journée Extrascool du 24 janvier est une action-phare en ce sens. La présente étude en est une autre.

Pour réaliser celle-ci, la plateforme a pu compter sur un important subside d'Alter Égales, un dispositif de subventionnement pour des projets relatifs aux droits des femmes. Étant donné les divers enjeux féministes derrière la question de l'accueil extrascolaire, c'est l'association Soralia, membre d'Extrascool, qui a pris en main le pilotage de cette étude, au nom de la plateforme.

Tout au long du processus, Soralia a été entourée par un comité d'accompagnement de l'étude, composé d'actrices·teurs du secteur (fédération de milieux d'accueil, syndicats, coordination ATL, association représentative des femmes et des familles, observatoires de l'enfance, ONE).

QU'EST-CE QUE L'ATL ?

Selon le décret Accueil Temps Libre du 3 juillet 2003, l'ATL porte sur trois secteurs : l'accueil extrascolaire, les écoles de devoirs et les centres de vacances. En plus du décret ATL, les écoles de devoirs et les centres de vacances disposent par ailleurs de leur propre décret³.

³ Certaines structures proposent des activités en dehors du temps scolaire mais n'entrent pas ou partiellement dans les critères du décret ATL car elles relèvent d'autres législations liées au sport, à l'aide à la jeunesse, à l'éducation permanente ou à la culture

Le décret ATL établit que l'accueil extrascolaire porte sur les périodes d'accueil organisées en dehors des heures d'école, par exemple avant et après celle-ci ou encore le mercredi après-midi, les week-ends et les congés scolaires, pour les enfants de 2,5 ans à 12 ans. L'accueil peut se faire directement dans les locaux de l'école (accueil dit « centralisé ») ou bien ailleurs (accueil dit « décentralisé »). Les activités qui y sont menées peuvent être créatives, sportives, culturelles, artistiques et sont coordonnées par une diversité d'opératrices-teurs tel-le-s que des communes, des asbl, etc.

L'accueil extrascolaire est un secteur reconnu, agréé et subventionné par l'ONE⁴.

Les accueillant-e-s/animatrices-teurs extrascolaires (les deux dénominations coexistent) sont en charge de l'accueil et de l'animation des enfants pendant les périodes précitées. Au travers de cette recherche, nous avons souhaité mettre le focus sur ces personnes, travailleuses et travailleurs de l'ombre. Cette recherche ne porte donc pas sur les jeunes qui, à partir de 16 ans, peuvent obtenir leur brevet pour animer plaines, séjours ou stages, à titre volontaire sur leur temps libre. Nous nous centrons ici sur les personnes impliquées dans l'accueil extrascolaire, à titre professionnel. Le volontariat des jeunes dans les plaines, séjours ou stages n'est pas à questionner, tant il contribue à favoriser leur citoyenneté active, critique et solidaire.

⁴ Deux modes de subvention divergents coexistent et scindent le secteur en « AES 1 » et « AES 2 ».

En **AES 1**, les opératrices-teurs reçoivent une subvention de l'ONE qui tend vers les 0,60 cents par enfant et par jour.

En **AES 2**, l'argent provient des réserves d'un ancien fonds fédéral, le FESC, dont la gestion a été attribuée à l'ONE lors de la sixième réforme de l'État. Les montants octroyés permettent aux structures de couvrir des frais de personnel et de fonctionnement.

Pour notre mouvement Soralia, aborder la thématique de l'accueil extrascolaire avec des « lunettes de genre » est plus que nécessaire.

L'accueil extrascolaire fait partie des « métiers du *care* », c'est-à-dire des métiers dont l'objectif est de prendre soin des autres et donc, de la société en général.

Un des premiers dénominateurs communs de ces métiers est la prédominance des femmes qui les occupent (infirmières, aides-à-domicile, assistantes sociales, puéricultrices, etc). Un second se trouve au niveau des conditions de travail propres à ses professions : pénibilité pas ou peu reconnue, horaires flexibles et/ou décalés, contrats précaires, manque de moyens matériels, humains et financiers, salaires faibles, temps partiels involontaires, etc. Un dernier point commun est qu'il s'agit de métiers peu reconnus et donc, peu valorisés par la société en général ; alors qu'il s'agit de métiers à hautes valeurs sociale et sociétale.

Cette dévalorisation est la conséquence de constructions sociales à la fois sexistes et capitalistes. Sexistes d'une part, parce que la société continue à croire que les femmes sont « naturellement » plus à même d'exercer certaines tâches – comme les tâches liées au soin des enfants. Sexistes aussi car tout ce qui est estampillé comme « appartenant au féminin » (un trait de caractère, une activité, une compétence, etc.) est généralement vu comme ayant moins d'intérêt ou comme le signe d'une faiblesse. Dans la pensée et le système capitaliste, les métiers du care sont considérés comme ayant moins de valeur parce que moins rentables d'un point de vue financier.

Ces divers éléments contribuent à précariser et fragiliser les femmes (et hommes) qui dépendent de ces secteurs d'activités. En tant que mouvement féministe et socialiste, Soralia ne peut l'accepter et veut oeuvrer au changement.



02

DEUX MÉTHODES DE RECHERCHE : QUANTITATIVE ET QUALITATIVE

Cette recherche sur l'accueil extrascolaire entendait quantifier/objectiver la réalité professionnelle des accueillant·e·s/animateur·ice·s (temps de travail, horaires, salaire, statut, etc) tout en s'intéressant à l'impact de cette réalité sur la vie personnelle et familiale des travailleuses·eurs, à l'échelle de la Fédération Wallonie-Bruxelles. Des démarches d'enquête communautaire, régionale, provinciale ou locale ont vu le jour au cours des précédentes décennies. Ces initiatives ont adopté une méthode principalement quantitative visant à la production de données chiffrées. Avec cette nouvelle recherche, notre souhait était aussi de pouvoir « donner la parole » aux travailleuses·eurs concerné·e·s.

Pour collecter des données sur les différents aspects visés par cette présente recherche, deux méthodes complémentaires ont été employées : un questionnaire en ligne et des entretiens semi-directifs. Ce document fait état des résultats de l'analyse des treize entretiens menés, agrémentés de quelques données chiffrées. L'analyse des résultats du questionnaire en ligne est à consulter dans un autre document disponible prochainement sur le site internet de Soralia et de la plateforme Extrascool.

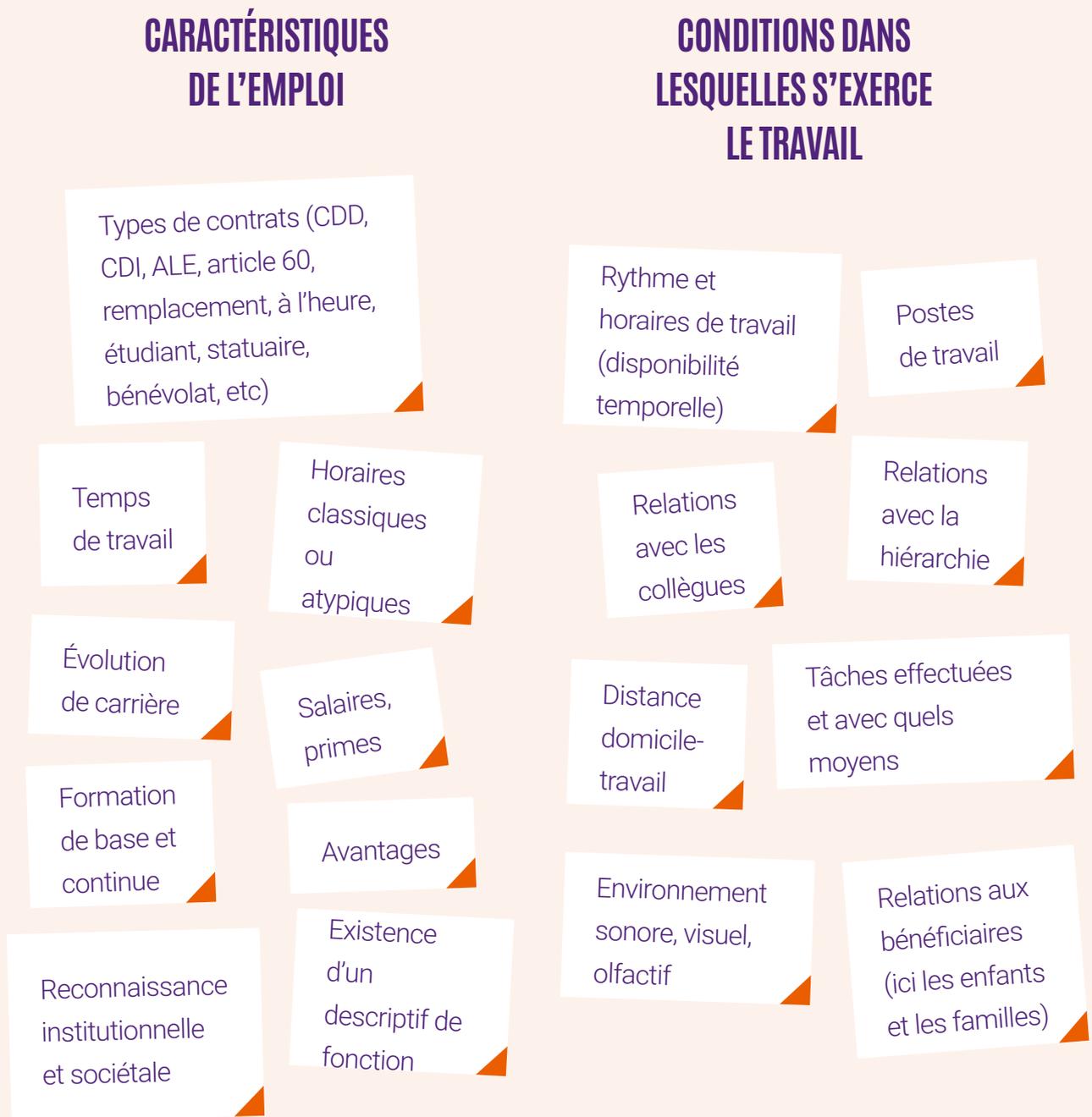
03

DES NOTIONS À CLARIFIER

Pour s'intéresser à la réalité professionnelle et l'articulation vie privée-vie professionnelle des accueillant·e·s/animatrices·eurs extrascolaires, il fallait d'abord clarifier une série de notions, à partir de la littérature en sociologie du travail, tous milieux professionnels confondus. Les termes « conditions de travail » recouvrent en réalité une grande diversité d'éléments.

Sur le schéma ci-après, nous avons listé et classé ces éléments en deux ensembles distincts mais complémentaires : les caractéristiques de l'emploi et les conditions dans lesquelles s'exerce le travail. Nous voulions que notre recherche puisse aborder ces deux axes car ils contribuent tous deux à comprendre quelles sont les conditions de travail dans le secteur de l'accueil extrascolaire.

FIGURE 01



Nous avons choisi de récolter des données sur les caractéristiques de l'emploi prioritairement au travers du questionnaire en ligne, tandis que les entretiens semi-directifs ont été plus propices pour aborder les conditions dans lesquelles les accueillant-e-s/animatrices-teurs exercent leur travail.

Les entretiens ont aussi permis de creuser la thématique de l'articulation vie privée-vie professionnelle des travailleuses-eurs.

Les termes « conciliation » ou « conflit » travail-famille s'observent également dans la littérature sociologique.

Peu importe le terme employé, cette notion « renvoie aux multiples dimensions (temporelles, spatiales, sexuées, etc.) de l'articulation entre la sphère du travail et celle de la vie personnelle et familiale »⁵.

La vie privée et la vie professionnelle s'influencent mutuellement d'où l'intérêt d'observer les deux sphères en interaction l'une avec l'autre. Comme nous le démontrerons par la suite, les caractéristiques de l'emploi et les conditions de travail orientent l'organisation personnelle des travailleuses-eurs. À l'inverse, pour comprendre le rapport au travail des accueillant-e-s/animateur-e-s, une attention à leur vie privée est nécessaire.

La sociologie du travail avance que « les conditions de travail ne se définissent pas seulement 'de l'intérieur'. Elles sont évaluées, vécues différemment selon le mode de vie, la situation de chacun hors de l'entreprise. Un même travail n'aura pas la même signification, la même valeur, selon que celui qui l'accomplit vit dans un HLM ou dans une maison individuelle dont il cultive le jardin, selon qu'il

⁵ EYDOUX Anne, LETABLIER Marie-Thérèse, SYLLA Samba, « La conciliation vie professionnelle et vie familiale des personnes pauvres ou précaires (synthèse des études existantes), *Centre d'études de l'emploi*, 2005-2006, p. 162.

habite à 10 minutes ou à une ou deux heures de trajet de l'entreprise, qu'il fait ce trajet dans sa voiture ou dans plusieurs transports en commun successifs, qu'il est isolé dans une cité-dortoir ou intégré dans un village par de nombreux liens familiaux, etc. On prendra donc en compte, pour autant qu'elles soient connues, ces caractéristiques du mode de vie, logement, trajet, intégration locale, équipements sociaux, culturels, scolaires disponibles, activités extérieures etc »⁶.

C'est avec cette perspective en tête que nous avons construit les dispositifs de cette recherche. Le questionnaire en ligne et les entretiens comportaient par exemple des questions sur la distance domicile-travail et les moyens de locomotion utilisés. Dans un contexte d'horaires coupés, ces deux éléments peuvent avoir un poids particulier dans l'organisation personnelle des travailleuses-eurs de l'accueil extrascolaire.

⁶ EXIGA Alain, PIOTET Françoise, SAINSAULIEU Renaud, « L'analyse sociologique des conditions de travail », *Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT)*, Paris, 1981, p. 34.

04

LES ENTRETIENS SEMI-DIRECTIFS : POURQUOI ? COMMENT ?

Pour comprendre comment les accueillant·e·s/animatrices·teurs extrascolaires s'organisent au quotidien par rapport à leurs horaires de travail ou comment se passent leurs relations professionnelles, la méthode des entretiens semi-directifs nous a semblée propice. « Semi-directifs » signifie que l'enquêtrice·teur vient avec une série de questions précises mais laisse aussi la personne s'exprimer librement et par elle-même sur les thématiques couvertes par l'étude.

NOTRE GUIDE D'ENTRETIEN

Nous avons préparé, en amont, une sorte « d'aide-mémoire », un guide d'entretien reprenant les différentes questions à aborder avec les personnes rencontrées. Ce guide était scindé en quatre grandes catégories⁷ :

- 01.** Les caractéristiques personnelles de l'accueillant·e/animatrice·teur telles que son âge, sa composition familiale, ses études, son parcours professionnel ;
- 02.** L'organisation familiale de la·du travailleuse·eur telle que son organisation par rapport à ses

⁷ En annexe, vous trouverez une copie de ce guide tel qu'utilisé, avec souplesse, lors des entretiens.

propres enfants, le soutien de l'entourage, le budget du ménage ;

03. Les caractéristiques de l'emploi telles que les horaires, le temps de travail, les formations continues ;

04. Les conditions dans lesquelles s'exerce le travail telles que le matériel à disposition, l'environnement de travail, les relations entre collègues, avec la hiérarchie ou avec les familles.

Au total, 13 entretiens ont été menés, entre septembre et novembre 2023, par les deux chargées d'études de l'asbl Soralia. Les entretiens ont duré entre 50 minutes et 2h30, selon le volume de parole des personnes rencontrées. En fonction des préférences des personnes interrogées, les entretiens ont eu lieu tantôt au domicile de celles-ci, tantôt sur leur lieu de travail. La majorité des personnes interrogées a été contactée par le biais du questionnaire en ligne, dans lequel les accueillant·e-s/animatrices·eurs extrascolaires avaient la possibilité de laisser un numéro de téléphone si elles·ils étaient d'accord d'avoir cet entretien. Quelques personnes se sont également manifestées au travers d'un appel lancé via les réseaux sociaux.



05

QUELQUES CARACTÉRISTIQUES DE L'ÉCHANTILLON

Que peut-on dire du profil des personnes rencontrées en entretien ? Dans un souci de respect de l'anonymat, nous ne donnerons que des informations globales à leur sujet.

Dans l'ensemble, nous avons rencontré 10 accueillant·e·s/animatrices·teurs et 3 responsables d'équipe, la majorité de ces personnes (9 d'entre elles) ayant une commune comme employeure.

Parmi l'échantillon, on dénombre 12 femmes et 1 homme, ce qui correspond bien à la proportion de femmes et d'hommes observée dans le secteur.

LES CARACTÉRISTIQUES DES PERSONNES RENCONTRÉES

Quelles sont les autres caractéristiques de toutes les personnes rencontrées ? En voici un aperçu ⁸ :

- 01.** Âge : toutes les catégories d'âge sont représentées, à l'exception des travailleuses·eurs de moins de 20 ans et avec une légère prédominance des personnes ayant entre 30 et 39 ans ;
- 02.** Niveau d'études : 1 personne est sans diplôme, les autres se répartissent entre le secondaire inférieur (2 personnes) et supérieur qualifiant (2 personnes) et l'enseignement supérieur de type court (6 personnes) ;
- 03.** Type de contrat : 9 personnes sont en CDI, 2 en statut ALE, 1 en contrat article 60 et 1 bénévole pour les temps de midi ;
- 04.** Ancienneté dans la fonction : 4 personnes ont entre 5 et 10 ans d'ancienneté tandis que 4 autres ont plus de 10 ans d'ancienneté. 3 personnes ont moins de 3 ans d'ancienneté ;
- 05.** Composition familiale : nous avons rencontré 3 mamans solos, 4 personnes en couple et ayant des enfants de moins de 12 ans, 2 personnes en couple et ayant des enfants d'âge adulte, 1 personne en couple sans enfant, 2 personnes seules ;
- 06.** Santé : au moment de l'entretien, 2 personnes vivaient un burn out pour raisons professionnelles, l'une en maladie de longue durée et l'autre ayant donné sa démission.

⁸ Quelques données sont manquantes d'une personne à l'autre.

Dans la suite du document, lorsque des extraits d'entretien sont mentionnés, nous avons opté pour un référencement le plus neutre possible, à nouveau pour préserver l'anonymat des travailleuses·eurs rencontré·e·s.

Chaque entretien est identifié par les initiales de la personne l'ayant mené – WG pour Wivynne Gaziaux et LL pour Laudine Lahaye – et un numéro compris entre 1 et 8. Pour référencer les entretiens, certains rapports de recherche prennent le parti de préciser par exemple le type de structure et/ou la région dans laquelle la personne travaille. Il s'agit d'une pratique intéressante pour situer « d'où la personne parle ».

Toutefois, le respect de la confidentialité, dans un secteur aux configurations souvent uniques et donc aisément reconnaissables, nous a conduit à ne pas procéder de la sorte.



06

CARACTÉRISTIQUES DE L'EMPLOI

Parvenir à établir les caractéristiques de l'emploi dans un secteur est indispensable pour en évaluer sa qualité. Concrètement, nous analyserons ici les caractéristiques liées aux différents employeurs potentiels, statuts, régimes de travail, horaires, salaires ainsi que l'accès à la formation et la santé des travailleuses-eurs.

Dans le cadre du métier d'accueillant-e/animatrice-teur extrascolaire, nous verrons qu'il ne s'agit pas des caractéristiques « de l'emploi » mais plutôt des caractéristiques « des emplois », tellement il existe de profils et de contrats différents.

Les différent·e·s **employeur·e·s** identi·fi·é·e·s lors des entretiens sont :

- 01.** commune ;
- 02.** asbl privées ;
- 03.** asbl Agence Locale pour l'Emploi (A.L.E) ⁹ ;
- 04.** Pouvoir Organisateur (P.O.) d'une ou de plusieurs écoles ;
- 05.** CPAS.

⁹ Chaque commune a l'obligation de créer une Agence Locale pour l'Emploi (A.L.E.), sous la forme d'une asbl. Cette asbl engage des personnes sous contrat spécifique appelé « contrat A.L.E. », qu'elle met ensuite à disposition d'un ou plusieurs « utilisateurs » (asbl, particulier, établissement d'enseignement, etc.) afin de réaliser certaines tâches. En guise de paiement, l'utilisateur remet à la/au travailleuse·eur un chèque-ALE par heure de travail prestée, qui le renverra à son tour à sa caisse de chômage. Ces emplois sont réservés exclusivement aux personnes demandeuses d'emploi. Le but de ce type de contrat étant, d'une part, de former ces personnes en vue d'une réinsertion sur le marché de l'emploi et, d'autre part, de leur permettre de bénéficier d'un revenu en plus de leur allocation de chômage. Néanmoins la/le travailleuse·eur ne peut dépasser un certain volume d'heures sur une période déterminée (par exemple 630 heures par an).

¹⁰ Le contrat article 60 est un contrat (à temps-plein ou à temps partiel mais pour une durée limitée dans le temps), conclu entre le CPAS et une personne bénéficiaire du Revenu d'Intégration Sociale (RIS) ou une personne étrangère inscrite au registre des étrangers mais ne pouvant prétendre au RIS. Une fois le contrat conclu, le CPAS en tant qu'employeur peut, soit engager la personne au sein de son propre service, soit la mettre à disposition d'une autre entité comme par exemple : une asbl, un hôpital public, une société intercommunale ou a finalité sociale, une entreprise d'économie sociale ou privée, etc. L'objectif de cette mise à l'emploi dans le cadre d'un contrat article 60 est, d'une part, d'aider la personne à s'ouvrir des droits (au bout d'une certaine période de travail définie) à certaines allocations sociales complètes (principalement aux allocations de chômage) et, d'autre part, de lui permettre d'acquérir une expérience professionnelle lui permettant de se réinsérer sur le marché de l'emploi.

Les différents **statuts** relevés sont :

01. employé-e ;
02. Article 60 (CPAS)¹⁰ ;
03. A.L.E. ;
04. volontariat.

Quant aux **régimes de travail** on retrouve :

01. contrat à durée indéterminée (CDI) ;
02. contrat à durée déterminée (CDD) ;
03. contrats temporaires dits « atypiques » : contrat Article 60 et statut A.L.E ;
04. contrat de bénévolat/volontariat.

En ce qui concerne les différents **volumes de prestations** :

01. temps plein ;
02. temps partiel ;
03. « à l'heure » (A.L.E.)

DIFFÉRENTS TYPES D'EMPLOYEUR·E·S

En règle générale, nous avons constaté, dans notre échantillon, que les employeur·e·s potentiel·le·s des accueillant·e·s extrascolaires sont multiples et variés (et ce, parfois au sein d'une même structure).

Nous avons pu ainsi identifier trois configurations différentes :

- 01.** les asbl qui emploient des accueillant·e·s qu'elles mettent à disposition d'une ou plusieurs écoles après signature d'une convention. Ce qui veut dire que l'employeur·e reste l'asbl mais que le lieu de travail est l'école ou les écoles dans laquelle ou lesquelles les travailleuses·eurs exercent leur mission. Lorsque l'accueil extrascolaire se tient en dehors des murs de l'école, on parlera d'accueil « décentralisé » ;
- 02.** Les communes qui organisent l'accueil extrascolaire sur leur territoire en engageant des travailleuses·eurs en tant qu'employé·e·s – ou en faisant appel à des personnes sous statut A.L.E ou article 60 - qu'elles mettent ensuite à disposition d'une ou plusieurs écoles ;
- 03.** Le Pouvoir Organisateur de l'école qui emploie des accueillant·e·s et qui fait appel à des personnes sous contrat A.L.E. ou/et qui signe une convention de partenariat spécifique avec le CPAS de la commune afin de bénéficier de travailleuses·eurs sous contrat de travail Article 60 ; le but étant de pouvoir rassembler une équipe au complet pour assurer l'accueil extrascolaire.

DIFFÉRENTS STATUTS, RÉGIMES DE TRAVAIL ET VOLUMES DE PRESTATION

Dans notre échantillon, les accueillant-e-s qui sont engagé-e-s par une asbl privée ou par la commune, bénéficient souvent d'un contrat sous statut d'employé-e et sous régime CDI mais parfois, ce n'est pas toujours possible dans cette configuration-là.

Par contre, lorsque c'est le P.O. d'une école ou la commune qui engage des accueillant-e-s, on constate généralement que plusieurs statuts et régimes de travail co-existent. Ce qui veut dire que, dans une même école, les accueillant-e-s peuvent avoir soit, un contrat d'employé soit, un contrat A.L.E soit, un contrat Art. 60 ou encore, un contrat en tant que volontaire.

Cette réalité s'explique par le fait que les écoles, les communes et les asbl ne disposent pas des budgets suffisants que pour pouvoir engager, sous contrat d'employé-e, tout-e-s les accueillant-e-s dont elles ont besoin.



C'est aussi une réalité de l'accueil extrascolaire, c'est qu'on a tellement pas de subventions, on doit tellement faire du bricolage. Il y a effectivement, ce que nous paie l'ONE. Mais ça, ça suffit certainement pas à offrir le service qu'on offre à la population. Et donc on a souvent des APE à côté et des conventions avec des écoles, avec des communes pour pouvoir offrir un, un service complet aux gens.

(WG6)

Quant aux volumes de prestations, nous avons recensé quelques travailleuses-eurs à temps-plein et beaucoup de travailleuses-eurs à temps-partiel et ce, tous contrats confondus. Sauf pour les contrats A.L.E puisqu'il s'agit de prestations contre remise d'un chèque A.L.E par heure de travail prestée.

HORAIRES DE TRAVAIL

Les différents horaires que nous avons observés sont :

- 01.** Horaires à temps plein : l'accueillant-e arrive le matin sur son lieu de travail (l'école) et reste jusqu'à la fin de l'accueil du soir. Ce qui ne veut pas dire que les horaires sont forcément fixes. Une des accueillantes que nous avons rencontrée raconte avoir des horaires qui changent chaque jour.
- 02.** Horaires à temps partiel « non coupé » : la personne fait systématiquement la même tranche horaire chaque jour, c'est-à-dire le matin, le midi ou le soir, ou bien du matin jusqu'à midi ou de midi jusqu'au soir selon les jours. Parmi les responsables que nous avons interrogées, l'une d'entre elles expliquait qu'elle rassemblait les horaires en demi-journée afin que le personnel ne doive pas venir travailler tous les jours.
- 03.** Horaires coupés en 2 temps : l'accueillant-e-s travaille 2h le matin et puis 3h l'après-midi.
- 04.** Horaires à temps partiel coupés en 3 temps : l'accueillant-e-s travaille 1 ou 2h le matin, puis 1 ou 2h le midi et 1 ou 2h en fin de journée.

La sociologie du travail apporte une notion éclairante pour le secteur de l'accueil extrascolaire, celle de « **disponibilité temporelle** ».

Celle-ci peut « prendre la forme de coupures (de 2 heures à 4 heures) en milieu de journée, qui allongent l'amplitude horaire des salarié-e-s sans leur permettre de profiter de ces temps libérés (ou temps vides) »¹¹.

Cette notion permet de mieux définir le temps réel que le travail occupe dans le quotidien des travailleuses-eurs, temps réel qui dès lors excède - sans être reconnu - le temps de travail officiellement acté dans le contrat de travail. Car les horaires coupés viennent flouter les frontières entre périodes de travail et périodes de non-travail au coeur d'une même journée.

Pendant ces périodes de coupure, les travailleuses-eurs ne sont pas totalement libéré-e-s de leur travail. Celui-ci continue d'influencer leur journée ou leur état d'esprit en restant dans un coin de la tête comme l'explique cette accueillante :

”

quand il y a la pause, ben, en tout cas, moi, personnellement, je fais quelques petits trucs à la maison, mais je ne commence pas non plus à faire, à entreprendre des grandes choses, parce que j'ai aussi besoin de souffler un peu, me relaxer en me disant, après, j'y retourne.

(WG8)

¹¹ EYDOUX Anne, LETABLIER Marie-Thérèse, SYLLA Samba, « La conciliation vie professionnelle et vie familiale des personnes pauvres ou précaires (synthèse des études existantes), *Centre d'études de l'emploi*, 2005-2006, p. 178.

De plus, les horaires coupés en 3 temps, parce qu'ils induisent de réaliser 6 trajets par jour, influencent aussi l'organisation quotidienne des travailleuses·eurs. Pour certaines personnes interrogées, ce n'est pas un problème car elles habitent à quelques minutes de leur lieu de travail. Pour les autres, cela représente des temps de trajets considérables, d'autant plus si elles se déplacent en transports en commun. D'ailleurs, elles sont nombreuses à rester à l'école pour éviter la perte de temps, les frais de carburant (lorsque les trajets domicile-travail ne sont pas défrayés) ou encore, pour ménager leur santé et la fatigue que ces allées-venues engendrent.

Pour ces travailleuses·eurs qui restent sur leur lieu de travail toute la journée, cela signifie souvent qu'elles·ils se retrouvent à aider l'un·e ou l'autre collègue à gauche et à droite, étant donné le manque de personnel et le fait « *qu'il y a toujours quelque chose à faire* ».

”

Si on reste à l'école pendant nos heures où on ne travaille pas, même pendant notre pause, en général, on finit quand même par travailler, parce qu'on aura quand même toujours quelqu'un qui viendra nous demander « tu peux fermer mon manteau ? », ou « tu peux ouvrir mon goûter ? », ou... Et enfin, nous, on ne va jamais leur dire non, donc du coup, voilà, les horaires coupés, c'est très compliqué à gérer.

(LL1)

”

Donc, si je sais, par exemple, que je fais le soir, je reste à l'école l'après-midi. Je ne reviens pas, je reste là, je vais en maternelle, les aider, je fais des bricolages avec les petits, je finalise ce qu'elles [les enseignantes] font, en fait.

(WG5)

Toutes ces tâches effectuées pendant les plages vides entre deux temps de prestation ne sont pas rémunérées puisqu'elles ont été effectuées en dehors des heures de travail contractuelles. Il s'agit pourtant de travail mais dès lors... gratuit !

Donner de son temps et de ses compétences gratuitement est une situation particulièrement fréquente pour les femmes. Diverses figures féministes parlent par exemple de travail domestique gratuit. Toute cette énergie et ce savoir-faire mobilisé par les femmes au niveau des tâches ménagères et de soin aux enfants ne sont pas suffisamment mises en avant et reconnus par la société.

Dans d'autres domaines considérés comme relevant du travail, cette énergie et ce savoir-faire des individus sont valorisés au travers d'un bon salaire, de primes, d'avantages.

Dans les années 1980, cette différence de traitement entre la disponibilité temporelle des hommes et celle des femmes, tous secteurs d'activités confondus, était déjà notée par le chercheur François-Xavier Devetter : « Il montre que certaines modalités de cette disponibilité, plutôt masculines et industrielles, en recul, sont rémunérées, alors que d'autres plutôt féminines et servicielles [services à la personne], en croissance, ne le sont pas »¹².

Dans la mesure où les travailleuses ont « toujours quelque chose à faire », que le boulot ne manque pas, comment accepter qu'elles ne soient pas rémunérées à hauteur des heures réellement prestées ?

¹² BOUFFARTIGUE Paul, « La disponibilité temporelle au travail : nouvelles formes, nouveaux enjeux », *Laboratoire d'Économie et de Sociologie du Travail*, 2012, p. 2, en ligne, <https://shs.hal.science/halshs-00731732/> (Consulté le 19 avril 2024).

L'ORGANISATION DES HORAIRES

On constate que ceux-ci sont souvent fixés au mois, et parfois à l'année, avec plusieurs configurations possibles :

- 01.** Horaires variables de semaine en semaine : horaire spécifique la première semaine, puis un autre horaire la semaine suivante et ainsi de suite ;
- 02.** Période fixe de semaine en semaine : horaire du matin la première semaine, horaire du midi la deuxième semaine, horaire du soir la troisième semaine et ainsi de suite ;
- 03.** Journée partagée entre 3 accueillant·e·s : un·e accueillant·e fait l'horaire du matin, un·e accueillante fait l'horaire du milieu et un·e accueillant·e fait l'horaire du soir ;
- 04.** Horaire inchangé : la·le travailleuse·eur fait tout le temps le même horaire.

Une réalité transversale à tous les régimes de travail est que, lorsqu'il y a plusieurs implantations pour un·e même employeur·e (que ce soit un P.O. scolaire, une commune ou une asbl), les accueillant·e·s/animatrices·eurs sont parfois amené·e·s à devoir bouger entre les différentes implantations. Plusieurs d'entre elles·eux nous ont d'ailleurs expliqué que ce n'était pas toujours optimal, que ce soit en raison des trajets ou encore, du fait qu'il faut sans cesse retrouver ses marques avec les enfants, les collègues, les locaux et de manière générale, avec une autre organisation¹³.

¹³ Par contre, c'est parfois une demande des travailleuses·eurs de pouvoir changer de structure lorsque les frais de déplacements sont remboursés car c'est une rentrée d'argent supplémentaire pour elles·eux.

La réalité des remplacements (personnes absentes, malades, etc.) : est un élément perturbateur majeur dans l'organisation des horaires que ce soit pour les employeur·e·s ou les travailleuses·eurs. Le fait d'être appelé·e·s, parfois le jour-même, pour remplacer un·e collègue absent·e a d'ailleurs été souligné, par presque tout·e·s les répondantes, comme un élément perturbateur aussi pour leur organisation vie privée et vie professionnelle.

De plus, nous constatons que cette réalité oblige tacitement les travailleuses·eurs à rester disponibles et flexibles, même pendant le temps privé, pour rester solidaires avec les collègues et permettre d'assumer l'accueil extrascolaire. Il n'est en effet pas rare - que ce soit au niveau des responsables d'équipe ou des travailleuses·eurs - d'être appelé·e·s sur le temps privé pour un remplacement le lendemain (par exemple le dimanche soir).

Un autre problème souligné est celui de ces remplacements de « dernière minute » qui induisent pour les travailleuses-eurs de dépasser leur régime de travail légal. Des heures en plus qui sont soit :

01. jamais récupérées :



- Vous ne pouvez pas faire plus de 70h par mois, c'est ça ?

- Oui, ça, c'est de la théorie, hein.

- Tout le reste, vous le faites en bénévole ?

- Oui, voilà.

- Et en gros, vous faites combien d'heures, alors, du coup ?

- Donc, en fait, le matin, je commence à 7h, je suis souvent là jusqu'à 9h, 9h30, et puis je reviens à 11h30 pour vérifier la livraison des dîners. Là, je suis repartie jusqu'à 13h30, le temps de tout débarrasser, la vaisselle et tout le bazar, et puis je reviens à 15h30 jusqu'à 17h40, là, c'est une garderie, donc, ça fait 6 heures

- En fait, en 2 semaines et demie, 3 semaines, vous avez fait vos 70h, sans compter les formations et tout ça, donc ça veut dire que par mois, vous donnez 1 semaine de votre temps.

(WG7)

02. récupérées plus tard mais avec beaucoup de difficultés vu les problèmes récurrents d'équipes en sous-effectif ;

03. récupérées directement le lendemain via une réorganisation de l'horaire (arrivée plus tard ou départ plus tôt) ;

04. récupérées à un moment choisi par la hiérarchie (et donc imposé à la-le travailleuse-eur) ;

05. dans le meilleur des cas, comptabilisées sur un plus long terme pour que les travailleuses·eurs puissent prendre une demi-journée ou une journée de récupération au moment de leur choix.

En général, les problèmes liés aux remplacements, sont la conséquence d'un manque de personnel ou d'une équipe tout juste à l'équilibre qui induit de devoir constamment « bricoler » les horaires. Pour les responsables que nous avons interrogé·e·s, leur volonté serait de pouvoir engager au moins une personne supplémentaire pour palier les remplacements, ou encore pour éviter aux accueillant·e·s de devoir travailler en horaires coupés, mais elles·ils ne peuvent se le permettre faute de budget.

L'ORGANISATION DES HORAIRES ET DES CONGÉS SUR L'ANNÉE SCOLAIRE

Dans les lieux d'accueil qui organisent des stages durant les congés scolaires, les horaires des travailleuses·eurs - sous contrat d'employé·e - sont souvent articulés en fonction des stages. Ce qui veut dire que si un·e accueillant·e gère un stage durant une semaine complète à temps plein, son volume de prestations sera rééquilibré les semaines suivantes ou anticipées. C'est ce qu'on pourrait appeler un système de compensation. Parmi les répondant·e·s, nous avons également rencontré une accueillante disposant d'un système d'organisation d'horaire sur l'année, dit de « petite flexibilité ». C'est-à-dire qu'elle preste 5h en plus chaque mois pour constituer un « pot » d'heures supplémentaires dans lequel elle pourra puiser lorsqu'elle prendra ses congés légaux. Ce système a pour avantage d'octroyer à la travailleuse un salaire fixe toute l'année et ce, même durant les vacances scolaires.

En ce qui concerne les travailleuses·eurs A.L.E, elles·ils reçoivent leurs chèques en fonction de leur prestation, ou non, durant les stages.

FORMATIONS DE BASE¹⁴ ET FORMATIONS CONTINUES

Quant aux **congés légaux**, la plupart des travailleuses·eurs, doivent prendre leurs congés durant les vacances scolaires lorsque l'école est fermée. Certaines écoles ferment systématiquement durant juillet et août et les travailleuses·eurs prennent donc leurs congés durant cette période.

On remarque que les personnes engagées par une asbl privée disposent très souvent d'un diplôme du secondaire, voir du supérieur, dont la qualification est en lien avec le secteur de l'enfance. Il s'agit par exemple : d'institutrices·teurs, d'animatrices·teurs, de puéricultrices, d'auxiliaires de l'enfance, etc.

Les 3 responsables que nous avons rencontrées nous ont exprimé leur vigilance et souligné l'importance d'engager des personnes qui ont une qualification de base avec la mission d'accueillant·e extrascolaire. Concrètement, l'une d'entre elles expliquait que la fonction d'accueillant·e allait bien au-delà de la simple et pure surveillance d'enfants. Car accueillir un enfant dans le cadre de l'accueil extrascolaire nécessite des compétences de savoir être et de savoir faire spécifiques ainsi que des connaissances, qui sont autant importantes pour le bien-être, le respect et le bon développement de l'enfant, que pour celles et ceux de la·le travailleuse·eur en elle·lui même. Parmi les compétences les plus importantes dont il faut faire preuve pour offrir un accueil de qualité figurent : une bonne communication (avec l'enfant, les parents), des compétences relationnelles comme l'écoute ou l'empathie, être responsable, etc. Quant aux connaissances, celles-ci touchent notamment : la

¹⁴ BOUFFARTIGUE Paul, « La disponibilité temporelle au travail : nouvelles formes, nouveaux enjeux », *Laboratoire d'Économie et de Sociologie du Travail*, 2012, p. 2, en ligne, <https://shs.hal.science/halshs-00731732/> (Consulté le 19 avril 2024).

prévention (les 1er secours par exemple), les mécanismes liés au harcèlement, aux discriminations, aux violences, les apprentissages, le développement et la pédagogie de l'enfant ou encore des connaissances au niveau de troubles et difficultés spécifiques comme les troubles de l'attention ou du comportement, un handicap, etc.



Et donc comment on gère le temps libre des enfants ? Comment on l'organise et comment faire un accueil de qualité dans ce temps libre ? [...] C'est, de la prévention à tous les niveaux. C'est du développement durable d'investir dans l'enfance.

(WG6)

Lorsque les candidat·e·s à un poste d'accueillant·e/animatrice·teur ne disposent pas des qualifications de bases, ces mêmes responsables d'équipe expliquent toujours veiller à engager des personnes qui ont une affinité ou une réelle volonté de travailler dans ce secteur. Le but étant d'engager des personnes ayant déjà une bonne base pour leur permettre ensuite de pouvoir compléter leur formation et d'évoluer. C'est donc pour acquérir ces compétences de base que ces personnes sont, dans un premier temps, amenées à suivre la formation des 100 heures de l'ONE ; même si comme le stipulait une des directrices, c'est loin d'être évident d'un point de vue organisationnel étant donné le volume d'heures que cela représente.

En ce qui concerne les personnes engagé·e·s par une commune ou un P.O. scolaire, on constate également que ces personnes disposent souvent d'un diplôme en lien avec le secteur de l'enfance. Mais, contrairement au secteur associatif de notre échantillon tou·t·e·s les travailleuses·eurs dépendant d'une commune ou d'un P.O. ne disposent pas toujours d'une qualification de base en lien avec leur fonction. C'est le cas particulièrement

des personnes engagées sous contrat Art. 60 ou sous statut A.L.E., ou encore des personnes qui signent une convention de volontariat. Cette réalité est d'ailleurs souvent pointée comme un problème car les personnes sous statut A.L.E. ou en Art. 60 ne bénéficient pas toujours, sur le terrain, du suivi ou de l'accompagnement nécessaire au bon accomplissement de leur mission. Et force est de constater que ces personnes ne font pas non plus l'objet d'un recrutement spécifique comme c'est le cas pour les personnes engagées en tant qu'employées car généralement, il s'agit plus souvent d'emploi « pansement » afin de compléter et soutenir pour un mieux une équipe qui puisse fonctionner.



Ils m'ont pas forcément expliqué mon rôle. Ils m'ont plus dit : "Tu vas voir. Tu vas vite le ressentir. Et si ça te convient, tu le sauras. Si ça te convient pas, tu le sauras aussi parce que ça va vite, ces choses-là". Et, euh, et de base, moi, de ce que je pensais, j'allais être en classe. Et pour moi, cette dame allait venir observer mon travail. Sauf que je l'ai jamais vue. Donc après, je pense une semaine, parce que je suis pas quelqu'un de très patiente, malheureusement, j'ai vite craqué parce que j'ai eu peur que... parce que, voilà, sur une journée entre la garderie, euh, j'avais eu le temps de faire plein d'erreurs. [...] Donc j'ai eu cette peur qui a fait que j'ai demandé à mon assistante de venir à l'école pour faire une réunion déjà. Ce qui a aussi été embêtant, et ça, je l'ai ressenti, plutôt que ce soit bien vu dans le sens que 'Ah ! Tiens, elle veut bien faire', 'Ah ouais, celle-là, c'est déjà une stressée. Ça fait une semaine, elle impose déjà des réunions. Or que c'est à peine si on s'est adapté à elle' [...]. Et j'ai eu une collègue super, qui, elle, venait d'arriver. Et elle, elle avait suivi plein de méthodes Montessori. Et donc c'est devenu ma collègue préférée. Je faisais que lui demander plein de conseils.

(WG6)

Au niveau de la formation continue des accueillant·e·s extrascolaires, la majorité des accueillant·e·s que nous avons rencontré·e·s sont amené·e·s à suivre des formations tout au long de leur carrière d'accueillant·e. Il s'agit d'ailleurs d'une obligation ONE stipulée dans le décret ATL, dans lequel plusieurs structures d'accueil s'inscrivent. Néanmoins une série de freins rend l'accès à la formation continue très compliqué.

L'organisme de formation le plus connu par les répondant·e·s et auquel les structures font régulièrement appel est l'O.N.E via son catalogue de formations¹⁵. Mais une grande majorité de répondant·e·s nous ont relaté plusieurs difficultés à y accéder :

01. l'accès géographique : beaucoup de formations sont organisées dans les mêmes grandes villes comme Bruxelles, Namur, Liège, etc. mais pas du tout dans les régions plus reculées, comme le sud de la Province de Namur par exemple. Il est donc très difficile, voir impossible, pour ces personnes d'y participer vu les temps de trajets mais aussi lorsque ces personnes travaillent en temps partiel ou sont sous statut A.L.E. ;

02. le manque de diversité et de renouvellement dans les contenus proposés, d'autant plus lorsque les accueillant·e·s/animatrices·eurs travaillent depuis un certain nombre d'années.

¹⁵ Nous avons observé que les personnes interrogées étaient rarement en mesure de pouvoir citer le nom ou de donner la moindre information sur l'opérateur de formations (à l'exception de l'ONE) via lequel elles ont participé à une formation.

De nouveau, le problème des remplacements est un élément qui perturbe le suivi des formations continues pour les accueillant·e·s. De fait, un·e travailleuse·eur qui est en formation est un·e collègue qu'il faut remplacer toute une journée voir plusieurs jours d'affilée ce qui, encore une fois, est un problème dans une équipe qui fonctionne tout juste à l'équilibre, voire qui est déjà en sous-effectif.

De même, il est également quasiment impossible d'organiser des formations de groupe. D'une part, certaines structures profitent des journées pédagogiques dans l'enseignement pour former leurs accueillant·e·s mais cela engendre des heures supplémentaires qu'il faudra récupérer à un autre moment. D'autre structures (asbl) ouvrent justement durant ces journées pédagogiques pour répondre aux besoins des parents ; donc cette période n'est pas envisageable pour de la formation de groupe.

Quelques accueillant·e·s nous ont également expliqué vouloir suivre des formations d'opérateurs privés mais cela n'est pas toujours possible non plus :

- 01.** les formations d'organismes privés sont souvent plus chères ;
- 02.** certain·e·s employeur·e·s refusent les formations autres que celles du catalogue de l'O.N.E – y compris les conférences – car elles ne permettent pas d'obtenir une subvention spécifique si l'opérateur n'est pas reconnu par l'O.N.E.

Un autre problème lié aux formations continues et qui a été soulevé par plusieurs accueillant·e·s est qu'elles·ils ne sont pas toujours consulté·e·s quant aux formations qu'elles·ils voudraient suivre. Certaines hiérarchies choisissent les

formations pour tou·t·e·s les accueillant·e·s, qui les jugent parfois non prioritaires ou encore pas du tout adaptées à leurs réalités de travail, à leurs besoins spécifiques ou aux différents types de publics avec lesquels elles-ils sont amené·e·s à travailler.¹⁶

”

On a des formations, euh, obligatoires. Tous les ans. Mais peut-être pas sur les thèmes qu'on aimerait aborder. Moi, ici, j'ai un enfant autiste dans une classe, je n'ai aucune formation pour m'aiguiller à comment me comporter face à un enfant autiste. Euh, moi, j'ai fait la demande, j'ai dit "moi, je veux une formation, parce que je ne sais pas comment réagir. C'est la première fois, vraiment, que je suis en contact avec un enfant... J'ai toujours peur de mal faire, moi, j'aimerais bien qu'on ait des formations pour les enfants à besoins spécifiques, quoi. Parce que nous, ils nous disent "il va y en avoir de plus en plus dans les écoles ordinaires, etc.". [...] Je suis vraiment... je suis vraiment perdue, donc, oui, j'ai fait la demande pour avoir une formation, et qu'est-ce qu'on m'a répondu, "cette année, les formations obligatoires, c'est sur les enfants qui sont difficiles, à gérer". Mais j'ai dit "mais ça n'a rien à voir, là". Là, c'est une pathologie, en fait, hein, ça n'a rien à voir avec un enfant qui est difficile à gérer, ou qui aurait un comportement un peu plus... un peu plus hard ou, voilà, je dis "là, c'est vraiment, enfin, c'est un handicap, quoi. C'est une maladie", je dis "il faut qu'on soit formé pour pouvoir s'occuper des enfants à besoins spécifiques".

(LL1)

¹⁶ Pourtant la mise en place d'un plan de formation, pour chaque travailleuse-ur et en concertation avec celle-celui-ci, est une obligation de l'ONE. Pour plus d'informations, nous vous invitons à consulter le site suivant : Notreplandeformation.be

Enfin, un dernier point à soulever – mais pas des moindres – que nous avons également rencontré à plusieurs reprises, est celui des formations suivies sur le temps privé. Qu’elles-ils soient engagé-e-s sous statut d’employé-e ou A.L.E., plusieurs personnes se retrouvent à suivre des formations en dehors de leurs heures de travail. Parfois, il s’agit de formations organisées durant le week-end et l’accueillant-e la suit de son plein gré. Parfois, il s’agit de formations que l’accueillant-e suit entre ses horaires coupés de travail ou pendant les vacances scolaires lorsque l’école est fermée ; sauf que, non seulement ces heures ne sont pas récupérées mais en plus, elles sont prises sur leur temps privé.



En fait, c’est la coordinatrice ATL. Elle met en place des formations. Elle contacte les directions, et ma directrice me contacte, et me dit ‘bon, voilà, il y a telle et telle formation, tu choisis ce que tu veux’. Mais il y a toujours le petit hic, c’est que comme les autres ne les suivent pas parce qu’elles n’ont pas envie, ou parce qu’elles ont disparu. Et que l’ONE exige autant d’heures pour des subsides. Il y a quand même un petit enjeu derrière qui... je reconnais que quand on m’envoie en formation, ça, c’est arrivé il y a 3 ans, il n’y avait pas encore 15 jours à la Toussaint, il y avait qu’une semaine, et j’ai passé ma semaine en formation.

- Ça arrive souvent que c’est encore en plus sur votre temps libre, alors que vous en donnez déjà beaucoup ?

- «c’est pratiquement tout le temps sur le temps libre».

(WG7)

SALAIRES ET FINS DE MOIS

La question du salaire est évidemment un des éléments les plus pertinents lorsque l'on analyse une profession en particulier. À l'échelle de notre démarche qualitative, il est difficile de réaliser une analyse commune de tout·e·s les répondant·e·s, vu tout d'abord le petit échantillon que nous avons, et vu les différents statuts (employé, art. 60, volontaire, A.L.E), les différentes fonctions (animatrice·teur, accueillant·e extrascolaire, etc.) et les différents régimes de travail (temps plein, 4/5^{ème}, 3/4 temps, mi-temps, temps de midi, à l'heure, etc.) représentés.

Cependant, nous pouvons dire qu'au sein de notre échantillon, tous statuts et régimes de travail confondus, les salaires varient entre 1500 € et 1900 € nets par mois. Comme nous le disaient deux responsables que nous avons rencontrés, ces rémunérations sont bien trop basses. Trop basses dans l'absolu et trop basses au regard du métier, dont la pénibilité et la plus-value sociale ne sont pas prises en compte au travers de tels montants.

La régularité ou stabilité du salaire est un autre élément important. Beaucoup d'accueillant·e·s parmi celles et ceux que nous avons interviewé·e·s ont un salaire identique tout au long de l'année. Cependant, une accueillante nous a expliqué que, dans l'école où elle travaille, les accueillant·e·s reçoivent chaque année un C4 en juin et résignent un contrat en septembre. Ces personnes se retrouvent donc au chômage durant juillet et août. Pour cette accueillante, le chômage perçu est très faible étant donné qu'elle le perçoit au taux de cohabitante puisqu'elle vit en couple.

Quant à la question de pouvoir boucler ou non ses fins de mois, nous observons que la réponse à cette question dépend de plusieurs facteurs :

- 01.** les accueillant-e-s qui sont employé-e-s à temps plein et qui vivent en couple, sont celles·ceux qui s'en sortent le mieux - ou du moins qui n'ont pas de difficultés à payer leurs factures. Plusieurs expriment tout de même leurs difficultés à assumer certaines dépenses comme partir en vacances par exemple ;
- 02.** les accueillant-e-s qui sont employé-e-s à temps partiel et qui vivent en couple, disent ne pouvoir s'en sortir que grâce au salaire ou à la pension de la·du conjoint-e ;
- 03.** les parents solos éprouvent d'importantes difficultés à boucler leurs fins de mois et même à vivre dignement. Des dépenses comme partir en vacances ou participer à des activités avec leur(s) enfant(s) sont évidemment impossibles sans aide extérieure (asbl de quartier, grands-parents, etc.) ;
- 04.** les personnes engagées en tant qu' A.L.E disent mieux s'en sortir grâce aux chèques A.L.E. mais ont beaucoup plus difficile à joindre les deux bouts lors des congés scolaires, lorsque l'école est fermée.

Vu leurs situations financières souvent compliquées, certaines personnes ont exprimé leur volonté de vouloir trouver un emploi supplémentaire pour arrondir leurs fins de mois. Mais c'est quasiment impossible vu les horaires coupés et/ou variables ; sans compter les demandes de remplacements sur lesquelles comptent beaucoup la hiérarchie. De fait, comment trouver un

autre emploi lorsque les horaires changent tous les mois, voir toutes les semaines, et qu'en cas d'horaires coupés l'accueillant·e ne dispose que d'une heure (hors trajets) entre deux prestations ? Plusieurs répondant·e-s ont expliqué que, quand bien même elles-ils trouveraient un emploi supplémentaire, elles-ils ne pourraient l'assumer au vu de la fatigue constante occasionnée par leur métier d'accueillant·e/animatrice-teur.

Enfin, une accueillante nous a dépeint une autre réalité qui va plus loin encore que le faible salaire qu'elle reçoit en fin de mois. Celle de ne pas pouvoir envisager et construire sa vie sur le long terme, en faisant un crédit pour acheter une maison par exemple. Car avec un salaire si bas, d'autant pour cette maman seule, il faut déjà compter ses sous tous les jours pour arriver à la fin du mois.

SANTÉ

Bien que tout·e-s ont exprimé leur réel attrait, et souvent leur vocation, à travailler avec des enfants, cette mission comporte des difficultés à plusieurs égards. Parmi les problèmes et les difficultés mentionnées par les travailleuses·eurs, nous avons relevé :

- 01. La fatigue** liée à l'encadrement des enfants : la sollicitation permanente, le bruit, la charge mentale, les disputes et les conflits entre les enfants à gérer, la surveillance en tant que telle, la vigilance constante, les différents âges à animer, à séparer pour les protéger les un·e-s des autres, les petits à nourrir et à changer, les enfants à consoler, les problèmes plus graves à gérer, l'écoute dont il faut faire preuve quand un enfant décharge un problème, la situation et les réalités précaires de certains enfants qui continuent d'inquiéter une fois la journée terminée, etc.

- 02. Les conditions de travail :** les espaces insalubres, trop restreints, les changements d'espaces parce qu'il pleut, qu'il fait trop chaud, le manque de matériel qui fait qu'il faut toujours « faire avec ce qu'on a » pour animer et occuper au mieux les enfants, l'organisation qu'il faut souvent adapter, etc.
- 03. Le manque d'effectif :** pour gérer les enfants en surnombre, les remplacements qui se font attendre, etc.
- 04. Les turnover :** les collègues en situation provisoire (art. 60 et A.L.E. surtout) qui viennent et repartent aussi vite mais qu'il faut à chaque fois guider, accompagner et auxquels il faut s'adapter.
- 05. Le travail administratif :** le remplissage des registres (comptabilisation des présences) qu'il faut encore faire dans certaines structures parce que l'école n'a pas le budget pour passer au digital.
- 06. Les exigences des parents :** les parents en retard, qui font des demandes de dernières minutes, qui manquent de considération, qui contactent en dehors des heures de travail via les réseaux sociaux, qui se plaignent ou qui menacent parfois, etc.
- 07. L'exposition constante aux virus et aux maladies des enfants**

Ces situations diffèrent bien évidemment selon les structures et nous en avons aussi rencontrées où l'accueil des enfants et les conditions de travail sont idéales. Nous y reviendrons dans le chapitre, en fin de document, consacré à la revalorisation du secteur.

Cependant, dans certaines structures – souvent les plus précaires – ces difficultés deviennent parfois structurelles et récurrentes, ce qui engendre des problèmes de santé spécifiquement liés au métier et aux conditions de travail :

- 01. Les maux de dos** : surtout pour celles et ceux qui travaillent avec les plus petits, le fait de tout le temps s'abaisser, de s'asseoir sur des petites chaises pour être à hauteur, de porter les enfants ou des caisses lourdes pleines de jouets, etc.
- 02. Les extinctions de voix** : du fait de devoir appeler les enfants, de crier pour demander le silence ou parce que l'espace est grand et bruyant, etc.
- 03. Le stress** : lorsque les travailleuses-eurs sont en sous-effectif, la peur qu'un enfant se blesse ou, lorsqu'un enfant se blesse réellement, etc.
- 04. La culpabilité et la démoralisation qui peuvent parfois mener à la dépression** : parce qu'on n'arrive pas à faire les choses comme on le voudrait, parce que les réalités du métier ne correspondent pas à ce qu'on attendait, qu'elles ne correspondent pas à ce qui est mis sur le contrat, parce qu'il n'y a aucun suivi ou accompagnement de la part de la hiérarchie, etc.

05. **Les troubles musculosquelettiques** : les tendinites à cause des gestes répétitifs, par exemple fermer et ouvrir x fois sur la journée tous les manteaux, surtout quand on travaille avec les plus petits, etc.

06. **La pénibilité du travail** : le fait d'être cassé-e de partout passé-e un certain âge, d'autant plus que pour avoir accès aux aménagements « de fin de carrière » prévus, il faut un vrai contrat de travail...

Force est de constater que, les caractéristiques de l'emploi propres au métier d'accueillant·e extrascolaire en Fédération Wallonie-Bruxelles (FWB), sont particulièrement disparates¹⁷. De fait, que ce soit au niveau des différents types d'employeur·e-s, de contrats, de régimes de travail ou d'horaires, le moins que l'on puisse dire, c'est qu'on y retrouve « de tout ».

Par ailleurs, un des aspects les plus marquants que nous avons régulièrement rencontré (peu importe l'employeur·e, le type de contrat, le statut, etc.), au-delà de la « disponibilité temporelle » propre aux horaires coupés, est la demande tacite de disponibilité permanente à laquelle les accueillant·e-s sont constamment confronté·e-s ; « pour le bon fonctionnement du service et l'accueil des enfants ». Sans parler des heures « gratuites » que certain·e-s travailleuse·eurs réalisent régulièrement sans quoi, le service ne tiendrait pas debout !

¹⁷ Pour plus de précisions, voir la partie quantitative de cette recherche, disponible sur le site www.soralia.be ou www.extrascool.be.

En parallèle de la disponibilité permanente, figure aussi la difficulté d'accès à la formation continue¹⁸ ainsi que le manque de formation de base (en lien avec le métier)¹⁹. Outre le problème de ne pas avoir de qualification en lien avec le métier au moment de l'engagement, les personnes interrogées, parmi lesquelles figurent aussi des employeurs, soulignent qu'il est très difficile de suivre une formation lorsque l'équipe fonctionne toute l'année en « flux tendus ».

Ces deux problématiques découlent d'une même source sur laquelle il est urgent d'agir, celle du manque d'effectifs dont souffrent autant les accueillant-e-s que les employeur-e-s (asbl, communes, P.O.) qui se retrouvent, pour la plupart, constamment contraint-e-s de fonctionner en (quasi) sous-effectif, faute de moyens suffisants. Alors qu'il s'agit d'un besoin important à combler autant pour le bien-être des travailleuses-eurs que pour la qualité de l'accueil dispensé aux enfants.

¹⁸ Les résultats de l'étude quantitative démontrent que 18% des accueillant-e-s interrogé-e-s n'ont jamais suivi de formation et 15% n'en ont suivi qu'une seule depuis leur engagement.

¹⁹ Lors de l'étude quantitative, nous avons d'ailleurs relevé que 42 % des accueillant-e-s ne disposaient d'aucune formation de base en lien avec leur fonction.

Au niveau des salaires, nous pouvons difficilement nier que le métier d'accueillant·e extrascolaire fait partie de ce qu'on appelle les métiers dits féminins²⁰. Et que, par conséquent, il n'échappe pas à ce qui les caractérisent en partie : le fait qu'ils sont souvent mal rémunérés.

La majorité des accueillant·e·s interrogé·e·s nous ont en effet exprimé leurs difficultés face au faible salaire qu'elles·ils reçoivent, et *de facto*, à la précarité financière vécue ou dans laquelle elles·ils se retrouveraient si un·e conjoint·e ne partageait pas les factures.

Ces observations confirment bel et bien les résultats obtenus au travers de la partie quantitative de cette recherche. 70 % des répondant·e·s gagnent moins de 1500 € nets par mois et 53 % ont un revenu en-dessous du seuil de pauvreté²¹ !

Ces bas salaires s'expliquent, d'une part par les barèmes trop bas et d'autre part, par le régime de travail à temps-partiel qui leur est imposé. La plupart des travailleuses·eurs ne travaillent en effet pas à temps partiel par choix²² mais bien par contrainte.

²⁰ On les appelle des métiers féminins car ils sont exercés majoritairement par des femmes. Non pas parce que les femmes sont les plus aptes à exercer ces métiers mais bien parce que les constructions sociales considèrent encore aujourd'hui que les femmes sont « naturellement douées » pour pratiquer ces métiers.

²¹ Pour l'année 2023, ce montant a été fixé à 1450 € pour une personne isolée. Pour plus d'informations, voir le site de Statbel : <https://tinyurl.com/4rd48a8d>

²² 90 % des répondant·e·s à l'étude quantitative travaillent moins de 30 heures par semaine et 62 % disent souhaiter plus d'heures.

C'est ce que l'on appelle d'ailleurs du « temps partiel involontaire »²³ ; une autre caractéristique des métiers dits féminins.

Enfin, nous souhaitons attirer l'attention, plus particulièrement encore, sur le statut A.L.E. et les contrats de volontariat qui sont – ce que nous appelons chez Soralia – des « emplois pansements ». Dans le sens où les personnes qui détiennent ces contrats font le même travail que les autres, mais tout en ayant encore moins de stabilité d'emploi, moins de rémunération (surtout lors des congés scolaires), parfois moins de compétences de base et aussi moins de protections (le statut A.L.E. notamment)²⁴ que les autres types de contrats.

²³ Pour plus d'informations, nous vous conseillons vivement de consulter les 2 documents suivants : CONSEIL DE L'EGALITE DES CHANCES ENTRE HOMMES ET FEMMES, Avis n° 166 du Bureau du Conseil de l'Égalité des chances entre les hommes et les femmes relatif au travail (in)volontaire à temps partiel , 14 octobre 2022, <https://tinyurl.com/5yrt8t2a> et MARTINEZ-GARCIA Esteban, HAUSMANN Thomas, WISEUR Gaspard, « Enquête sur le Caractère (in)volontaire du temps partiel féminin », *Enquête ULB*, 2020, <https://conseildelegalite.be/media/344/download?inline> (Consulté le 23 mai 2024).

²⁴ « La Cour constitutionnelle a considéré que les travailleurs ALE ne sont pas assimilables à des travailleurs ordinaires, et qu'ils ne doivent par conséquent pas nécessairement bénéficier des mêmes protections que les autres travailleurs ». Le droit du travail « ne s'applique finalement que rarement aux travailleurs ALE, à tel point que, sous un angle purement juridique, le contrat de travail ALE n'a de 'contrat de travail' que le nom » ! Source: GÉRARD Sophie, GILMAN Juliette, MECHELYNCK Amaury, DUMONT Daniel, « LE TRAVAIL PRECAIRE : Une cartographie juridique du travail atypique et des protections (non) garanties par le droit social », *Étude ULB*, 2021, p.93, <https://tinyurl.com/2asaxjf9> (Consulté le 13 mai 2024).



07

L'ARTICULATION VIE PRIVÉE- VIE PROFESSIONNELLE

Le travail et la vie privée sont deux sphères qui prennent chacune du temps et qui doivent s'articuler au mieux entre elles. Les individus doivent mettre en place un système spécifique d'organisation en tenant compte de certaines contraintes externes (horaires, déplacements, coûts, salaire, temps de travail, etc.). Pour que les sphères de vie s'imbriquent, les individus doivent donc faire des choix, prendre des décisions quant à cette organisation spécifique. Dans une synthèse des études existantes sur le sujet, les autrices utilisent la notion d'« arbitrages » pour désigner les arrangements à mettre en place en matière d'articulation vie privée-vie professionnelle : « La conciliation entre vie professionnelle et vie familiale suppose des arbitrages (temporels, financiers, etc.) dans les ménages et sur le marché du travail, en lien avec l'organisation familiale mais aussi avec le statut d'activité, les conditions de travail et d'emploi (Garner et al., 2005) »²⁵. Dans cette partie, nous verrons comment les conditions de travail et d'emploi dans l'accueil extrascolaire influencent l'articulation vie privée-vie professionnelle des travailleuses-eurs mais aussi, à l'inverse, comment cette articulation agit sur leur rapport au travail.

²⁵ EYDOUX Anne, LETABLIER Marie-Thérèse, SYLLA Samba, « La conciliation vie professionnelle et vie familiale des personnes pauvres ou précaires (synthèse des études existantes), *Centre d'études de l'emploi*, 2005-2006, p. 162.

QUAND LES HORAIRE CRÉENT DES « MAMANS FANTÔME »

Nous préférons employer le terme « vie privée » plutôt que « vie familiale » car ce dernier renvoie davantage à la présence d'enfants au sein de ménage. Or, chaque travailleuse-eur est concerné-e par l'articulation des différentes sphères de sa vie, même celles et ceux n'ayant pas d'enfants. Ces personnes ont peut-être, par ailleurs, en effet un proche malade dont elles doivent s'occuper ou un loisir, une activité de bénévolat à poursuivre... ou tout simplement d'autres activités personnelles et essentielles pour elles-mêmes ou leur bien-être. Dès lors, le terme « vie privée » nous apparaît plus englobant par rapport à la diversité des situations de vie au sein de la population.

Dans le cas de l'accueil extrascolaire, les horaires de travail coupés, flexibles, atypiques (en dehors des heures « de bureau ») représentent une contrainte non-négligeable dans l'organisation personnelle des travailleuses-eurs. La partie quantitative de notre étude nous montre que 65% des accueillant-e-s/animateur-trice-s interrogé-e-s trouvent que ces horaires sont compliqués, à des degrés divers, pour leur organisation familiale et personnelle. Lorsqu'au sein du ménage, l'enfant le plus jeune a 18 ans ou plus, les travailleuses-eurs expriment moins de difficultés quant aux horaires. Tandis que les enfants plus jeunes doivent être conduits à la crèche, à l'école ou encore chez la-le dentiste, peuvent avoir besoin d'aide pour les devoirs, besoin de compagnie pour jouer ou veulent découvrir de nouvelles activités pendant les vacances auxquelles il faudra les véhiculer. Au cours des entretiens menés, quatre travailleuses ont exprimé leur insatisfaction de ne pas pouvoir être là pour leurs propres enfants dans ces moments-là. Commencer à travailler entre 7h00 et 7h30 du matin et terminer sa journée vers 18h00-18h30 (temps de trajet non-compris !) empêche d'aller conduire ou rechercher soi-même son enfant à la crèche ou à l'école. Ces horaires, combinés à la difficulté de pouvoir

prendre congé pendant le temps scolaire, peuvent aussi empêcher les travailleuses·eurs de participer aux réunions de parents ou encore aux fêtes d'école, aux spectacles de leurs propres enfants, etc.

Une accueillante s'est d'ailleurs décrite elle-même comme une « maman fantôme » vis-à-vis de l'école de son enfant :

”

moi, je fais partie des mamans fantômes de l'école. [...] je fais partie de mamans, où ils savent que j'existe parce que sûrement que le mien, à moi, en parle, mais je ne suis jamais là dans l'école de mon fils, [...] les activités se font aux heures où moi, je travaille, donc, du coup, ben, je ne sais participer quasiment à rien non plus, donc, j'essaye de m'arranger, des fois, pour pouvoir y participer, mais... C'est compliqué. Il y a un spectacle de Noël à 17h, ben moi, je travaille à 17h. Donc, ça va être compliqué de dire à [ma hiérarchie] 'moi, j'aimerais bien aller voir mon fils'. On va encore dire que c'est celle qui n'a pas envie de travailler, alors que c'est un besoin que l'enfant a, et que nous, en tant que parents, on a d'aller voir aussi ce qu'il se passe dans l'école, quoi. Mais voilà, donc, pour ça, c'est vrai que c'est compliqué, les horaires.

(LL2)

En outre, même lorsque le parent parvient à être en présence de son enfant, le boulot peut continuer à interférer sur ce moment privilégié et sur la relation comme l'exprime cette travailleuse :

”

il y a eu des périodes quand je travaillais dans les écoles, où c'était très compliqué au niveau de la situation, le nombre d'enfants que j'avais en charge, le bruit, le stress, euh, je dois vous avouer que quand je rentrais à la maison et que je récupérais ma petite qui était aussi demandeuse d'attention, etc., c'était très dur pour les nerfs et la patience, de ne pas s'énerver le soir.

(WG2)

Cette interférence du boulot dans la sphère privée peut également peser sur le couple lui-même, qu'il ait des enfants ou non. Une travailleuse, dont les événements de la journée tournaient en boucle dans sa tête le soir venu, évoque :

”

Ça a pesé sur la relation. Ça nous a fait des conflits. [Mon compagnon] voulait carrément prendre des vacances et m'emmener en vacances. Moi, je voulais pas.

(LL4)

Lorsqu'elles ont des enfants, les accueillantes/animatrices extrascolaires interrogées ressentent parfois de la frustration à passer moins de temps avec eux qu'avec les enfants accueillis sur leur lieu de travail. De cette situation résulte, de leur part, des sentiments mélangés de regrets, de tristesse et de culpabilité. Ces sentiments ressentis du côté des mères peuvent être alimentés par les injonctions à la maternité auxquelles les femmes sont encore soumises : elles doivent être mères, qui plus est de « bonnes » mères et aimer ce rôle. Dans l'imaginaire collectif, une « bonne » mère est celle qui consacre le maximum de son temps et de son énergie à sa progéniture²⁶, quitte à laisser de côté sa carrière, ses aspirations personnelles, sa santé, etc. Les femmes qui s'écartent volontairement ou non de ces normes sont mal vues, dénigrées, rappelées à l'ordre. Elles peuvent également ressentir une culpabilité plus ou moins forte de ne pas être conformes à ces attentes de la société à leur égard.

²⁶ Néanmoins, la « bonne » mère devra aussi être capable de trouver le juste milieu dans son investissement, sous peine de se voir accusée d'être étouffante, voire « castratrice », ...

QUAND LES HORAIRES COMPLIQUENT LA VIE PRIVÉE AU SENS LARGE

Les horaires coupés, atypiques et flexibles peuvent être sources de complications pour d'autres raisons que celles liées aux enfants. Par exemple, planifier un rdv médical peut s'avérer digne d'un exercice mathématique, d'autant plus lorsque la-le travailleuse-eur dépend des transports en commun :

”

quand on a des rendez-vous à prendre, il faut tout calculer, parce que moi, je suis en transports en commun, donc, pour prendre un bus, il faut que je calcule pour voir si j'ai le temps de faire le rendez-vous, revenir et tout, donc voilà ça a ce genre d'inconvénient, quoi.

(WG8)

De plus, il est fréquent que les horaires des travailleuses-eurs soient variables d'une semaine ou d'un mois à l'autre, ce qui rend la planification sur le long terme compliquée. Une des accueillantes interrogées, dont l'horaire alternait chaque semaine parmi trois configurations possibles, exprimait de l'inconfort face à la fréquence de ces changements. Il lui fallait sans cesse se réadapter à un nouveau rythme :

”

Mais je veux dire, le vendredi, c'était, 'enfin, je me suis adaptée à cet horaire'. (Rires). Et puis lundi : 'Ah non, c'est un autre. Il faut changer le réveil. Ouh là, ça va être trop chaud' (Rires). Au point où j'ai su que mon préféré c'était celui du plus tôt. C'était plus simple parce que j'arrivais tôt. [...] Mais, euh, les autres horaires, c'est pas que j'aimais pas. Mais c'est du fait que ça changeait et que ça me paraissait plus long que celui de la première semaine.

(LL4)

Les horaires peuvent également varier en cas d'absence d'une collègue qu'il faut remplacer. Ces changements d'horaires peuvent survenir du jour au lendemain :



Oui, des fois, on doit reprendre au pied levé, ou... C'est déjà arrivé, qu'on nous sonne le soir, pour nous dire 'tu ne sais pas changer ton horaire ?', ou... voilà, maintenant, on sait bien que si on voit une responsable nous sonner après une certaine heure, on sait que c'est une urgence, on sait qu'ils ne le font pas pour nous embêter.

(WG1)

Dans ce contexte, pouvoir s'absenter pour un rendez-vous médical ou administratif, en urgence ou non, ne repose pas que sur la-le travailleuse-ur concerné-e. Son absence aura des répercussions sur l'organisation d'un-e autre collègue, voire de l'équipe dans son ensemble, y compris de la personne en charge des horaires (qui devra alors trouver un-e remplaçant-e parfois dans l'urgence, même un soir de week-end). Ces situations sont contraires au « droit à la déconnexion » qui reconnaît aux travailleuses-eurs le droit de se couper complètement du travail à des heures précises, réservées au repos et à la vie personnelle, sans crainte de répercussions négatives sur leur carrière. En Belgique, ce droit est régi par une CCT - convention collective de travail - au niveau de l'entreprise, par une CCT sectorielle ou une CCT nationale.

Dans l'ensemble, ces divers constats ne sont pas propres au secteur de l'accueil extrascolaire. Une enquête française menée auprès de 4 387 adultes actifs relevait des observations similaires quant aux difficultés de concilier vie familiale et vie professionnelle en raison d'horaires alambiqués : « [Les difficultés] sont également liées aux conditions de travail et d'emploi : travailler à horaires « atypiques » (petit matin, soirée, nuit, dimanche

et jours fériés), variables ou déterminés par l'employeur, ou encore effectuer des déplacements fréquents, sont des conditions jugées peu compatibles avec la vie familiale »²⁷.

QUELQUES NUANCES À PROPOS DES HORAIRE COUPÉS

Les horaires coupés rencontrent tout de même l'adhésion de trois personnes interrogées, au niveau de leur organisation quotidienne. Elles expliquent que les plages vides de leur journée, avant leur prestation ou entre deux temps de prestation, leur permettent d'effectuer des tâches domestiques et familiales. Une bénévole retraitée, affectée à la surveillance des temps de midi, profite de son temps libre en matinée pour préparer ses repas :

”

Ah moi, ça m'arrange, même que... en fait, j'ai trouvé mon rythme de vie parce que je prépare à manger avant de partir à l'école. Mon repas chaud, moi, je vis toute seule. Et euh, donc quand je rentre, mais je peux directement réchauffer mon assiette et voilà, quoi. [...] Mais moi, ce n'est pas toute la semaine non plus, hein. Avant, j'ai fait toute la semaine et là, c'était plus difficile.

(LL3)

²⁷ EYDOUX Anne, LETABLIER Marie-Thérèse, SYLLA Samba, *La conciliation vie professionnelle et vie familiale des personnes pauvres ou précaires... op. cit.*, p. 164.

Lorsque le trajet domicile-travail est long, les tâches domestiques réalisées entre deux prestations consistent principalement à aller faire des courses. Lorsque le trajet est court, les allers-retours peuvent être plus fréquents, ainsi que le rapporte une travailleuse qui est aussi l'aidante proche de sa maman en perte d'autonomie. En tant qu'aidante proche, elle apporte une aide régulière à sa maman pour accomplir des tâches de la vie quotidienne telles que faire des courses ou aller à des rdv médicaux. En matière d'articulation vie privée-vie professionnelle, la situation des aidant·e·s proches n'est pas à négliger car leur investissement professionnel peut être fragilisé par la relation d'aide. La Fondation Roi Baudouin souligne : « la maladie et la dépendance de leur proche peuvent envahir l'espace de travail de l'aidant (charge mentale) par la difficulté à se concentrer (coups de téléphone intempestifs du parent aidé par exemple), par un manque de disponibilité et de réactivité (il faut faire face aux différentes obligations [familiales]), par le nécessaire aménagement des horaires, la prise de congé pour faire face à une urgence »²⁸.

Le questionnaire en ligne, auquel 648 accueillant·e·s/animatrices·eurs extrascolaires ont répondu en première phase de cette recherche, comportait une question sur les aidant·e·s proches. 14% des répondant·e·s (1 travailleuse·eur sur 10) ont indiqué s'occuper régulièrement d'au moins un adulte en perte d'autonomie. En Belgique et ailleurs dans le monde, tous les chiffres indiquent également une répartition inégale de ce rôle entre les femmes et les hommes. Notre étude ne fait pas exception, avec 13% de travailleuses et seulement 1% de travailleurs concerné·e·s.

²⁸ D'ORTENZIO Anissa, LAHAYE Laudine, STULTJENS Éléonore, VIERENDEEL Florence, « Aidant·e·s proches : tour d'horizon dans une perspective de genre » Etude FPS, 2021, p. 9, https://www.soralia.be/wp-content/uploads/2021/10/Etude2021_Aidants_Proche.pdf (Consulté le 26 mars 2024).

TOUTE UNE FAMILLE POUR VÉHICULER UN ENFANT

Si certaines travailleuses interrogées expriment de la satisfaction quant aux plages vides de leurs journées, c'est aussi parce qu'elles doivent faire face, encore et toujours, à la répartition déséquilibrée des tâches domestiques et familiales au sein des couples. En 2013, le SPF Économie menait l'enquête sur l'emploi du temps des citoyen-ne-s belges. D'après les résultats, les hommes consacrent en moyenne 1h56 par jour aux tâches ménagères contre 3h06 pour les femmes²⁹. Même si ces chiffres commencent à dater, la probabilité qu'ils aient fortement évolué est faible. En effet, si l'on compare les statistiques au fil du temps, l'évolution de cette répartition se marque en minutes plutôt qu'en heures... En outre, si l'implication des pères se fait plus forte auprès de leurs enfants ces dernières années, il n'en va pas de même pour leur prise en charge des tâches ménagères « pures et dures » telles que ranger, nettoyer, lessiver, planifier les courses et les rendez-vous, etc. Leur implication à ce niveau-là tend à stagner, voire à diminuer au fil du temps³⁰. Autrement dit, ils résistent à faire leur part du « sale boulot », c'est-à-dire les tâches les moins visibles et les moins valorisées. Tâches pour lesquelles les femmes ne sont jamais encensées... car selon les stéréotypes de genre, elles sont « naturellement douées » pour : essuyer du vomi ou du caca, choisir le meilleur détergent, soigner un bobo, changer les draps, récurer les plinthes, gérer la boîte à médicaments ou encore pour trouver le cadeau idéal qui ravira tel membre de sa belle-famille. Les stéréotypes du style « les hommes ne savent pas faire deux choses à la fois » ou « les femmes sont des maniaques du ménage » permettent aux inégalités de se perpétuer.

²⁹ « Tâches ménagères, travail, loisirs, sommeil : voici l'emploi du temps moyen du Belge », dans *L'Avenir*, 12 octobre 2015, en ligne, https://www.lavenir.net/cnt/dmf20151012_00718314 (Consulté le 17 avril 2024).

³⁰ O'DORCHAI Sile, Le genre et l'emploi du temps en Wallonie, cahier 2 de l'égalité entre les femmes et les hommes en Wallonie, *IWEPS*, octobre 2017, p. 5, en ligne, <https://bit.ly/2ZS5Xni> (Consulté le 17 avril 2024).

Puisque les rôles traditionnels ont la peau dure, les femmes doivent jouer les équilibristes pour tout concilier. Et les plages vides dans leur horaire permettent aux travailleuses de faire face au phénomène de la double journée bien connu des femmes. Celles-ci doivent à la fois assurer leur journée de travail professionnel tout en assurant, de front, l'autre journée, « à la maison ». Une travailleuse décrit l'organisation de son foyer de la manière suivante :

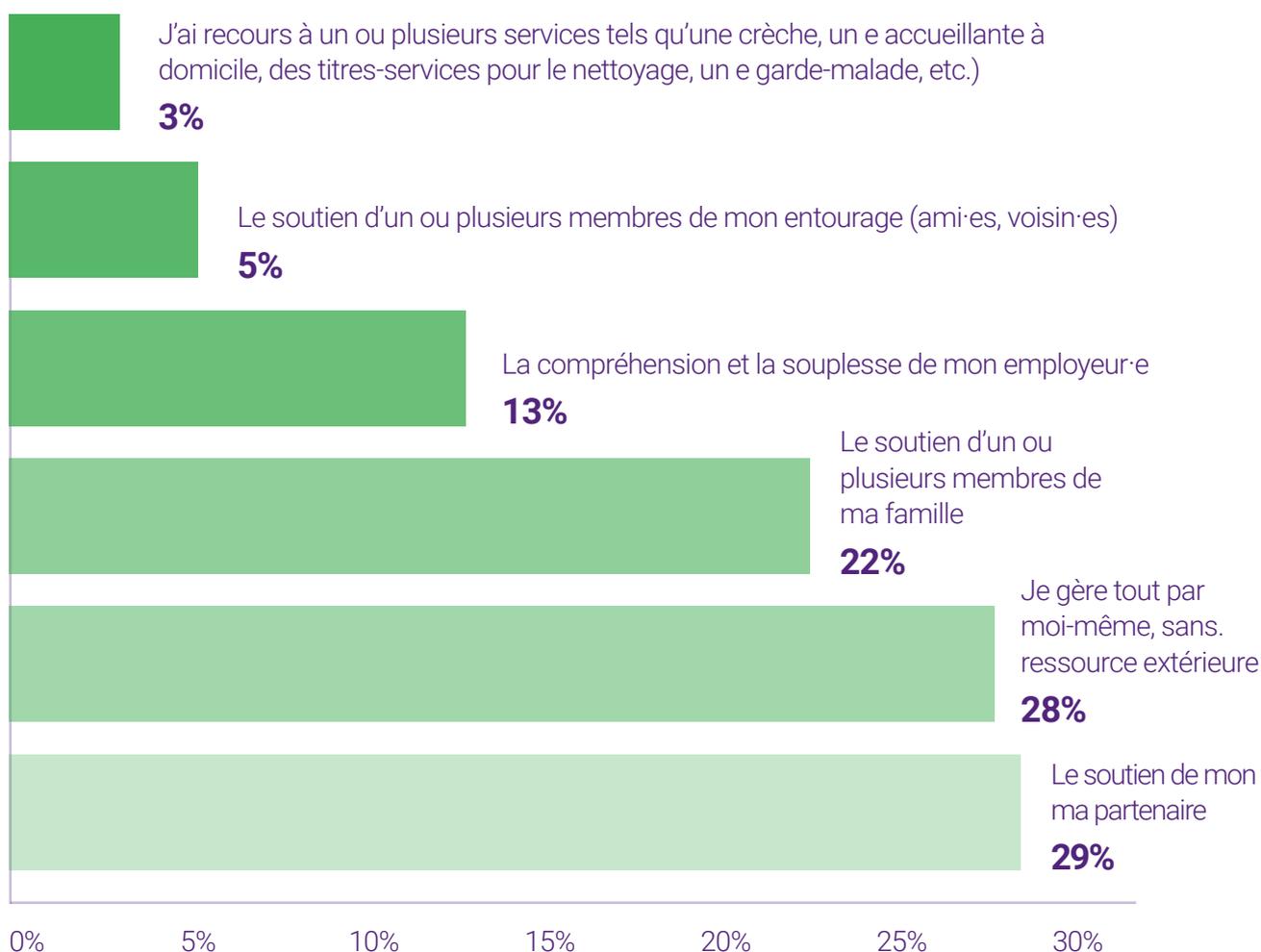
”

[...] moi, je prépare le repas le matin, et mon mari n'a plus qu'à le réchauffer le soir. Je peux faire mon repassage, je peux nettoyer, je peux aller faire les courses, je ne suis pas obligée d'y aller le weekend, contrairement à quelqu'un qui travaille toute la journée, [...].

(LL2)

FIGURE 02

Pour vous organiser entre travail et famille, à quelles ressources avez-vous recours ?



Les travailleuses et mères de famille doivent-elles tout assumer seules ? Dans la partie quantitative de notre recherche, nous avons demandé aux accueillant-e-s/animatrices-teurs d'indiquer les ressources sur lesquelles elles-ils peuvent s'appuyer pour concilier travail et famille. Si un quart des répondant-e-s (28%) déclarent tout gérer par leurs propres moyens, sans ressource extérieure, une proportion quasiment similaire peut compter sur le soutien de son ou sa partenaire. Et un peu moins d'un quart (22%) des travailleuses-eurs peut aussi compter sur

L'analyse des entretiens effectués en seconde partie de la recherche nous informe que l'entourage est particulièrement actif pour assurer la garde et les trajets des enfants des travailleuses-eurs. La participation de l'entourage est même cruciale car « les horaires flexibles, lorsqu'ils sont imposés, rendent difficile la programmation de la garde des enfants et complexifient les ajustements entre travail et famille »³¹. Ainsi, au moins 2 travailleuses disent pouvoir compter sur leur compagnon pour aller conduire et/ou rechercher leur-s enfant-s. Et quand les horaires des parents ne correspondent pas à ceux de leur-s enfant-s, les grands-parents sont mis à contribution :

”

[...] je pense que je n'y arriverais pas, mais il y a mes beaux-parents, donc, papi mamie, et mon mari à certains moments peut aussi, mais lui, c'est très compliqué, donc, il y a beaucoup papi et mamie. Par exemple, si on fait un 7h, ben, mon mari, lui, part à 6h, moi, je pars à 6h30... ben, ils vont dormir chez mes beaux-parents [la veille].

(WG1)

³¹ EYDOUX Anne, LETABLIER Marie-Thérèse, SYLLA Samba, *La conciliation vie professionnelle et vie familiale des personnes pauvres ou précaires... op. cit.*, p. 178.

”

Quand [mes enfants] étaient petits, j'ai quand même su toujours m'arranger parce que mes parents habitent à 3 km.

(WG3)

”

[...] mes parents n'habitaient pas loin, et ils étaient très utiles à ce moment-là parce que donc, je finissais le travail à 18h30, quand je faisais le tard. [Mon compagnon] travaillait jusqu'à 20 - 21h, donc, mes parents allaient la chercher, et puis j'allais la chercher chez eux après 18h30, on rentrait, voilà. Assez sportif.

(WG2)

”

Au départ, j'avais mes parents, ben, ma maman, parce que mon papa est non voyant, donc, ce n'est pas lui qui conduit. Donc, au départ, ma maman allait le rechercher, régulièrement, mais voilà, son état de santé fait que ça devient de plus en plus compliqué d'aller le rechercher. [...] on essaie au plus possible de se dire que c'est vraiment en dernier recours [...].

(LL2)

”

Ben, moi, j'ai de la chance, je ne suis pas toute seule, le papa est présent, donc, on arrive à s'arranger comme ça aussi, j'ai ma maman qui est là. Donc, voilà, moi, personnellement, j'ai de la chance parce que je suis entourée, mais j'ai des collègues qui ont... qui sont seules, qui élèvent leur enfant seule, et là, c'est plus compliqué évidemment.

(LL1)

Pour les mamans solos, pouvoir compter sur ce « travail d'équipe » n'est pas chose aisée. Leur cercle parfois se limite à leurs propres parents. Quand les enfants sont plus âgés (« grands ados »), ils peuvent davantage gérer leurs déplacements par eux-mêmes ou participer aux tâches ménagères, ce qui allège un peu le quotidien des mamans solos. L'une de celle-ci explique :



Ben, mes enfants sont plus grands, maintenant, donc, allez, les grandes, [...], ça va être faire le ménage ou des choses comme ça. Qu'elles font quand même assez à ma place ou pour m'aider, hein, parce que, voilà, il y a toujours des trucs à faire, mais elles vont faire des choses, quoi. [...] Bon, le souper, ça reste toujours ma tâche, parce qu'elles aiment bien [quand c'est moi] ! (Rires).

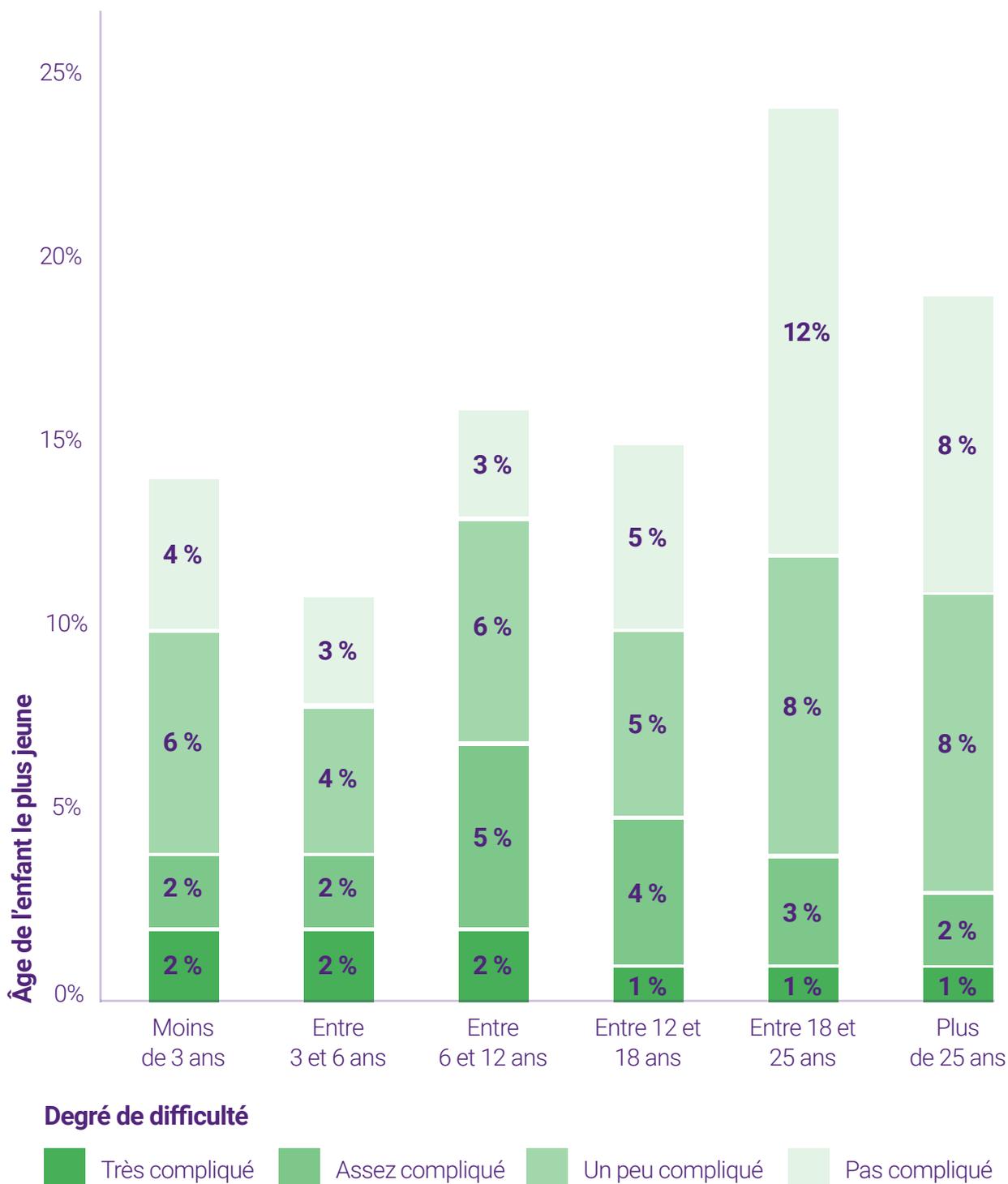
(WG8)

LES STRATÉGIES ORGANISATIONNELLES DES TRAVAILLEUSES·EURS AYANT CHARGE DE FAMILLE

Comme évoqué précédemment, les entretiens montrent que la garde et les trajets des enfants sont particulièrement difficiles à articuler avec les horaires atypiques et flexibles de leurs parents qui travaillent dans l'accueil extrascolaire. Alors que pour les parents d'autres milieux professionnels, c'est parfois ce même accueil extrascolaire qui leur permet de concilier plus aisément travail et vie de famille... Il est frappant de constater, au travers de notre questionnaire en ligne, que finalement peu de répondant·e·s, sur l'ensemble, considèrent que leurs horaires atypiques ou coupés compliquent assez ou très fort leur organisation personnelle. On peut d'une part faire l'hypothèse, en observant le graphique ci-contre, que l'âge des enfants entre en compte (plus les enfants sont grands et moins c'est ressenti comme un casse-tête). D'autre part, les entretiens ont apporté de la nuance à ces chiffres. Plusieurs personnes estimaient que ce n'était pas compliqué parce qu'elles n'avaient pas mesuré l'ampleur des adaptations qu'elles avaient dû faire elles-mêmes pour parvenir à tout concilier. Sans toutes ces stratégies mises en place de leur part, elles nous ont dit qu'elles trouveraient la situation bien plus compliquée à vivre.

FIGURE 3

Travailler avec des horaires atypiques (par exemple tôt le matin ou en début de soirée), en matière d'organisation familiale et personnelle, diriez-vous que c'est :



Quels sont dès lors les arbitrages organisationnels auxquels les accueillantes/animatrices ont recours quotidiennement ? On l'a vu, une de ces stratégies consiste notamment à mobiliser l'entourage. Lorsque ceci n'est pas possible, les travailleuses s'appuient parfois sur un facteur de « proximité » :

”

Alors, là, justement, elle est dans une école dans notre rue, donc ça, stratégiquement, ça a été un choix purement géographique. Je la dépose à 300m de la maison, et puis je pars travailler, quoi.

(WG2)

Pour certains parents, ce facteur de proximité peut impliquer d'inscrire leur·s enfant·s dans l'école où elles·ils travaillent, avec tous les problèmes déontologiques et relationnels que cela peut engendrer. Pour les mamans solos, c'est parfois la seule solution envisageable pour pouvoir exercer ce métier :

”

Quand je recrutais des candidats pour article 60, c'est très souvent des mamans solos qui se présentaient. En gros, à part changer leur enfant d'école pour le mettre dans l'école où elles allaient peut-être travailler, ben, c'était juste impossible comme projet professionnel, et pourtant, il y a plein de femmes mamans solos qui ont ce projet de devenir animatrice »³².

(WG2)

³² Les recommandations issues de ces quatre journées de réflexion ont été rassemblées dans ce cahier de l'École de Transformation Sociale (ETS) : <https://bit.ly/les-cahiers-de-l-ets-1-fr>

En juin 2023, le Forum - Bruxelles contre les inégalités a organisé quatre journées de réflexion sur la monoparentalité & petite enfance. Lors d'une de ces journées, il a été évoqué le fait que le Forem et Actiris auraient tendance à proposer aux mamans solos de devenir accueillantes extrascolaires, sous prétexte que c'est un métier « qu'elles connaissent ». Cette situation pose deux problèmes. Le premier repose sur la question de savoir si l'accueil extrascolaire est dès lors véritablement le projet professionnel de ces mamans solos ? Ou ne serait-ce pas plutôt celui de l'Administration face à un métier en pénurie ? Le second problème est celui de l'argument que ce serait un métier « qu'elles connaissent ». Cet argument repose sur la croyance qu'avoir des enfants prédisposerait à être capable d'exercer la fonction d'accueillant-e extrascolaire. Or, être mère est une expérience complètement différente de celle d'être accueillante extrascolaire. Le cadre, les moyens, les attentes, le « public » ne sont pas similaires. Une telle croyance minimise le métier en niant les connaissances et compétences spécifiques et nécessaires à son exercice. Il s'agit d'un véritable métier et pas d'une prédisposition naturelle des femmes envers les enfants !

En outre, il s'agit d'un projet professionnel peu viable pour les mamans solos, quel que soit le secteur d'activité des emplois non-qualifiés vers lesquels elles se tournent : « Ces emplois [non-qualifiés] sont, par définition, associés à de bas salaires, offrent de faibles perspectives de carrière, et sont, de plus, fréquemment exercés à temps partiel et/ou à horaires atypiques. Au total, ils combinent souvent de fortes contraintes horaires avec des revenus insuffisants pour accéder à certains services, notamment ceux de garde des enfants »³³.

³³ EYDOUX Anne, LETABLIER Marie-Thérèse, SYLLA Samba, *La conciliation vie professionnelle et vie familiale des personnes pauvres ou précaires... op. cit.*, p. 174.

Les parents travailleurs rencontrés lors des entretiens plébiscitent tout de même un certain type d'horaire, « l'horaire du milieu », selon les termes en usage sur le terrain. Certaines structures, publiques ou privées, ont d'ailleurs organisé les horaires de travail par « blocs » afin d'éviter les horaires coupés. Par exemple, sur une journée, les travailleuses-eurs à temps plein se relaient pour prester les blocs suivants, soit en prestant toujours le même bloc, soit en alternant entre ceux-ci :

01. Horaire du matin : de 7h00 à 14h10
02. Horaire du milieu : de 10h30 à 17h30
03. Horaire du soir : de 11h30 à 18h30

Le bloc du milieu est considéré comme « l'horaire de rêve » parce qu'il permet aux travailleuses-eurs d'aller conduire et rechercher elles-eux-mêmes leur-s enfant-s à la crèche, à l'école ou dans leur milieu d'accueil extrascolaire. C'est pourquoi certaines structures essaient d'attribuer cet horaire en priorité aux jeunes parents et/ou aux parents solos :

”

quand j'ai repris le travail après ma grossesse et le congé allaitement, j'étais encore avec le papa de ma fille. Mais quelque temps après, on s'est séparés, et donc, en terme d'horaires à ce moment-là, on m'a donné un accord pour que je fasse l'horaire du milieu, ce qui est relativement exceptionnel, donc, au lieu de faire soit très tôt le matin ou très tard le soir, j'étais dans le 10h30-17h30. Ce qui me permettait de déposer ma fille le matin, et d'aller la rechercher.

(WG2)

”

quand il y a une collègue qui a... plus difficile avec son enfant, on essaie de trouver un arrangement et d'essayer de lui donner un horaire fixe où... où elle pourra s'occuper de son enfant, donc, 'un milieu', mais il y a beaucoup de personnes qui voudraient cet horaire-là, donc... Après, voilà, c'est la coordinatrice qui tranche, mais nous, on essaye toujours de faire au mieux pour que tout le monde puisse avoir une vie familiale sans trop de difficulté.

(LL1)

Parmi les diverses stratégies auxquelles une partie des travailleuses-eurs pourraient avoir recours en matière d'articulation vie privée-vie professionnelle, on retrouve la prise de congés ou la réduction du temps de travail. Toutefois, que ce soit pour l'un ou pour l'autre, plusieurs travailleuses pointent qu'elles ne peuvent se le permettre pour des raisons financières (quand ce n'est pas le cadre de travail qui l'empêche) :

”

[...]j'ai demandé à ma chef comment je pourrais faire. Elle m'a dit : 'Eh bien, tu prends un jour de congé pour ça'. Et j'ai dit : 'Eh bien, pour moi, c'est pas possible'. Je veux pas perdre un chèque-repas pour aller à un rendez-vous médical.

(LL4)

”

[Quand le petit est né], je terminais à 17h à la place de 18h, en me disant 'ça fait 1h de moins', mais en fin du mois, on voit quand même que 1 heure de moins par jour, l'air de rien, en sachant qu'on n'est déjà pas payé grand-chose, c'était énorme.

(LL2)

De manière générale, la situation financière des accueillant-e-s/animateur-e-s extrascolaires est très compliquée. La partie quantitative de cette recherche a mis en avant que 53 % des 648 répondant-e-s, soit 1 travailleuse sur 2, vit sous le seuil de pauvreté. Pour 2023, ce seuil a été fixé à 1450 euros par mois pour une personne isolée³⁴. De plus, 90% des répondant-e-s au questionnaire en ligne disent éprouver des difficultés, à des degrés divers, pour boucler les fins de mois. Pour 8%, les frais de garde pour leurs enfants (crèche, baby-sitting, accueil extrascolaire) sont très difficiles à assumer. Concernant les frais de garde (centre de soins de jour, service répit, etc.) pour un proche en perte d'autonomie, 5% considèrent que ces dépenses sont très difficiles à supporter dans le budget du ménage.

Le congé parental, une mesure spécialement dédiée à la conciliation travail-famille, ne correspond pas bien à la réalité du secteur de l'accueil extrascolaire où la majorité des accueillant-e-s/animateur-e-s travaillent à temps partiel. 2 travailleuses nous ont fait part de leur mécontentement quant à cette situation. Si la personne salariée travaille à temps plein, elle pourra fractionner son congé parental de différentes manières : en s'interrompant complètement de travailler ; en interrompant son travail à mi-temps ; en l'interrompant à 1/5e (1 jour par semaine) ou à 1/10e (un demi-jour toutes les semaines ou 1 jour toutes les deux semaines). Cependant, lorsque la personne salariée travaille à temps partiel, elle sera obligée de prendre son congé parental « d'un coup », en s'interrompant complètement de travailler pendant 4 mois maximum.

³⁴ STATBEL, « Risque de pauvreté ou d'exclusion sociale », 8 février 2024, en ligne, <https://tinyurl.com/4rd48a8d> (Consulté le 26 mars 2024).

Elle ne pourra pas répartir son congé sur l'un ou l'autre jour de sa semaine de travail. Or, dans l'accueil extrascolaire, les heures de travail à temps partiel ont tendance à se répartir sur tous les jours de la semaine (la personne ne travaille que quelques heures par jour mais quasiment tous les jours de la semaine). C'est donc différent d'une personne dont le temps partiel la fait travailler par exemple trois jours complets sur la semaine, avec deux jours complets sans travail. Cette travailleuse l'illustre ainsi :

”

quand on travaille à temps partiel, on ne peut pas prendre un 4/5e parental. Ou... voilà, on est obligé de prendre son congé parental en un bloc, ou, enfin, à temps plein. Et donc, financièrement, ce n'est juste pas possible, et donc, moi, j'aurais bien prétendu à prendre mon vendredi ou mon mercredi pour être avec ma fille, et voilà, profiter avec elle.

(WG2)

On remarquera, qu'à nouveau, la question financière constitue un frein dans la prise du congé parental. L'allocation d'interruption est calculée selon un montant forfaitaire proportionnel au temps de travail³⁵, ce qui engendre, la plupart du temps, une diminution plus ou moins conséquente des ressources financières pour la personne en congé parental. Dans le cas présent, cette diminution des ressources peut porter sur quatre mois consécutifs (interruption complète du travail pour la prise du congé parental sur base d'un temps partiel). Une situation qu'un grand nombre de travailleuses-eurs ne peut envisager.

³⁵Source: Droits Quotidiens, « Ai-je droit aux congés de maternité, paternité et parental si je travaille à temps partiel ? », en ligne, <https://cutt.ly/lw5nhSAX> (Consulté le 19 avril 2024).

DES CARACTÉRISTIQUES DE L'EMPLOI PEU « FAMILY FRIENDLY »

Ces constats propres au secteur de l'accueil extrascolaire rejoignent ceux d'autres secteurs « féminisés », c'est-à-dire où la majorité des travailleuses-eurs sont des femmes. Alors que celles-ci continuent à combler le partage inégal des tâches domestiques et familiales au sein des ménages, elles occupent par ailleurs des emplois finalement peu conciliables avec la privée et familiale. Dans la terminologie anglo-saxonne, on dira que ces emplois ne sont pas « family friendly », adaptés aux familles, à la vie familiale. La littérature sociologique française met en garde quant au cumul de diverses formes de précarité dans les secteurs féminisés où les emplois sont peu qualifiés : « [...] les salaires qu'ils procurent (souvent le Smic³⁶, souvent à temps partiel) ne sont pas à la hauteur des contraintes horaires qu'ils créent, en particulier des coûts d'un logement proche du lieu de travail, ou ceux de l'accueil des enfants à des horaires non standards. Pour les salariés concernés, différentes formes de précarité sont alors susceptibles de s'entremêler: précarité de l'emploi, des conditions de travail et des conditions de vie, et précarité familiale. Ces difficultés combinées peuvent conduire certain(e)s à renoncer à leur emploi »³⁷.

Une attention prioritaire et urgente à la qualité de l'emploi et des conditions de travail des accueillant-e-s/animatrices-teurs apparaît comme une piste de travail à privilégier pour faciliter l'articulation vie privée-vie professionnelle. En outre, ne serait-ce pas là, pour les pouvoirs publics, matière à réflexion et à action, en vue d'améliorer les droits des femmes concernées ? Par ailleurs, ce cumul peu attrayant des diverses formes de précarité ne pourrait-il pas expliquer, en partie, le turnover élevé et la pénurie de personnel dans les métiers de l'enfance en général ?

³⁶ Salaire minimum en France.

³⁷ EYDOUX Anne, LETABLIER Marie-Thérèse, SYLLA Samba, *La conciliation vie professionnelle et vie familiale des personnes pauvres ou précaires...* op. cit., p. 180.

08

LES CONDITIONS DANS LESQUELLES S'EXERCE LE TRAVAIL

Outre les caractéristiques de l'emploi dans l'accueil extrascolaire et l'articulation vie privée-vie professionnelle, cette recherche ne pourrait être complète sans aborder les conditions dans lesquelles les travailleuses-eurs sont amené-e-s à exercer leurs missions³⁸. Il s'agit d'un tout indissociable à la bonne compréhension de la situation : « Parler des conditions de travail pour un sociologue c'est donc aborder d'une façon globale les conditions dans lesquelles les gens voient et vivent leur travail, et par conséquent la façon dont ils l'accomplissent. On parlera donc non seulement des tâches et de leurs contraintes, mais du rapport de chacun-e à son poste, des relations entre individus et entre groupes dans les entreprises, de leurs projets personnels ou collectifs et aussi des conditions générales de leur vie hors du travail »³⁹.

³⁸ Voir le schéma explicatif des caractéristiques de l'emploi et conditions dans lesquelles s'exerce le travail, à la page 19.

³⁹ EXIGA Alain, PIOTET Françoise, SAINSAULIEU Renaud, « L'analyse sociologique des conditions de travail », *Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT)*, Paris, 1981, p. 14.

Cette partie portera donc, tant sur les moyens matériels et logistiques à la disposition des travailleuses-eurs de l'accueil extrascolaire, que sur l'état de leurs relations avec une diversité d'actrices-teurs dont leurs propres collègues, les enfants, les familles et le monde scolaire. Les « conditions du travail » participent au bien-être professionnel et personnel des individus. Elles témoignent, plus globalement, de la place et de la considération accordées au secteur au sein de la société. Toutefois, les éléments tels que les horaires, la distance domicile-travail, l'environnement sonore ou encore la posture corporelle, bien qu'ils auraient leur place dans cette partie, n'y seront pas développés car ils sont abordés dans d'autres parties de cette recherche.

DES TÂCHES AUX CONTOURS PARFOIS FLOUS

Quelles tâches remplissent le quotidien des accueillant-e-s/ animatrices-teurs extrascolaires ? Étant donné la variabilité des périodes et des temps de travail rencontré-e-s dans le secteur, il est difficile d'établir l'emploi du temps-type d'un-e travailleuse-eur. Certain-e-s ne s'occupent que de l'accueil du matin, d'autres de l'accueil du matin et de celui du soir, certain-e-s travaillent lors des plaines de vacances, d'autres pas et ainsi de suite. Néanmoins, à partir des entretiens menés, il est tout de même possible de pointer les tâches fréquemment réalisées lors de ces différents moments de la journée ou d'une année. Les détails ne sont pas toutefois pas exhaustifs.

- 01.** L'accueil du matin : les accueillant-e-s/ animatrices-teurs sont bien souvent les premières personnes à arriver dans l'enceinte de l'école, dès 7h00 environ, lorsque l'accueil se fait directement dans l'établissement scolaire. Elles-ils ouvrent les portes, mettent en route le chauffage, descendent les chaises des tables, déplacent des caisses de matériel pour installer des petits jeux. Les enfants arrivent au compte-goutte, certains avec les

tartines de leur petit-déjeuner pour les manger sur place. Les enfants présents à l'accueil du matin sont rarement assez nombreux que pour envisager une activité de groupe, qui plus est dans le temps imparti. Pendant les périodes scolaires, les enseignant·e·s prennent le relais vers 8h15. Les accueillant·e·s/animateur·e·s rangent alors le local de l'accueil extrascolaire, préparent du matériel ou des activités pour la suite et parfois, doivent aussi remplir les registres des présences. Lors des plaines, les activités d'animation, par groupes d'âge, débutent après ce temps d'accueil. Entre autres choses, les responsables d'équipe (quand il y en a) se pencheront sur la planification des horaires des travailleuses·eurs ou encoderont les heures supplémentaires de celles et ceux-ci ;

02. Le temps de midi : cette période n'est pas considérée comme de l'accueil temps libre, ni du temps scolaire, les enseignant·e·s ne sont dès lors pas tenu·e·s de prendre part à son bon déroulement. Faut de moyens pour engager, il n'est pas rare que des écoles fassent appel à des volontaires pour gérer cette période-là ou pour gérer d'autres périodes. En effet, tous les profils semblent les bienvenus, comme l'explique cette dame, elle-même volontaire pour la surveillance des temps de midi dans une école :

”

Avant la rentrée, on a une réunion puis j'avais une dame en face de moi. Que je trouvais un peu plus âgée que moi. Et j'ai demandé son âge. Elle m'a dit 80. Elle fait plutôt les garderies après 4h, avec ma responsable. Mais pas toute seule, hein. Depuis, je n'ai pas de nouvelles. Je ne sais pas si cette dame a continué ou pas.

(LL3)

En compagnie des enseignant·e·s ou non, les volontaires aident les enfants pendant le repas (répartir les places, servir la soupe, ouvrir les boîtes à tartines, trouver une solution pour un enfant qui n’a rien à manger, maintenir le calme, etc.). Ensuite, peu importe la météo, ces personnes sont présentes dans la cour de récréation et peuvent être amenées à gérer les conflits entre enfants, offrir une présence/une écoute/un soutien aux enfants isolés, veiller au respect du matériel et des consignes, soigner les bobos, etc. Souvent sans formation spécifique, juste leur bon sens...⁴⁰ ;

03. L’accueil du soir : posté·e à la grille de l’école à la fin des cours, l’accueillant·e vérifie que les enfants, qui ne restent pas pour l’accueil extrascolaire, quittent l’école en bonne compagnie. Pour celles et ceux qui restent, les accueillant·e·s devront généralement organiser plusieurs activités ou espaces différents, en fonction des différents âges mais aussi des besoins : certain·e·s voudront prendre leur goûter, d’autres

⁴⁰ Cependant, ce ne sont pas toujours des volontaires qui sont en charge des temps de midi dans les écoles. Certaines structures ont recours aux accueillant·e·s/animatrices·eurs extrascolaires pour s’en occuper. Retrouvez le témoignage de deux d’entre elles·eux, à propos des temps de midi, dans cette capsule vidéo produite par la plateforme Extrascool : <https://www.youtube.com/watch?v=0N1pYE9jB04>

demandront de l'aide pour faire leurs devoirs⁴¹ et auront besoin de calme pendant que d'autres voudront se défouler. En sachant que c'est aussi à ce moment – en fin de journée – que les enfants sont les plus turbulents, les plus fatigués ; il faut donc pouvoir gérer les conflits, les petits soucis de la journée, etc. À l'heure du retour, lorsque les parents viennent rechercher leur enfant, certains interpellent parfois l'accueillant·e :



Ça nous prend du temps, autant que les enfants, de dialoguer, de s'occuper des parents. Parfois, c'est un peu compliqué de devoir gérer les deux, puisqu'on a des parents qui veulent nous parler longtemps et beaucoup, mais nous, on a tous les enfants derrière, et du coup, on n'a pas trop le temps non plus pour les parents, mais on sait que... ben, voilà, ils ont des questions... Et c'est légitime.

(LL1)

Lorsque tous les enfants sont partis, il y a encore un peu de rangement à faire, notamment des objets perdus qui traînent par-ci par-là. Pour les mêmes raisons que l'accueil du matin, les activités « dirigées », en groupe, ne sont pas toujours possibles en fin de journée ;

⁴¹ L'aide aux devoirs ne fait pas partie des prérogatives de l'accueil extrascolaire, toutefois certaines structures le font quand les enfants sont demandeurs : « On n'est pas censé faire les devoirs. Mais si l'enfant veut faire ses devoirs, on va pas l'empêcher non plus. Alors il y a certaines écoles, elles mettent en place un projet où certains instits restent plus longtemps pour pouvoir offrir un temps de devoirs » (WG6).

04. Le mercredi après-midi : c'est le moment, en période scolaire, le plus propice aux activités longues et de groupe avec les enfants. Atelier cuisine, sport, bricolage, sortie dans les bois sont des exemples d'activités que les accueillant·e·s/animatrices·teurs peuvent réaliser avec les enfants ; lorsqu'elles-ils en ont la possibilité et les moyens. En cela, c'est le mercredi après-midi qui ressemble le plus à ce qui se fait lors des plaines et aux stages de vacances ;

05. Plaines et stages de vacances : diverses communes proposent un accueil extrascolaire pendant les périodes de congés scolaires, en regroupant les enfants par âge et les équipes d'animation de différentes écoles sur une ou plusieurs implantations. Pour ces plaines et stages, il est courant qu'un thème soit décidé, autour duquel tourneront les animations avec les enfants. Des structures privées proposent également ce type de service mais les prix pratiqués ne permettent pas forcément à tous les publics d'en bénéficier.

06. D'autres tâches complètent le quotidien des accueillant·e·s et animatrices·teurs extrascolaires. Il s'agit notamment des réunions d'équipe, des temps de formation et des temps de préparation des jeux/activités à faire avec les enfants. Bien que ces moments soient essentiels pour un accueil de qualité et pour le bien-être des travailleuses·eurs, ils ne sont pas toujours assimilés à du temps de travail ! C'est-à-dire qu'ils doivent être effectués sur le temps personnel des travailleuses·eurs et ne font pas l'objet d'une

quelconque rémunération. Reconnaître ces heures comme du temps de travail permettrait de lutter contre les temps partiels involontaires et les bas salaires qui les accompagnent. Pour rappel, dans la partie quantitative de cette recherche, nous avons mis en évidence que 9 répondant-e-s sur 10 travaillent moins de 30 heures par semaine et plus d'1 personne sur 2 voudrait plus d'heures si c'était possible.

De plus, reconnaître ces heures comme du temps de travail pourrait renforcer la légitimité et l'intérêt de ces moments aux yeux des travailleuses-eurs. Dans certaines structures, les réunions d'équipe ne sont pas prises au sérieux ni même parfois utilisées à bon escient, ainsi que l'explique une travailleuse :

”

il y a un jour sur la semaine où on sait pas pourquoi d'un coup, mes collègues, ils me disent : 'Ah ! Là, maintenant, on est en pause et tout. Mais c'est une pause spéciale. En fait, on doit aller dans le bureau. C'est une réunion où tu verras il y a pas réunion'. [...]. J'attends, j'attends, j'attends. Puis il y en a qui disent : 'Bon, nous, on va fumer une cigarette'. [...] On revient et toujours rien. [...]. Je n'ai fait aucune réunion sérieuse. Aucune. Une seule où on a juste donné des feuilles. Donc on n'a pas parlé. Et c'était les fameuses feuilles, pour les vacances [par rapport à] la remarque que j'avais faite pour [avoir] des feuilles d'activité, des fiches pour que, si je fais une activité, je puisse la noter, dire combien d'enfants il y avait, etc. [...]. Et voilà, c'est tout.

(LL4)

Dans la structure concernée par cet extrait d'entretien, des comportements problématiques d'accueillant-e-s envers les enfants nous ont été relatés⁴². Cette travailleuse interrogée a également fait part d'un intense sentiment de solitude du fait du peu d'accompagnement de sa responsable et du manque de soutien de ses collègues. Des problèmes et des manquements qui pourraient pourtant être évités grâce à un accompagnement qualitatif du personnel par la hiérarchie ainsi que grâce à des réunions d'équipe constructives. D'autant plus quand on sait que ces réunions pourraient constituer de réels lieux d'entraide entre collègues, d'échanges d'informations et de bonnes pratiques mais aussi de partages sur le vécu et les difficultés rencontrées. Ces réunions peuvent également être l'occasion de réfléchir et d'alimenter le projet d'accueil de la structure. Il s'agit d'une sorte de texte « fondateur » où chaque équipe précise ses choix méthodologiques et les moyens qu'elle met en oeuvre pour garantir un accueil de qualité⁴³ : que propose-t-on aux enfants accueillis ? À leur famille ? Quel sens les pratiques éducatives proposées ont-elles en fonction du contexte, du public accueilli ? Comment sont-elles mises en oeuvre ? etc. Dans la mesure où les réunions d'équipe contribuent à l'élaboration d'un accueil de qualité, leur existence en tant que telles et leur reconnaissance comme temps de travail ne devraient plus faire l'ombre d'un doute.

⁴² Nous y reviendrons plus en détails ultérieurement.

⁴³ Ce projet d'accueil doit être conforme aux prescrits du Code de qualité de l'ONE, défini par un arrêté du gouvernement de la FWB en décembre 2003. Plus d'infos sur cette page du site de l'ONE : <https://cutt.ly/thTcSCz>

Au-delà des tâches qui ne sont actuellement pas comptabilisées dans le temps de travail et qui devraient l'être, les accueillant-e-s extrascolaires effectuent souvent aussi, dans les écoles en période scolaire, toute une série de tâches qui ne s'apparentent pas directement à leur métier. Parmi celles-ci, on peut en observer au moins deux catégories distinctes que nous appellerons les tâches de « conciergerie » et les tâches « d'assistance » aux enseignant-e-s :

01. Les tâches de « conciergerie » portent sur la maintenance, l'entretien des bâtiments et du matériel, la sécurité des abords, un peu comme le rôle des « 'hommes' à tout faire ». Mise en route de la chaudière, nettoyage de toute la vaisselle du repas de midi, rangement des locaux, ou encore épandage de sel sur la cour gelée représentent des exemples de ces tâches nécessaires au bon fonctionnement de l'ensemble de l'école. Un accueillant/animateur explique :

”

Il y a deux ans, il avait bien gelé. C'était une patinoire. Moi, quand je vois ça, j'arrive le premier. Je prends du sel. Et je commence à en taper partout pour ne pas qu'il y ait des blessés dans ma cour ou quoi. Et l'autre [ma collègue], elle vient m'engueuler : « Mais qu'est-ce que tu fais ? C'est pas ton métier. Tu es pas payé pour ça ». [...]. Moi, je fais presque concierge. Des fois, je fais des petits dépannages comme ça. Quand je peux.

(LL5)

02. Les tâches « d'assistance » aux enseignant-e-s sont diverses mais concourent toutes à faciliter le travail des enseignant-e-s. Il peut s'agir, par exemple, de surveiller une classe pendant l'absence de l'enseignant-e, de s'occuper d'une moitié de la classe pendant que l'enseignant-e est occupé-e avec l'autre, d'aider dans les classes

maternelles pour des gestes de puériculture (changer les couches, moucher les nez, fermer les manteaux, calmer les pleurs, etc.), préparer et/ou nettoyer le matériel utilisé par les enseignant·e·s. Exemple tiré d'un entretien :

”

[les instits] me demandaient régulièrement de laver les pinceaux, etc. mais toujours en disant : 'Si tu es d'accord, bien sûr'. [...]. Et quand mes collègues me croisaient, elles me disaient : 'j'comprends pas pourquoi tu fais ça, il faut pas faire ça. Après, les profs vont t'utiliser'.

(LL4)

Ce rôle d'assistance démontre deux problématiques : d'une part, le manque de personnel d'enseignement et de puériculture dans les écoles et d'autre part, la méconnaissance/le mépris envers les missions et les spécificités de l'accueillant·e/animatrice·teur extrascolaire. Cette méconnaissance et ce mépris envers le métier s'incarnent au travers du sentiment de n'être « que » le « petit personnel de l'école »⁴⁴ :

”

J'ai déjà ressenti via certains collègues, je dirais professeurs ou autres, ou même direction, dans certains cas, on sent bien qu'on est que le petit personnel, on n'a rien à dire, quoi.

(LL2)

⁴⁴ Plus loin dans ce document, nous aborderons davantage les relations entre les accueillant·e·s/animatrice·teurs extrascolaires et les actrices·teurs du monde scolaire (enseignant·e·s et directions).

Si les tâches que peuvent remplir les accueillant-e-s/animatrices-teurs ne sont pas claires pour les enseignant-e-s et directions, elles ne le sont pas toujours non plus pour le personnel extrascolaire lui-même ! Surtout lorsque ces personnes n'ont pas eu un parcours de formation ou une expérience préalable en lien avec la fonction. Et le descriptif de fonction - document non-obligatoire mais vivement recommandé - ne vient pas forcément à leur rescousse puisque, selon notre questionnaire en ligne, à peine plus de la moitié des répondant-e-s (64%) disent avoir un jour ou l'autre reçu ce document.

LE RÈGNE DE LA DÉBROUILLE FACE AU MANQUE DE MOYENS MATÉRIELS

Quels sont les moyens matériels et humains sur lesquels les accueillant-e-s et animatrices-teurs extrascolaires peuvent compter pour effectuer leur travail ? De manière générale, les travailleuses-eurs semblent davantage satisfaites de la quantité et de la qualité du matériel disponible lorsqu'elles-ils travaillent pour une asbl active dans l'accueil extrascolaire que lorsqu'elles-ils travaillent ailleurs (accueil extrascolaire organisé par la commune par exemple). Les milieux d'accueil extrascolaire pilotés par une asbl tendent à prévoir des budgets, plus ou moins conséquents selon leurs moyens, pour équiper le personnel en matériel d'animation. La participation financière versée par les parents peut être utilisée pour couvrir les dépenses relatives au matériel d'animation :

”

Alors ici, on est une bonne ASBL, donc on sait donner du matériel. On a des beaux budgets annuels pour que nos équipes aient du matériel en continu, des nouveaux marqueurs. [...]. Mais c'est grâce à ce que paient les parents.

(WG6)

Lorsque le matériel est insuffisant, les travailleuses-eurs usent de diverses stratégies pour contourner le problème :

01. Économiser les ressources disponibles, par exemple en coupant les craies en trois :

” *des bêtes craies [...] On les casse en trois. Comme ça, tout le monde en profite. Mais ça part à une allure, les craies... Moi, si j'ai des craies, je suis super heureuse, quoi. Mais malheureusement, j'en ai pas tout le temps, quoi.*

(LL3)

” *Ou en coupant les feuilles en quatre : « des moments de l'année où on n'a plus de papier, donc, on prend une feuille A4 et on la coupe en 4 pour être sûr que chaque enfant puisse avoir un coin de feuille pour dessiner.*

(WG2)

02. Faire de la récup' tous azimuts, que ça soit pour du matériel de bricolage :

” *moi, j'aime bien travailler avec de la récupération, moi, personnellement. Pour faire mon fantôme, ma voisine, là-bas, elle m'a donné un vieux drap qu'elle avait. Voilà. J'essaie les bouteilles de lait, les capuchons. Je récupère tout. Tout, tout. J'ai un bordel tout en haut. Et à l'école aussi ! (Rires).*

(WG5)

” *Ou que ce soit pour des jouets : « il faut toujours faire attention à tout, parce qu'il n'y a pas d'argent, parce qu'il n'y a pas-ci, il n'y a pas-ça. Je demande aux parents [d'y regarder] quand ils vont faire le tri dans la Saint-Nicolas... parce qu'il y a des gens, ils ne savent pas quoi faire avec tous leurs jouets. Moi, après, je juge ce qui me convient ou pas.*

(WG7)

⁴⁵ BUÉ Jennifer, COUTROT Thomas, PUECH Isabelle, *Conditions de travail : les enseignements de vingt ans d'enquêtes*, Octares, 2005, p. 8.

03. Acheter du matériel avec leur argent personnel :

”

Et ça, mon compagnon de l'époque l'a très mal pris. Il m'a dit : 'Tu travailles. Et t'es là chez Action à vider ton salaire parce qu'il te faut de la peinture. Il te faut ci. Il te faut du fil. Il te faut je sais pas quoi. Toi, tu vas faire quoi de tout ça après ?'

(LL4)

”

Les brocantes sont aussi des lieux privilégiés par les travailleuses·eurs pour s'équiper à petits prix : « beaucoup d'animateurs, même s'il y en a plein qui refusent de faire ça, vont dans les brocantes. S'acheter du bon matos, parce qu'en fait, maintenir un groupe d'enfants en hiver à jouer pendant 2 heures avec des vieux jouets pourris...

(WG2)

L'enjeu d'avoir du matériel correct et en quantité suffisante n'est pas seulement *in fine* de garantir la qualité de l'accueil mais il est aussi de favoriser le bien-être des personnes en charge de celui-ci. La sociologie du travail a montré que l'absence de moyens adéquats peut avoir un impact sur la santé physique et mentale des travailleuses·eurs : « Souvent analysé comme un facteur de pénibilité mentale, c'est aussi un facteur de pénibilité physique lorsqu'il faut compenser l'absence de moyens adaptés à l'exécution d'une tâche »⁴⁵. Une volontaire en charge des temps de midi dans une école avance qu'un bon équipement matériel est nécessaire pour que les enfants soient « canalisés » et ainsi réduire le stress pour tout le monde :

”

Moi, je trouve que les enfants, on doit pouvoir les occuper. Moins de stress pour eux et pour nous aussi, s'ils sont occupés. Donc, plus on les occupe, au plus, nous on peut gérer d'autres situations et voilà, quoi. Donc il y a un groupe qui fait des jeux, un groupe qui fait du foot, un groupe... Moi, je vois ça comme ça, quoi.

(LL3)

Le manque de matériel d'animation n'est pas le seul aspect problématique quant aux moyens mis à la disposition des travailleuses-eurs pour effectuer leurs missions dans de bonnes conditions. Les infrastructures peuvent également être décriées. Notre enquête quantitative a mis en avant que 41% des travailleuses-eurs interrogé-e-s ne sont pas satisfait-e-s de leurs locaux de travail. Lorsque l'accueil extrascolaire a lieu dans l'enceinte des écoles, un espace spécifique et adapté ne lui est pas toujours attribué. L'utilisation des classes, par les accueillant-e-s/animatrices-teurs extrascolaires, est source de tensions avec le corps enseignant :



parfois, on est dans les classes, eh bien, alors, c'est tous les jours des conflits avec des instits parce qu'ils détestent qu'on soit dans leurs locaux.

(WG6)

L'accueil extrascolaire se trouve dès lors parfois relégué dans des zones excentrées et non-aménagées à cet effet, voire insalubres et/ou non-chauffées. Parmi les personnes que nous avons interrogées, 2 travailleuses ont expliqué devoir s'installer dans un couloir ou dans une cave pour accueillir et animer les enfants. La salle de gym est aussi parfois utilisée en ce sens, notamment lors des temps de midi pluvieux. Cette place de l'accueil extrascolaire, à la marge des infrastructures scolaires, est représentative du peu de considération qui lui est accordée au sein du monde scolaire.

L'INSUFFISANCE DES MOYENS HUMAINS PÈSE AUSSI

Tout comme le manque de moyens matériels peut engendrer de la pénibilité physique et mentale pour les travailleuses-eurs, la question des moyens humains est à prendre en compte dans l'analyse des conditions de travail. Dans le cas présent, il est intéressant de pointer tant les moyens humains déployés pour l'encadrement des enfants que les moyens humains dévolus à l'encadrement du personnel nouvellement entré en fonction. La norme d'encadrement diverge entre « l'AES-1 » et « l'AES-2 »⁴⁶. Dans l'accueil extrascolaire de type 1, il faut tendre vers la présence minimale d'1 adulte pour 18 enfants, et d'1 adulte pour 100 enfants sur le temps de midi. Dans l'accueil extrascolaire de type 2, la norme d'encadrement est d'au moins 1 adulte pour 12 enfants en primaire (1 pour 8 en maternelle). Néanmoins, « Tendre vers la présence minimale d'1 adulte pour 18 enfants » signifie que le respect de cette norme n'est pas une obligation. Les communes sont libres de fixer d'autres minimas pour les accueils extrascolaires qu'elles organisent sur leur territoire. Malgré les différentes normes, la plupart des personnes interrogées disent avoir à gérer fréquemment un nombre plus élevé d'enfants, par exemple 1 accueillant-e/animatrice-teur pour 24 ou 33 enfants de maternelle dans l'AES-1. Cette situation est due, en partie, au non-remplacement des travailleuses-eurs absent-e-s. Pour les personnes en place, le nombre élevé d'enfants à devoir gérer seul-e peut entraîner une certaine pénibilité

⁴⁶ Pour rappel, l'accueil extrascolaire se scinde en deux types selon le mode de subvention. En AES 1, les opératrices-teurs reçoivent une subvention de l'ONE qui tend vers les 0,60 cents par enfant et par jour. En AES 2, l'argent provient des réserves d'un ancien fonds fédéral, le FESC, dont la gestion a été attribuée à l'ONE lors de la sixième réforme de l'État. Les montants octroyés permettent aux structures de couvrir des frais de personnel et de fonctionnement.

physique et mentale (fatigue, stress qu'un accident survienne, etc.). Alors que la norme admet qu'1 seul adulte puisse encadrer 100 enfants sur le temps de midi, une travailleuse souligne déjà toute la pénibilité d'être seule avec un groupe moins volumineux :



67 enfants à gérer, avec les bagarres. Enfin, les bagarres, les petites bisbrouilles... On ne sait pas les laisser 3 secondes sans se dire qu'il va se passer quelque chose sur la cour, quoi. C'est pesant parce que c'est nous qui sommes fatigués, à force de remplacer les autres, à force de se retrouver seule, des fois, face au groupe.

(LL2)

Plusieurs travailleuses-eurs rencontrés-e-s s'insurgent également contre le manque d'encadrement du personnel peu qualifié et/ou nouvellement entré en fonction. Certaines personnes évoquent la sensation d'être livrées à elles-mêmes à leurs débuts ou de devoir assurer l'accompagnement de leur-s collègue-s alors que ce n'est pas leur rôle. Les responsables d'équipe manquent de temps, voire parfois sont dépourvu-e-s des compétences nécessaires pour assurer des suivis individualisés ou collectifs. À cause de l'absence d'un collègue, une jeune travailleuse, non-qualifiée, s'est retrouvée seule avec 24 enfants de maternelle lors de son premier jour de travail. La situation n'a pas tardé à dégénérer, les petits profitant d'être laissés seuls dans les toilettes pour mettre leurs poupées dans l'eau. En l'absence de la responsable, c'est l'agent d'entretien qui a dû expliquer à la jeune travailleuse comment s'y prendre avec le groupe d'enfants :

”

Donc il est venu me voir. Il m'a dit : 'Mais c'est quoi cette pagaille, etc. ?'. J'ai répondu : 'Je suis désolée. Si tu veux, je nettoie, etc.'. Il m'a dit : 'Non, non. T'inquiète. Je vais le faire. Mais il ne faut pas laisser les enfants tout seuls. Normalement, tu dois aller [aux toilettes] avec eux un par un ou tu prends tout le groupe. Mais tout seuls, jamais de la vie'. Quand j'ai vu le résultat, j'ai dit : 'T'inquiète. Maintenant, je m'en souviendrai. C'est sûr'.

(LL4)

D'après notre interlocutrice, la cheffe en question semblait fort absorbée par les tâches administratives et la gestion des conflits, la rendant peu disponible pour un accompagnement plus personnalisé ainsi que la travailleuse en aurait eu besoin.

De manière globale, les accueillant-e-s/animatrices-teurs extrascolaires rencontré-e-s soulignent le manque de présence, au quotidien, des personnes incarnant leur hiérarchie professionnelle : responsables d'équipe, Pouvoirs Organisateur (P.O.), coordinations ATL, responsables au sein des administrations communales, échevin-e ayant l'ATL dans ses compétences. De nouveau, la sensation d'être livré-e à soi-même prime :

”

Il n'y a vraiment personne. [Donc il s'est passé que mes chefs étaient en maladie. Il y a eu plusieurs burnout. Il y a eu des accouchements]. On est livré à nous-mêmes, là. Des fois, la cheffe ATL, on la voit pas pendant quinze jours, trois semaines.

(LL5)

La déconnexion entre la hiérarchie et le terrain crée des incompréhensions et frustrations de part et d'autre. Par exemple, dans une commune, les pouvoirs locaux attendaient des accueillant·e·s/animatrices-teurs de fournir des données sur l'aménagement des bâtiments et l'équipement matériel à leur disposition. Les travailleuses-eurs ont dû faire comprendre qu'elles-ils n'avaient ni les compétences, ni le temps pour lancer ce type d'étude. D'après les propos recueillis dans un entretien, la déconnexion entre les chef·fe·s et le terrain implique qu'« *en termes de gouvernance, il y a un gros souci de cohésion, de communication, etc.* » (WG2).

Ces éléments représentent des indicateurs de bien-être au travail. D'ailleurs, lorsque la hiérarchie se montre présente et à l'écoute, la cohésion et la satisfaction des travailleuses-eurs est plus forte. Cette dynamique se reflète dans le discours d'une animatrice extrascolaire à qui nous avons demandé comment se passait la relation avec sa hiérarchie :

”

Elle se passe bien, et je pense qu'on est écouté, qu'on est soutenu, et je pense que par rapport, peut-être, à 2-3 ans d'ici, elle se rend compte beaucoup plus de notre réalité de terrain, aussi. Je pense que c'était ce qui était compliqué pour eux, ben, nous, on est sur le terrain, donc, on voit certaines choses. Eux, ils sont ici en arrière, et là, je pense qu'ils sont plus proches de nous, ou qui viennent plus souvent nous voir, et donc, qui se rendent compte réellement, ben, des fois, de ce qu'on vit ou de comment ça se passe.

(WG1)

LES RELATIONS AVEC LES ENFANTS ET LES FAMILLES

Pour comprendre les conditions de travail des accueillant-e-s/animateur-e-s dans toutes leurs dimensions, nous ne pouvons passer à côté de leurs relations avec les enfants accueillis et leur famille. D'après la partie chiffrée de notre enquête, la relation avec les enfants est ce qui apporte le plus de satisfaction aux travailleuses-eurs par rapport à d'autres éléments tels que les locaux ou le matériel à disposition. 71% des répondant-e-s au questionnaire en ligne trouvent que la relation avec les enfants est « fort satisfaisante ». Les entretiens menés abondent en ce sens car lorsque l'on demande aux travailleuses-eurs ce qui leur plaît le plus dans leur métier, la majorité répond qu'il s'agit du lien avec les enfants. Ce témoignage l'illustre clairement :

”

Moi, ce qui me plaît le plus, c'est vraiment le contact avec les enfants, ce qu'ils peuvent me raconter des fois, parce que je les trouve extrêmement drôles, donc voilà, moi, j'aime bien parler avec les enfants, ils me font rire, et puis leur amour, quoi... donc ça, c'est ce que j'aime le plus.

(WG8)

Bien entendu, il arrive que la relation ne soit pas aisée, qu'elle donne envie « de s'arracher les cheveux de la tête » (WG7), notamment parce qu'aux périodes de coupure avec le temps scolaire (récréations, accueil du soir, plaines etc.), les enfants ont tendance à relâcher la pression, certains pouvant être survoltés ou agressifs. Malgré les moments difficiles, la plupart des accueillant-e-s/animateur-e-s expriment leur fierté de pouvoir construire avec les enfants un rapport de confiance, un lien de proximité différent de celui que les enfants entretiennent avec les enseignant-e-s. Une travailleuse précise :

”

Avec les enfants, je pense qu'on a ce truc, ben, on s'appelle par nos prénoms, et pas madame ou monsieur, justement, pour montrer que ce n'est plus l'école... Moi, je dis toujours 'je ne suis pas là pour vous apprendre le français, les maths et tout', on est là pour vraiment partager des moments avec eux, et pour qu'ils puissent faire d'autres choses qu'ils n'ont pas le temps de faire, ben, [pour ceux] qui rentrent après 18h à la maison [...].

(WG1)

Au travers de cet extrait d'entretien, on pressent dans quelle mesure l'accueil extrascolaire constitue le « troisième lieu de vie » de l'enfant, en plus de son domicile et de l'école. À cet égard, les parents peuvent souhaiter échanger avec les accueillant·e·s/animatrices·teurs extrascolaires :

”

ce qui revient souvent chez nous, c'est 'est-ce que mon enfant a encore des vêtements de rechange dans sa boîte?', 'est-ce qu'il a des Pampers?', 'est-ce qu'il a été à selle aujourd'hui?', enfin, voilà, des questions de ce genre-là... souvent, ils viennent nous dire 'ce soir, ce n'est pas moi qui vient le chercher, c'est quelqu'un d'autre'.

(LL1)

Pour les enfants plus grands, les questions des parents peuvent par exemple tourner autour de l'heure et du lieu de la réunion de parents ou de la prochaine sortie scolaire. Dès lors, plusieurs accueillant·e·s/animatrices·teurs mettent en évidence leur rôle de relais entre les parents et les enseignant·e·s, ces deux groupes n'ayant pas forcément la possibilité de se côtoyer en raison d'horaires incompatibles. De nombreux parents ne peuvent être présents entre 15h20 et 15h40 quand les enseignant·e·s quittent l'établissement scolaire. C'est pourquoi, les accueillant·e·s/animatrices·teurs apparaissent comme des interlocutrices·teurs privilégié·e·s auprès des familles :

”

les gens sont en périphérie, ils mettent plus de temps à aller travailler et ils travaillent plus tard... finalement, l'animateur, c'est le relais vraiment essentiel entre l'école et les parents. En fait, [l'enfant] passe quand même plus de temps avec les animateurs qu'avec son prof.

(WG2)

Pour que le rôle de relais soit confortable et efficace, il est nécessaire que l'information circule correctement jusqu'au personnel de l'accueil extrascolaire. Ce n'est malheureusement pas toujours le cas. Les accueillant·e·s/animatrices·teurs reçoivent parfois certaines informations au détour d'une conversation avec les enfants plutôt que via le personnel scolaire. Le rôle de relais et plus largement l'accompagnement des familles peut aussi être entravé par l'impossibilité pour les travailleuses·eurs de prendre le temps de discuter avec les parents en présence des enfants accueillis. Gérer les deux en même temps est trop compliqué.

Il arrive également que les directions d'école soient frileuses à l'idée que le personnel de l'accueil extrascolaire puisse aller spontanément à la rencontre des parents. Quand cela arrive, les accueillant·e·s/animatrices·teurs sont « remis·es à leur place » :

”

j'ai été voir ma chef pour lui dire 'écoute, je suis désolée. Je crois que j'ai pris une initiative que j'aurais pas due. Je me suis permise de parler à une maman [et lui dire qu'on allait mettre en place un accompagnement spécifique pour sa fille autiste]'. [Ma cheffe m'a répondu] 'effectivement, ça, tu n'aurais pas dû. Mais ça arrive. Tu as fait une erreur. Il faut pas t'en vouloir. Te flagelle pas trop. Tu seras sûrement convoquée par le directeur demain'.

(LL4)

Cette frilosité à l'encontre des parents n'est pas nouvelle et s'explique en partie par la peur que ceux-ci en viennent à casser l'autorité, le pouvoir des enseignant·e·s sur leur propre territoire. Cécile Roaux, chercheuse en sciences sociales, écrit : « Un autre débat constant dans les écoles, depuis longtemps, est celui de la relation aux parents. La peur que les parents 'commandent' ou 'prennent le pouvoir' à l'école est une des phrases souvent entendues durant notre recherche »⁴⁷. La crainte d'une remise en question ou d'éventuels débordements de la part des parents justifierait donc de ne pas leur adresser spontanément la parole.

Lorsqu'un lien s'établit néanmoins entre le personnel extrascolaire et les familles, les relations apparaissent contrastées, entre retours positifs et encourageants versus attitudes problématiques, agressives, « incendiaires » (rouspétances plus ou moins fortes). Les travailleuses·eurs n'hésitent pas à dire que certains parents sont parfois plus difficiles à gérer que les enfants eux-mêmes. Par exemple, ils ne se plient pas au règlement en matière d'horaires en déposant les enfants en retard pendant les plaines ou attendent leur enfant dans leur voiture, sans se présenter aux accueillant·e·s qui du coup s'inquiètent de savoir si l'enfant repart avec la bonne personne. Leur comportement est parfois tout simplement irrespectueux, laissant aux accueillant·e·s/animatrices·eurs le sentiment que « des gens nous prennent pour des sous-fifres » (WG2). Certains enfants reproduisent alors le mépris de leurs parents vis-à-vis du personnel de l'accueil extrascolaire, tel que cet enfant répétant les mots entendus de la bouche de son

⁴⁷ ROAUX Cécile, *La direction d'école à l'heure du management. Une sociologie du pouvoir*, Presses Universitaires de France, 2021, p. 183.

père : « *Mais toi, tu es vraiment conne. Tu n'es qu'une accueillante* » (LL3). Cependant, d'autres parents font preuve de reconnaissance à l'égard des accueillant·e·s/animatrices·teurs en les félicitant pour leur travail :



quand ils arrivent et que ça crie de partout à la garderie du soir, ils me disent 'vous n'avez pas mal ?', et je dis 'ben, non, ça va. Enfin, à part s'il y en a un qui fait un cri plus strident'. Alors, on discute de ça, ils me disent 'oui, je ne sais pas comment vous faites, franchement, bravo'.

(WG8)

Certains prennent également conscience que l'accueil extrascolaire leur permet de concilier vie familiale et vie professionnelle et en viennent à être reconnaissants pour cela.

Cet aspect fait écho à l'une des trois fonctions de l'accueil des enfants au sein de la société. La fonction économique de l'accueil vise la capacité du secteur à soutenir l'articulation vie privée-vie professionnelle des parents et des familles. C'est une des raisons de l'existence de l'accueil extrascolaire mais aussi de l'accueil de la petite enfance (enfants âgés de 0 à 3 ans). Outre cette fonction économique, l'accueil des enfants trouve aussi sa raison d'être au travers d'une fonction sociale visant à encourager la réduction des inégalités sociales par la mixité entre les types de publics. Troisièmement, l'accueil comporte une fonction éducative grâce à des activités adaptées aux capacités et rythmes des enfants, favorisant le développement de leur autonomie, créativité, confiance en soi et aptitudes relationnelles⁴⁸.

⁴⁸ AUJJEAN Stéphane, « Fonctions de l'Accueil Temps Libre », Bruxelles Temps Libre, en ligne, <https://www.bruxellestempstlibre.be/fonctions-de-laccueil-temps-libre/> (Consulté le 3 mai 2024).

LES RELATIONS ENTRE COLLÈGUES QUAND TOUT OPPOSE

L'état des relations entre collègues, représente un autre indicateur des conditions de travail de l'accueil extrascolaire. Nous avons posé cette question lors des entretiens pour mieux comprendre les relations interpersonnelles entre les travailleuses-eurs. Lorsque ces relations sont positives, elles sont sources de grande satisfaction pour les personnes interrogées. Des relations professionnelles saines sont marquées par une entraide et solidarité entre collègues, des temps d'échanges nourrissants, un management habile. Les occasions de se réunir sont appréciées pour faire connaissance entre personnes exerçant la même fonction :

”

la responsable administrative, elle nous a fait ça la première fois, l'année passée, on a eu un team building. C'était vraiment très, très, très, très bien. On a dû aussi un peu jouer, je veux dire, faire des jeux entre nous. Eh bien, il y en a qui étaient contre. Moi, j'étais pour. Et ça m'a permis de rencontrer des accueillantes qui étaient dans mon école et que je ne connaissais même pas. Donc ça, c'était une très, très bonne chose, quoi.

(LL3)

Le brassage des équipes permet le partage d'expériences voire l'amélioration des pratiques individuelles et collectives :

”

pendant les plaines de vacances, juillet, août on se retrouve tous, entre collègues, alors que pendant l'année, on n'est pas forcément ensemble. À ce moment-là, on va être mélangé dans des groupes, on va un peu changer, et ça, pour moi, en termes de cohésion, en termes de solidarité, en termes de partage et tout ça, c'était vraiment très chouette. On se sent moins seul, quoi. 'Ah, tiens, chez vous aussi, ça se passe comme ça ?'. 'Ah oui, chez nous aussi !' 'Notre coordinatrice, elle fait comme ci, comme ça', 'ah bon ?'. 'Voilà, tiens, on devrait peut-être faire aussi comme ça'. On parlait beaucoup, oui ».

(WG2)

Par ailleurs, ces moments participent à la construction d'une identité professionnelle commune, à savoir un sentiment d'appartenance à un métier avec des besoins, des modes d'action, des valeurs qui lui sont propres. Ce processus est d'autant plus essentiel qu'il est complexe dans un secteur aux situations professionnelles disparates entre les travailleuses-eurs. En effet, les entretiens menés laissent entrevoir qu'une hiérarchisation s'opère au sein des équipes dont les membres n'ont pas le même statut. Des jalousies, tensions, formes de rejet apparaissent entre collègues :

”

j'étais la seule en 38h semaine... avec un bon salaire. Donc ça déjà, ça posait problème. Quand je suis arrivée, on m'a donné une étiquette. On m'appelait '38h'.

(LL4)

La hiérarchisation s'observe aussi au niveau de l'ancienneté et du temps de travail presté. Les personnes ayant une plus grande ancienneté ou un plus grand temps de travail bénéficient de privilèges plus ou moins implicites. Ainsi, les plus ancien-ne-s pourront plus facilement choisir leur horaire, leurs tâches et les groupes d'âge avec lesquels travailler tandis que les mi-temps seront plus susceptibles d'être ballotés d'une implantation à l'autre quand un remplacement est nécessaire.

La variété des statuts et parcours professionnels et plus globalement la précarité du métier peuvent engendrer la démotivation d'une partie des travailleuses-eurs. Ces personnes semblent adopter une posture démissionnaire à l'égard de leur travail. Elles ne font pas, ou ne font plus, ce qu'il est attendu d'elles dans le cadre de leur fonction, passant la journée sur une chaise, à papoter, ne préparant pas d'activités pour les enfants ou seulement le strict minimum, n'apportant pas de soutien à leurs collègues, etc. Le décalage avec leurs missions et avec leurs collègues est prégnant :

”

Et puis j'ai [unetelle] qui vient me trouver, qui me dit : 'Dis, ça ne va pas. Tu les gâtes trop, les enfants'. Je dis : 'Quel est le problème ?'. « À cause de ça, on est obligé de rester jusqu'à 18h30. Parce qu'ils aiment bien rester dans la garderie à cause de toi'. Donc on me reproche que moi, je reste jusqu'à 18h30. Et les filles, quand elles peuvent se sauver à 17h45, 17h30, elles partent et elles sont payées. Alors on me reproche, à moi, d'animer trop, d'être toujours avec les gosses. Je fais mon boulot.

(LL5)

Les relations entre collègues se trouvent affectées par la posture démissionnaire de certain·e·s. Le terrain d'entente, la collaboration, sont difficiles à trouver dans pareils cas :



quelqu'un qui travaille bien, ça les intéresse pas trop parce que ça prouve que, eux, il y a plein de choses qu'ils ne font plus avec les années.

(LL4)

Outre la posture démissionnaire, certain·e·s travailleuses·eurs font aussi preuve de comportements problématiques à l'égard des enfants. Des faits de racisme, sexisme, classisme⁴⁹, grossophobie⁵⁰ et maltraitements physiques/psychologiques nous ont été rapportés au cours des entretiens, dans 2 accueils extrascolaires en particulier :

01. Racisme : « *il y avait un enfant, la nationalité exacte, je sais pas, mais en tout cas asiatique... [ce collègue ne] faisait que lui dire 'Tiens, dis bonjour à la madame'. 'Dis : 'Konnichiwa'. 'Fais comme ça [geste de prosternation, les mains jointes]'. [...] En 2023, on ne rigole plus avec ce genre de choses. On ne banalise plus ça. Même que c'est pour rire, ça reste raciste* » (LL4).

02. Sexisme : « *Et alors j'avais, l'an dernier, encore avant que je n'explode parce que ça devenait beaucoup trop. Tous des comités de petites filles, de 6^e année, qui venaient dans ma petite cour, tout près de moi en me disant 'Monsieur ! Monsieur ! Faites quelque chose. On n'en peut plus de madame [Unetelle et*

⁴⁹ Le classisme consiste à faire des différences entre les individus sur base de leur classe sociale.

⁵⁰ Ensemble des attitudes hostiles et stigmatisantes envers les personnes perçues comme grosses.

madame Unetelle]'. Parce que ce sont des gamines et qu'elles commencent à se maquiller un peu, mettre du vernis, s'habiller un peu plus sexy. Et puis les deux autres, là, disaient : 'Parfois on s'étonne pourquoi on se fait violer'. Alors quand les gamines venaient avec un top, eh bien, même par 30 degrés, elles les obligeaient à mettre leur manteau. Obligation pour ne pas qu'on voie leur ventre » (LL5).

Dans cet extrait, on observe deux dynamiques propres au sexisme qui sont le slut-shaming (faire honte aux jeunes filles et aux femmes à propos de leur sexualité, réelle ou imaginée)⁵¹ et la culture du viol⁵² qui représente un ensemble d'idées reçues à propos des violences sexuelles, notamment celle selon laquelle les victimes « ont cherché à être violées », détournant ainsi l'attention de l'auteur de ces violences.

03. Classisme : « *Tout plein de choses qui vraiment n'allaient pas. Où certains enfants étaient [mis sur un piédestal] : 'Oh, tiens, untel, c'est mon chouchou parce qu'il est bien habillé, qu'il est blond et que ses parents, ils y mettent les finances pour le costume de carnaval' » (LL4).*

04. Grossophobie : « *je sais plus combien ils étaient mais c'était une fratrie. Et, euh, ils étaient un peu corpulents. Et, [mon collègue] disait : 'Ah ça, c'est la famille des bonhommes Michelin !'. Et le petit lui-même en rigolait. Mais moi, j'en rigolais pas du tout. Je disais : 'Mais c'est pas drôle' » (LL4).*

⁵¹ À ce sujet, lire LAHAYE Laudine, « Le slutshaming : un mécanisme d'oppression au-delà de l'insulte », *Analyse FPS*, 2017, <https://lstu.fr/qvBacqgD>

⁵² Pour aller plus loin, lire RENARD Noémie, *En finir avec la culture du viol*, Les Petits Matins, 2021.

05. Maltraitance psychologique provoquant du harcèlement scolaire : « *La grand-mère, elle me dit : 'L'autre jour, il y avait mon petit-fils qui pleurait'. Je lui demande pourquoi. 'Parce qu'elles [les accueillantes] leur donnent tout le temps des surnoms'. Alors il y en a un qu'elle surnomme 'Camembert'. Et son petit frère 'Kiri'. Alors maintenant en classe, le plus grand, il est en 2e, 3e année, tous les enfants dans sa classe disent : 'Eh, Camembert ! Eh, Camembert !'. À tout le monde, elles trouvent des surnoms. Je trouve que c'est de la maltraitance* » (LL5).

06. Maltraitements physiques : « *J'ai donc la petite qui est autiste, qui à ce moment-là, est montée sur la table, est devenue très agressive parce que je sais pas, elle a eu un problème avec un autre enfant qui prenait son jouet ou je sais plus quoi. Quand je lui ai demandé de descendre, elle a eu la réaction de me cracher dessus. Mais parce que selon moi, ils ont des réactions compliquées et ils réagissent à leur façon. Moi, j'ai pas été choquée. J'ai juste pris un mouchoir. J'ai frotté. Et une collègue qui m'a vue de dehors, elle a eu le réflexe de rentrer, d'attraper la petite, de la faire descendre de la chaise et de lui cracher dessus à son tour, pensant m'aider. J'ai démissionné le lendemain. Là, je pouvais plus* » (LL4) ; « *Je dis 'Qu'est-ce qui se passe, [prénom d'enfant] ? Pourquoi tu pleures ?'. 'Madame [Unetelle], elle m'a tordu le bras. Elle a essayé de m'étrangler'. Je vais voir ma collègue : 'C'est quoi ça ? Qu'est-ce qui se passe avec le gamin, là ?'. 'Ah ! Il m'a manqué de respect' qu'elle me répond* » (LL5).

« Après c'est vrai que quand tu as 30 ou 40 enfants dans une pièce, ça fait beaucoup de bruit. Et alors, le truc, c'était qu'elles coupaient la lumière. Ils devaient se mettre à genou, les bras en l'air, jusqu'à ce que les mains tombent. C'est passé devant le directeur. Les parents ont rouspété. Et... Qu'est-ce qu'elle a eu ? Rien du tout » (LL5).

D'après la définition formulée par l'équipe SOS Enfants de Saint-Luc, les cas relatés ci-dessus relèvent de la maltraitance infantile : « La maltraitance concerne chaque lésion physique ou atteinte mentale, chaque sévice sexuel ou chaque cas de négligence d'un enfant qui n'est pas de nature accidentelle, mais due à l'action ou à l'inaction des parents ou de toute personne exerçant une responsabilité sur l'enfant ou encore d'un tiers, pouvant entraîner des dommages de santé tant physiques que psychiques »⁵³. Parmi les facteurs pouvant augmenter le risque de maltraitance de la part des adultes, l'Organisation Mondiale de la Santé (OMS) pointe notamment :

- 01.** « un manque de connaissances sur le développement de l'enfant ou des attentes irréalistes ;
- 02.** le fait de connaître des difficultés financières »⁵⁴

⁵³ Source : <https://www.one.be/public/0-1-an/maltraitance/questions-reponses/>

⁵⁴ Source : <https://www.who.int/fr/news-room/fact-sheets/detail/child-maltreatment>

Comme nous l'avons montré précédemment, ces deux facteurs de risque sont présents au sein de la population des travailleuses-eurs de l'accueil extrascolaire. Il nous semble que ces éléments doivent a minima alerter sur la nécessité de consolider les formations de base et les formations continues dans le domaine de l'accueil extrascolaire ! La professionnalisation du métier ainsi que l'amélioration de l'emploi (salaires, statuts, conditions de travail) pourraient constituer des remparts contre les dérives de ce type. Un meilleur accompagnement des équipes nous paraît tout aussi fondamental.

Pareilles mesures ne constituent pas seulement un enjeu d'amélioration du secteur mais représentent aussi la garantie du respect, par l'État belge, de la Convention Internationale des Droits de l'Enfant. Ce texte reconnaît aux enfants une diversité de droits fondamentaux dont :

- 01.** « le droit d'être protégé de la violence, de la maltraitance et de toute forme d'abus et d'exploitation ;
- 02.** le droit d'être protégé contre toutes les formes de discrimination ;
- 03.** le droit de jouer et d'avoir des loisirs »⁵⁵.

Financer correctement l'accueil extrascolaire revient donc à protéger les enfants des abus et à assurer le respect de leurs droits élémentaires. D'après les travaux de l'OMS, une mesure de ce type (financement suffisant) s'apparente à de la prévention pour réduire les risques de maltraitance. L'organisme international met en évidence deux actions préventives, testées à travers le monde, qui

⁵⁵ Source : <https://www.unicef.fr/convention-droits-enfants/>

s'avèrent pertinentes pour que de telles maltraitances et discriminations disparaissent au sein de l'accueil extrascolaire :

- 01.** « Interventions pour créer un climat scolaire positif et un environnement sans violence, et renforcer les relations entre les élèves, les enseignants et les administrateurs ;
- 02.** Programmes portant sur les normes et les valeurs visant à transformer les normes sociales et les stéréotypes de genre restrictifs et néfastes en matière d'éducation des enfants, de discipline et d'égalité des genres [...] ».

Ces situations problématiques, en plus d'un problème de harcèlement de la part d'une collègue envers l'un des deux travailleurs, ont eu raison du bien-être au travail des deux personnes ayant relaté les faits ci-dessus. Ces deux personnes sont tombées en burn out professionnel et après au moins 1 an d'arrêt chacune, n'étaient toujours pas en mesure de reprendre le travail, au même endroit ou ailleurs. Les faits de maltraitance relatés n'ont fait l'objet d'aucune forme de sanction, ce qui aux yeux de la justice, pourrait représenter de la non-assistance à personne en danger. Aucune mesure de protection n'a été prise pour les victimes de harcèlement, que ce soit pour l'enfant moqué par le surnom « Camembert » ou pour le travailleur harcelé par sa collègue. Les cas de racisme, sexisme, classisme, grossophobie n'ont pas non plus été traités.

LES RELATIONS ENTRE MONDE SCOLAIRE ET EXTRASCOLAIRE

Pour offrir un panorama complet des conditions dans lesquelles les accueillant-e-s/animateur-trice-s extrascolaires sont amené-e-s à travailler, leurs relations avec le milieu scolaire ne pouvaient être oubliées. Selon plusieurs personnes interrogées, ces relations sont teintées d'un sentiment de supériorité de la part des enseignant-e-s, surtout parmi les plus âgé-e-s. Ce sentiment de supériorité se reflète dans des paroles et attitudes méprisantes vis-à-vis du personnel de l'accueil extrascolaire. En matière d'attitudes méprisantes, nous avons déjà évoqué précédemment la position « d'assistance » et de « petit personnel » que peuvent ressentir les accueillant-e-s/animateur-trice-s au contact des enseignant-e-s. En outre, le fait d'avoir mené de longues études est mis en avant par certain-e-s enseignant-e-s comme une preuve de leur supériorité, d'où un dédain assumé envers celles et ceux n'ayant pas le même parcours. Certain-e-s enseignant-e-s n'hésitent pas à rabaisser crûment :

”

[...] parfois, c'est vraiment méchant, moi, j'ai déjà eu des remarques de prof en face à face, qui me disait 'toi, tu n'as pas de diplôme, moi, j'ai un diplôme, toi, en gros, tu ne sais rien parce que tu n'as pas fait des études'.

(LL1)

Même sans propos blessants, cette volonté de hiérarchisation peut être perçue par les travailleuses-eurs extrascolaires, notamment au travers des difficultés de communication avec le corps enseignant :

”

Il y a toujours cette petite barrière, malgré que ça fait des années, parce que ça fait 15 ans que je suis ici, il y a toujours cette barrière, je ne suis pas enseignante, je ne suis que, entre guillemets, surveillante. Je n'ai pas fait les mêmes études, je n'ai pas... donc, [avec] certains, je n'ai pas toujours les infos que j'aimerais avoir.

(LL2)

Dès lors, il n'est pas rare qu'au sein des établissements scolaires, deux « clans » se forment entre d'un côté, le personnel de l'accueil extrascolaire, et de l'autre côté, le corps enseignant et les directions d'école. Ces deux groupes ne communiquent pas ou très peu, ne partagent pas leurs ressources (locaux, matériel) ni leurs informations alors qu'ils ont en charge les mêmes enfants... Des directions d'école, n'ayant pas de pouvoir hiérarchique sur l'équipe d'accueil extrascolaire, entretiennent par leur désengagement, cette scission entre les deux clans :

”

Parce que les parents, quand il y a un problème, on va trouver la direction. On va trouver la direction mais on ne trouve pas ma cheffe ATL. Elle n'est jamais prévenue. Le directeur ne s'arrange plus avec ma cheffe ATL. Il n'y a pas de dialogue. Quand il y a eu des problèmes, il a dit 'ah non, moi les ATL... Vous vous démerdez comme vous voulez. Mais moi, je m'occupe plus de vous'.

(LL5)

Une alliance pédagogique, au bénéfice des enfants et des familles, ne peut se mettre en oeuvre dans de telles conditions. Pourtant, les deux secteurs, accueil extrascolaire et enseignement, contribuent tous deux au développement et à l'épanouissement des enfants. Il n'est donc pas logique que le focus, la communication soit mise exclusivement sur les enseignant·e·s :

”

[...] par exemple ici, les tout petits qui rentrent pour la première fois à l'école, ils n'ont aucune idée de la garderie, en fait, avant de commencer l'école. C'est une fois qu'ils ont commencé [que les parents] vont se rendre compte qu'il y a une garderie, que ça se passe comme ça, qu'ils peuvent venir déposer leur enfant le matin, etc., mais avant ça, ils n'entendent pas vraiment parler de nous, quoi. Donc, je pense qu'il faudrait qu'on soit plus inclus dans le système, et qu'on ne parle pas tout le temps comme ça que des profs, et qu'on élargisse les explications à toute l'équipe pédagogique, quoi'.

(LL1)

Heureusement, nous avons également rencontré des situations où les relations entre accueil extrascolaire et monde scolaire sont positives, reposant sur la confiance, la reconnaissance, la solidarité et le partage. Dans ces cas-là, l'alliance pédagogique peut se faire, au bénéfice des enfants :

”

on a ces professeurs qui viennent vers nous, qui nous disent 'ils ont ça comme soucis', et nous, on leur demande un peu les forces et faiblesses [des enfants], comme ça, on peut, à des moments, travailler aussi avec eux, et vraiment avoir un échange. On a des réunions, aussi, qui sont avec la direction, pour voir l'évolution à l'école, et chez nous, puisqu'on a des moments, qui ne sont pas les mêmes qu'à l'école, et de voir, ben, si ce qu'il se passe chez nous, se passe à l'école.

(WG1)

L'enrichissement est mutuel :

”

les animateurs aussi ont des choses à apprendre aux profs sur les élèves. Parce qu'ils les ont aussi en activité. Ils voient leur façon de réagir.

(LL4)

Cette solidarité entre les deux groupes professionnels facilite le travail de tout le monde et peut même permettre le suivi de formations pour les accueillant-e-s/animatrices-teurs extrascolaires :

”

depuis 2 ans, on a une jeune direction, et là, c'est le rêve, c'est magnifique ! On a un problème avec un enfant, on va voir l'enseignant, [l'enfant] aura un mot dans son journal de classe On n'a pas des dossiers communs mais on fait des échanges. Moi, au matin, j'ai un petit avec qui ça n'a pas été, j'ai passé l'info à l'instit'. Si on n'est pas là le temps de midi, parce qu'on a une formation, c'est les enseignants qui font le temps de midi [...].

(WG3)

La partie quantitative de cette recherche nous informe qu'environ 1 travailleuse-eur sur 10 est dans l'incapacité de se former car personne ne peut la remplacer pendant ce temps-là. Pouvoir compter sur la collaboration des enseignant-e-s est, dans ce cas, déterminante.



09

REPRÉSENTATIONS ET PLACE DES HOMMES DANS LA FONCTION

Le métier d'accueillant·e·s extrascolaire est un métier que l'on peut qualifier de typiquement féminin. L'étude quantitative que nous avons menée en Fédération Wallonie-Bruxelles ainsi que deux autres études – une menée par l'Observatoire de l'enfance dans les établissements de l'enseignement fondamental ordinaire francophone de la Région de Bruxelles-Capitale en 2020/2021⁵⁶, et une autre réalisée par un groupe de travail composé de coordinateurs ATL, en collaboration avec la Cellule Observatoire de la Province de Namur en 2014⁵⁷ – démontrent en effet qu'entre 80 et 95 % des personnes qui exercent ce métier sont des femmes.

⁵⁶ AUJEAN Stéphane, « Enquête sur le profil et le statut des accueillant·es dans les établissements de l'enseignement fondamental ordinaire de la région bruxelloise », *Observatoire de l'enfant*, 2022, <https://www.grandirabruelles.be/wp-content/uploads/2022/08/Rapport-enquete-ATL-Vdef.pdf>

⁵⁷ Province de Namur, « Enquête sur le profil et statut des accueillant·e·s extrascolaires en province de Namur », *Cellule Observation de la Santé, du Social et du Logement*, 2015, <https://tinyurl.com/rmf638pv>.

Pour Soralia, en tant que mouvement féministe socialiste, cette étude représentait, non seulement l'opportunité d'analyser plus en profondeur les conditions et les réalités de travail vécues par celles et ceux qui l'accomplissent tous les jours mais aussi, l'occasion de questionner la sous-représentation des hommes dans ce métier.

Tout d'abord, lorsque l'on interroge les accueillant-e-s sur la présence d'hommes au sein de leur équipe, plusieurs nous confirment avoir des collègues masculins mais plus représentés dans des postes de direction ou d'instituteur que dans celui d'accueillant. Seulement quelques accueillantes parmi celles que nous avons interviewées nous disent avoir, ou avoir eu, un homme comme collègue direct.

Nous leurs avons donc demandé par retour d'expérience, ce qu'elles pensaient d'avoir un collègue masculin au sein de leur équipe. En faisant la synthèse des témoignages reçus, nous constatons que les avis sont assez mitigés mais restent positifs dans l'ensemble. Les retours plus négatifs que nous avons entendus relèvent généralement de leur expérience avec les enfants plus petits. Plusieurs accueillantes expliquent que les hommes ont plus difficile, avec les enfants en bas âge, parce qu'ils auraient plus de mal à trouver leurs marques, qu'ils se sentent moins à l'aise ou encore, qu'ils n'ont pas les mêmes liens avec les enfants que les femmes. D'autres par contre, nous disent qu'il n'y a aucune différence entre une accueillante ou un accueillant en termes de qualité de travail ou au niveau des liens avec les enfants. Certaines même disent que ça ajoute une plus value par rapport aux équipes exclusivement composées de femmes et que ça apporte quelque chose de plus et de positif aux enfants.

Beaucoup d'accueillantes nous ont expliqué que les hommes préfèrent généralement surveiller les plus grands et que d'ailleurs, c'est là aussi que les responsables auraient plus tendance à les placer. La raison qu'elles évoquent le plus souvent est celle que les hommes sont plus réticents à travailler avec les plus petit·e·s, surtout lorsqu'elles-ils ne sont pas encore propres et qu'il faut donc les conduire à la toilette ou les changer. En outre, ils auraient peur du regard des parents ou qu'on les accuse de pédo-criminalité ; surtout s'il s'agit d'une petite fille.



Ils ont peur, oui, par exemple, lorsqu'on doit changer un enfant, on essaie en général de ne pas le changer devant tout le monde donc, on va s'isoler avec lui, et les hommes ont peur qu'on dise, après, 'qu'est-ce que tu étais en train de faire avec elle dans les toilettes ?'. Et il va dire 'ben, j'étais en train de la changer'. 'Ah oui, mais on n'est pas sûr'... enfin, avec les hommes, on a toujours plus de suspicions, c'est exactement ça. Du coup, je pense que même eux sont un peu plus réticents de venir travailler avec les petits, mais en primaire, il y a plus d'hommes. Même au niveau profs, en primaire, c'est plus diversifié.

(LL1)

D'autre part, certaines accueillantes sont très favorables et mêmes demandeuses à l'idée d'avoir un collègue homme dans l'équipe d'accueillant-e-s. Parce qu'ils amènent d'autres idées de jeux, comme les jeux d'extérieurs par exemple. À ce propos, si les hommes sont plus susceptibles de proposer des jeux de ballon ou d'extérieur, c'est parce que depuis leur propre enfance, ils ont été davantage poussés que les femmes, vers le sport et l'activité physique. Ce phénomène s'observe dès la cour de récréation où « les garçons sont encouragés à prendre tout l'espace, et les filles reléguées dans les coins, à la périphérie. Les garçons sont socialisés pour investir l'espace, prendre de la place, déployer leur corps »⁵⁸.

Les accueillantes/animatrices valorisent aussi la présence d'hommes dans les équipes parce qu'elles constatent que les petits garçons ont parfois plus facile à se confier à un homme plutôt qu'à une femme pour certains problèmes – comme c'est le cas pour les filles. Mais aussi parce qu'avoir un homme dans l'équipe amène de la diversité et permet d'élargir les représentations et de déconstruire les idées reçues en montrant notamment que les hommes aussi peuvent s'occuper des enfants.

⁵⁸ TUAILLON Victoire, *Les couilles sur la table*, Binge Audio Éditions, 2019, p. 78. Sur la thématique « femmes et sport », lire aussi GILLET Julie, « Quels freins aujourd'hui aux pratiques sportives féminines ? », *Analyse FPS*, 2016, en ligne, <https://www.soralia.be/wp-content/uploads/2017/01/analyse2016-A-vos-marques-1.pdf>

Enfin, un autre argument qui a souvent été pointé par les accueillantes est que l'autorité masculine semble mieux respectée par les enfants⁵⁹. Raison pour laquelle elles sont rassurées d'avoir un collègue homme à qui faire appel pour désamorcer certaines situations de violence auxquelles elles se retrouvent parfois confrontées :

”

Nous, on a beau crier, à un moment, s'il y a un collègue qui vient et qui pousse un cri, ils arrêtent tous de bouger.

(WG2)

”

Dans certains cas, c'est vrai que ça manque, ben, ici, dans notre cas, on n'a pas souvent des bagarres et compagnie, mais je sais que dans d'autres écoles, ça arrive régulièrement, d'avoir un homme dans l'école et de se dire qu'on peut aller le chercher [...]. Parce que des fois, c'est violent, quoi. Quand j'entends, des fois, certaines collègues dans d'autres écoles, c'est assez violent, donc, un homme, ce n'est pas plus mal

(LL2)

”

Ce n'est pas plus mal d'en avoir, parce qu'ils ont, ben, un visage masculin, comme on dit, et pour certains, c'est plus autoritaire un homme qu'une femme, donc, ils auront plus vite du respect envers un homme qu'envers une femme, pour certains, je parle

(LL2)

⁵⁹ Cela peut notamment s'expliquer en faisant un détour par l'Histoire et le Code civil de Napoléon qui, en 1804, a instauré « l'autorité absolue du mari et père sur son épouse et ses enfants. Le Code délègue l'autorité de l'État dans la famille au mari et au père, qui devient le garant familial du respect des lois [...] ». MARISSAL Claudine, Mères et pères, le défi de l'égalité. Belgique, 19e-21e siècle, IEFH et AVG-CARHIF, 2018, p.17. Nul·le ne pouvait remettre en question cette autorité absolue, sous peine d'être battu·e (punitions corporelles) ou abandonné·e sans un sou en poche. Cette figure de l'homme tout puissant, dans la sphère familiale et ailleurs, est encore prégnante à l'heure actuelle.

De manière générale, on constate qu'un des éléments qui explique pourquoi les hommes ne s'engagent pas dans ce métier est le regard de la société et par conséquent, la crainte d'être mal vus ou d'être suspectés de pédocriminalité. Cette crainte est similaire à celle ressentie par les (rares) hommes exerçant dans l'accueil de la petite enfance, auprès des enfants de 0 à 3 ans. Un éducateur dans une crèche à Marseille témoigne : « *J'ai ressenti toute une suspicion. Que ce soit lors du concours d'entrée en formation ou lors du diplôme, ou ensuite en entretien d'embauche, on m'a interrogé longuement sur mon rapport aux enfants. Il y avait souvent des questions pour vérifier que je ne n'étais pas pédophile* »⁶⁰. L'ONE rappelle que pour ces travailleurs, « il n'est pas admissible qu'un même comportement soit ressenti comme aimable et chaleureux s'il émane d'une femme, mais douteux s'il provient d'un homme »⁶¹. Avons-nous, en tant que société, à ce point déconnecté les hommes de l'enfance et du prendre soin, que tout geste en ce sens en devient suspect ?⁶²

⁶⁰ IZOARD Célia, « Qu'est-ce qu'un mec vient faire là... ? », *Z : revue itinérante d'enquête et de critique sociale*, 2016, en ligne, <https://www.cairn.info/revue-z-2016-1-page-80.htm> (Consulté le 8 mai 2024).

⁶¹ BERGÉ Jehanne, « Où sont les hommes dans les métiers de la petite enfance ? », *Alter Échos*, n°502, 14 avril 2022, en ligne, <https://www.alterechos.be/ou-sont-les-hommes-dans-les-metiers-de-la-petite-enfance/> (Consulté le 8 mai 2024).

⁶² Cependant, nous ne pouvons passer sous silence ce que les chiffres nous renseignent, même s'ils proviennent d'un pays voisin : en 2021, 96% des violences sexuelles commises hors du cadre familial ont été perpétrées par des hommes. Cette problématique doit aussi être énoncée et dénoncée. Source : MINISTÈRE DE L'INTÉRIEUR ET DES OUTRE-MERS, « Les violences sexuelles hors cadre familial enregistrées par les services de sécurité en 2021 », Communiqué de presse, 30 novembre 2022, en ligne, <https://tinyurl.com/2vy28x5k> (Consulté le 8 mai 2024).

De notre point de vue, cette déconnexion s'explique par les constructions sociales qui sont encore très prégnantes dans la société et qui considèrent les femmes comme plus aptes dans certains domaines que les hommes, d'autant plus au niveau des métiers et tâches qui touchent à l'enfance et surtout aux plus petits. C'est ce que l'on appelle la « socialisation genrée », c'est-à-dire que filles et garçons sont éduqué-e-s différemment selon leur genre et que l'on attend d'elles et eux des comportements différents. Les garçons et les hommes ne sont que très rarement encouragés à prendre soin des autres. À l'inverse, depuis l'enfance, à travers les jouets, les livres, les dessins animés, les injonctions à faire ceci plutôt que cela, on apprend aux petites filles à penser aux autres avant de penser à elles-mêmes. À faire le maximum pour que tout le monde se sente bien, partout, tout le temps. Elles développent la capacité de comprendre les besoins des autres et d'y répondre⁶³. Prendre soin des autres n'a donc rien d'instinctif ou de « naturellement » féminin, cela s'apprend.

⁶³ Cela implique qu'au sein de la société, le care est inégalement réparti entre les femmes et les hommes. Nous développons cet aspect dans LAHAYE Laudine, « Ce care dont la plupart des hommes n'ont cure », *Analyse Soralia*, 2024, <https://lstu.fr/u-0QDgE>.

10

LA REVALORISATION DU SECTEUR

Pour cette recherche, nous nous sommes également intéressées aux sentiments et aux impressions des accueillant·e·s/animatrices·eurs quant à la reconnaissance de leur métier par la société. La première constatation est que tout·e·s les accueillant·e·s que nous avons interrogé·e·s ont déploré à un moment ou à un autre, pour diverses raisons, le manque de reconnaissance ou de considération dont leur métier fait preuve. Un manque de considération que certain·e·s constatent en interne ; c'est-à-dire sur leur·s lieu·x de travail et qui vient pour la plupart du corps enseignant, de l'équipe pédagogique ou encore des parents ou des enfants. Et un manque de reconnaissance et de valorisation que beaucoup constatent aussi de manière générale venant de l'extérieur ; c'est-à-dire de la société ainsi que du pouvoir politique et des institutions belges.

« On est des pions », « on ne mélange pas les torchons et les serviettes », ce sont les images que certain·e·s accueillant·e·s perçoivent d'elles·eux et de leur métier de la part du monde scolaire. Un manque de considération qu'elles·ils ne comprennent pas et qu'elles·ils trouvent injuste étant donné l'utilité de leur fonction et le soutien au quotidien qu'elles·ils apportent au sein de l'école. Plusieurs directrices et accueillant·e·s ont d'ailleurs souligné l'importance de l'entraide et de la bonne collaboration entre toute l'équipe pour offrir un accueil de qualité aux enfants. De fait, nous avons remarqué au cours de nos entretiens que les structures qui semblaient le mieux fonctionner et où les accueillant·e·s et les enfants se sentaient le mieux, étaient celles où il y avait une bonne collaboration entre les différentes fonctions et de manière générale, entre les travailleuses·eurs.

En ce qui concerne les bénéficiaires, certain·e·s accueillant·e·s expliquent que beaucoup de parents ne les voient que comme « le petit personnel » et ne considèrent leur mission que comme une simple surveillance d'enfants... une « garderie ». Bien évidemment, il ne s'agit heureusement pas de tous les parents car les accueillant·e·s nous ont souvent exprimé les relations avec les enfants et avec les parents comme étant un des éléments qu'elles·ils aiment le plus dans leur métier.

”

[...] non, pas énormément de reconnaissance mais voilà, de nouveau ça dépend, on a des parents qui vont vraiment nous dire qu'heureusement on est là parce que, si on est pas là, leurs enfants à 15h30 ils iraient où ? Et ça il faudrait qu'ils s'en rendent plus compte. [...] c'est vrai que la majorité, ne s'en rend pas compte [...].

(LL1)

”

[...], « ben vous n'êtes qu'animatrice », ou qu'éducatrice. [...]. Quand on explique notre réalité de terrain, ce que les parents disent c'est, « mais oui, mais vous faites quoi après ? », alors on leur dit « on prépare les vacances, les projets, les mercredi », et là les parents se rendent compte.

(WG1)

Malheureusement, ces stéréotypes véhiculés par les parents contribuent aussi à la dégradation de l'image des accueillant·e·s auprès des enfants :

”

[...] il faut voir comment les parents éduquent leurs enfants aussi. Moi, un jour, il y a un enfant qui m'a dit : « Mais toi tu es vraiment conne. Tu n'es qu'une accueillante. » [...] je l'ai pris à part et je lui ai dit « Tu n'as pas à dire ça. » Il a dit « Oui, mais c'est mon papa qui dit ça.

(LL3)

Pour les accueillant·e·s que nous avons interrogé·e·s, ces différentes formes de dévalorisation sont le résultat, d'une part, du manque d'inclusion de l'accueil extrascolaire dans projet pédagogique de l'école et du fait qu'on ne visibilise jamais le travail qu'elles·ils font tout au long de l'année :

”

Les enfants, ici, quand ils commencent leur année scolaire, ils savent dans la classe de quel prof ils vont aller. Mais on ne leur parle pas de nous, en fait, ils ne parlent que des profs [...] Donc je pense qu'il faudrait qu'on soit plus inclus dans le système et qu'on ne parle pas tout le temps comme ça que des profs et qu'on élargisse les explications à toute l'équipe pédagogique.

(LL1)

Et d'autre part, du manque de visibilité – et parfois même de l'invisibilisation – de leur métier dans l'espace publique, et notamment dans la presse :

”

[...] au niveau des médias, par exemple, parce que tout le monde regarde la télé, tout le monde regarde son téléphone, on ne parle jamais de nous, on parle toujours des profs quand on parle de l'enseignement. Donc, c'est comme si on existait pas [...].

(LL1)

”

[...] au moment du Covid [...] j'entendais à la télé qu'on disait toujours « les profs ... » [...] et nous alors dans l'histoire ? [...] Quand il y a eu le Covid, c'est qui qui gardait les enfants des ambulanciers, des [...] et maintenir que, soi-disant, il n'y a que les profs qui sont essentiels, alors que finalement, pendant tout un temps, mêmes les profs ne travaillaient pas, c'était nous ! [...] À la télé, le terme garderie a été émis mais on n'a pas dit qui s'occupait de ces fameuses garderies.

(LL2)

La quasi totalité des accueillant·e-s et des employeures que nous avons rencontré·e-s dénoncent également le manque de reconnaissance et de valorisation de la part du pouvoir politique en général. Selon elles·eux, ce métier n'est pas considéré à la hauteur du service qu'il rend à la société tout comme la société ne prend pas assez conscience de l'importante que peut jouer un accueil de qualité dans le parcours de vie d'un enfant.

”

Ça dépend dans quel modèle [de société] on se situe. Mais effectivement, je me dis souvent, en fait, notre objet social il est hyper important. Si du jour au lendemain, on arrête l'accueil extrascolaire, on arrête les accueillantes à domicile, les crèches, etc. Qu'est-ce qui se passe au niveau local, au niveau sociétal et même en Belgique ? Enfin c'est la cata. Et c'est pour ça que je trouve que l'accueil extrascolaire n'est pas suffisamment valorisé.

(WG6)

”

Leur métier est beaucoup plus complexe que simplement faire de la garderie et de la surveillance [...] C'est de la prévention à tous les niveaux. C'est du développement durable d'investir dans l'enfance » [...] Une société idéale, pour moi, les services devraient être gratuits de 0 à 18 ans, plus peut-être quand ont fait ses études. Parce que c'est investir dans la société de demain.

(WG6)

Suite au manque de reconnaissance et de valorisation du métier, les accueillant·e-s ainsi que les directrices ont relevé plusieurs pistes essentielles à la revalorisation du métier :

- 01.** La réévaluation à la hausse des financements dédiés aux secteurs de l'accueil de l'enfance (englobant petite enfance et extrascolaire) ;
- 02.** La revalorisation des salaires ;
- 03.** La revalorisation du métier auprès du grand public.

Le refinancement du secteur permettrait d'améliorer les conditions d'accueil des enfants en termes de locaux ou de matériel d'animation par exemple. Mais il permettrait surtout aux pouvoirs locaux et aux asbl de combler les besoins humains en déficit à l'heure actuelle pour assumer et remplir leur mission dans les meilleures conditions possibles ; que ce soit pour les travailleuses-eurs ou les enfants. Le manque de personnel qualifié est en effet un élément qui est souvent revenu au cours de nos entretiens. Comme nous l'avons vu dans la partie consacrée aux caractéristiques de l'emploi, la sous-effectivité récurrente constitue un problème majeur dans le sens notamment où :

- 01.** il contraint (tacitement) les accueillant-e-s à rester disponibles et flexibles en cas de besoin de remplacement ;
- 02.** il empêche les accueillant-e-s de pouvoir se former correctement ;
- 03.** il représente un danger pour les enfants et un stress supplémentaire pour les travailleuses-eurs.

Du côté des employeur·e·s, pouvoir engager du personnel en suffisance leur permettrait de ne plus devoir travailler à flux tendus et de bricoler constamment les horaires. Avoir du personnel en suffisance leur permettrait aussi de pouvoir former une équipe complète, avec des contrats stables et protecteurs (c'est-à-dire des personnes employées en contrat CDI) et ne plus devoir faire appel à des « emplois pansements » mal rémunérés - type statut ALE ou bénévole – par manque de moyens financiers. Le but n'étant pas ici de dire que les personnes qui travaillent sous ces statuts doivent être évincées du métier mais bien que ces travailleuses·eurs, qui réalisent le même travail, doivent bénéficier des mêmes conditions salariales que celles et ceux engagé·e·s en tant qu'employé·e·s. Force est de constater que trop de personnes travaillent encore aujourd'hui dans ce secteur avec un statut précaire alors que souvent, cela fait des années qu'elles prestent dans la même structure ou la même fonction et ce, sans revalorisation aucune.

La revalorisation salariale est un autre levier important et indéniable pour la reconnaissance du métier d'accueillant-e extrascolaire et l'amélioration du bien-être des travailleuses-eurs. Augmenter les salaires améliorerait considérablement les conditions de vie des travailleuses-eurs, leur permettrait de pouvoir boucler financièrement leurs fins de mois mais aussi, d'accéder à une pension plus digne. Cette augmentation du salaire doit obligatoirement passer par la prise en compte des éléments suivants :

- 01.** les horaires décalés et coupés ;
- 02.** le temps partiel involontaire ;
- 03.** la pénibilité du travail.

Enfin, plusieurs employeur-e-s nous ont également fait part de leurs difficultés à recruter des candidat-e-s, et des accueillant-e-s nous ont aussi soulevé des problèmes liés au turnover suite aux personnes qui partent dès qu'elles-ils trouvent un meilleur emploi. Une meilleure rémunération pourrait donc également palier à ces deux problèmes.

En ce qui concerne l'harmonisation de l'accueil extrascolaire en tant que tel au sein de la Fédération Wallonie-Bruxelles, l'idée serait d'imposer les mêmes conditions d'accueil à toutes les structures d'accueil en offrant des subventionnements en suffisance permettant l'engagement de personnel qualifié pour respecter les règles du décret Accueil Temps Libre (ATL) de l'ONE. Ce décret, qui consiste en un programme d'accueil spécifique pour l'enfance (programme CLE), est en effet un outil puissant pour assurer un accueil de qualité aux enfants mais il n'est pas obligatoire : ce qui veut dire que les structures d'accueil sont seulement incitées à

le suivre mais n'y sont pas contraintes⁶⁴. Dans les faits, de nombreuses communes sont inscrites dans un programme CLE mais d'autres ne s'y engagent pas car elles savent qu'elles n'ont pas les moyens financiers suffisants que pour respecter tous les critères du programme.

Enfin, au niveau de la revalorisation du métier auprès du grand public, nous constatons qu'une clé pour y arriver réside dans la qualité et la reconnaissance des différents temps proposés aux enfants durant l'extrascolaire.

”

et moi, parfois, c'est ça que j'essaie de valoriser, c'est aller faire des activités parce que sinon, c'est là qu'on tombe dans la surveillance et la garderie. C'est là qu'on tombe dans la dévalorisation par les partenaires [...], par les parents [...], par les enfants.

(WG6)

De fait, les périodes d'accueil sont des moments spécifiques dans la journée d'un enfant : parfois tampons entre la maison et l'école ou entre la fin de la journée de cours et le retour à la maison. Ces moments sont aussi ceux où les enfants se défoulent, peuvent s'adonner à autre chose qu'à l'apprentissage de type scolaire et exercer leur créativité. C'est la raison pour laquelle leur dispenser des temps d'accueil de qualité, au travers d'animations divertissantes mais aussi de temps libres « sans activité », est une mission importante que l'accueil extrascolaire peut remplir. Une telle organisation peut contribuer à casser l'image de la simple surveillance ou garderie qui colle encore malheureusement à la peau de l'accueil extrascolaire.

⁶⁴ ONE, Tout savoir sur le décret « ATL », Bruxelles, 2004, p.8, <https://tinyurl.com/5n6a3pan> (Consulté le 26 mars 2024).

Toutefois, dans une société productiviste telle que la nôtre, où chaque minute doit être rentabilisée (pour gagner de l'argent, pour consommer mais aussi pour entretenir/développer de nouvelles compétences), l'accueil « temps libre » joue un rôle de contre-poids. Dans ces moments-là, les enfants peuvent prendre du temps pour se reposer physiquement et mentalement, rêver, jouer ou ne pas jouer, ou tout simplement « ne rien faire », ce qui est tout à fait acceptable aussi. Ces aspects de l'accueil ne sont actuellement pas compris ni valorisés par la société puisqu'ils vont à contre-courant de l'idéologie dominante « du temps, c'est de l'argent ». Or, les enfants ont besoin de temps réellement libres de toutes contraintes d'apprentissage, d'acquisition de compétences, de remplissage de tel ou tel objectif⁶⁵. Pour être guidés dans cette voie, les enfants doivent être encadrés par du personnel qualifié et formé pour proposer des temps libres qualitatifs.

Pour parvenir à remplir toutes ces missions, il est crucial que les milieux d'accueil extrascolaires puissent disposer des ressources financières et humaines nécessaires.

⁶⁵ Pour aller plus loin sur ces questions, voir la campagne des CEMÉA, de COALA et de la FFEDD, intitulée « Prendre son temps dans l'extrascolaire » : <https://www.du-temps-extra.be/>

CONCLUSION GÉNÉRALE

Concernant les caractéristiques de l'emploi, il est indéniable à l'issue de cette recherche, que tout·e·s les travailleuses·eurs ne sont pas logé·e·s à la même enseigne. Elles·ils ne bénéficient pas tou·t·e·s du même statut, de la même stabilité d'emploi⁶⁶, des mêmes avantages, etc. alors qu'elles·ils exercent le même métier, parfois au sein de la même structure. La question des bas salaires et des difficultés pour la majorité des accueillant·e·s à boucler leurs fins de mois est un marqueur qui nous apparaît comme caractéristique du secteur et de la profession. Le fait que de nombreuses·eux accueillant·e·s affirment peiner à combler leurs besoins les plus primaires comme se chauffer, se soigner ou encore se nourrir⁶⁷ nous suffit, à lui seul, à tirer la sonnette d'alarme.

⁶⁶ Cette constatation reflète bien les chiffres que nous avons obtenus via l'étude quantitative montrant que 54 % des accueillant·e·s interrogées disposent d'un contrat « atypique » (c'est-à-dire autre qu'un CDI) ; dont 38 % qui ont un contrat CDD et 16 % qui ont un « autres contrats » (« Art. 60 », « ALE », bénévolé, contrat de remplacement).

⁶⁷ Ainsi l'étude quantitative confirme par exemple que 86 % ne peuvent se permettre des vacances ou des loisirs, 74 % ont des difficultés à se chauffer et 64 % à se nourrir !

L'alarme doit également être sonnée quant aux conditions de travail déplorables dans les structures d'accueil extrascolaire où les moyens matériels et humains sont insuffisants⁶⁸. Ces conditions entraînent les travailleuses-eurs à compenser les manques, par exemple en payant le matériel de leur poche, en faisant de la récup', en effectuant toujours plus d'heures supplémentaires (non-payées) ou en s'exposant seul-e à de volumineux et fort bruyants groupes d'enfants. Ces pénibilités physiques et mentales ne leur sont pourtant pas reconnues. C'est parfois jusqu'à leur existence-même qui n'est pas reconnue par le milieu scolaire, certain-e-s enseignant-e-s ne cachant pas leur total dédain pour ces personnes qu'elles-ils considèrent comme le « *petit personnel* » de l'école.

⁶⁸ En particulier dans l'AES-1.

Par ailleurs, l'analyse des témoignages a démontré la complexité d'articuler vie privée-vie professionnelle au regard de la profession exercée. Les horaires décalés-flexibles-coupés-variables rendent l'organisation quotidienne difficile dès lors que les services collectifs (crèches, écoles, milieu médical, etc.) ne peuvent s'aligner sur les horaires « hors normes » des travailleuses-eurs. La question du salaire représente aussi une difficulté lorsqu'il s'agit d'envisager une adaptation du temps de travail ou la prise d'un congé parental. Les travailleuses-eurs ne peuvent se permettre ce type de mesure, d'un point de vue financier. En conséquence et pour reprendre une terminologie anglo-saxonne pertinente, les emplois dans l'accueil extrascolaire ne sont pas « family friendly ». Autrement dit, si l'on traduit littéralement, ils ne sont pas « amicaux envers les familles », c'est-à-dire qu'ils ne sont pas adaptés aux réalités des familles et qu'ils compliquent la vie de celles-ci.

Au vu des éléments qui précèdent tels que l'instabilité de l'emploi⁶⁹, les horaires alambiqués, les bas revenus, les difficultés d'accès à la formation, auxquels nous rajoutons les problèmes de santé liés au métier d'accueillant-e-s extrascolaire⁷⁰, il apparaît clairement que ce métier doit être considéré comme un métier précaire⁷¹ auquel il est URGENT de prêter attention et de revaloriser à sa juste valeur !

⁶⁹ Qui touche, selon l'étude quantitative que nous avons menée, plus d'1 accueillant-e sur 2 en FWB.

⁷⁰ Que nous avons pu voir en détails dans la partie qui y est consacrée précédemment dans ce rapport de recherche.

⁷¹ Pour plus d'informations sur les métiers précaires, nous vous invitons vivement à consulter l'étude suivante menée en Belgique : GÉRARD Sophie, GILMAN Juliette, MECHELYNCK Amaury, DUMONT Daniel, « LE TRAVAIL PRECAIRE : Une cartographie juridique du travail atypique et des protections (non) garanties par le droit social », *Étude ULB*, 2021, <https://tinyurl.com/2asaxjf9>

En tant que mouvement féministe lutant pour l'égalité entre les femmes et les hommes, nous voudrions conscientiser les lectrices et les lecteurs de cette recherche sur un dernier élément. La prédominance des femmes dans cette mission d'utilité sociale s'explique par les croyances et stéréotypes de genre encore très ancré-e-s dans notre société. Pour Soralia, pointer cet élément est essentiel car nous sommes persuadé-e-s qu'une meilleure représentativité des métiers⁷², au sein de la société et dès le plus jeune âge, est nécessaire si nous voulons atteindre une meilleure égalité femmes-hommes au sens large, et notamment dans les métiers du care⁷³ dont le métier d'accueillant-e/animatrice-teur extrascolaire fait partie.

⁷² C'est-à-dire qu'il n'y a pas de métiers naturellement dédiés aux femmes et d'autres naturellement dédiés aux hommes.

⁷³ Pour plus d'informations sur les métiers du care, nous vous invitons à consulter notre magazine Femmes Plurielles n°85 disponible gratuitement via cette adresse : https://www.soralia.be/wp-content/uploads/2024/03/FPS_Femmes-plurielles_Mars2024_WEB.pdf

LES FONDAMENTAUX SELON LA PLATEFORME EXTRASCOOL

Rappel des revendications de la plateforme Extrascool pour un secteur de l'accueil extrascolaire fort et ambitieux. Pour la plateforme, l'accueil extrascolaire doit :

- 01.** constituer un droit pour chaque enfant ;
- 02.** être considéré comme ce qu'il est, un lieu de vie éducatif de l'enfant, au même titre que l'école et la famille, favorisant son épanouissement et son bien-être, relevant de l'éducation non formelle ;
- 03.** offrir un moyen incontournable de lutte contre les inégalités vécues par les enfants et leur famille, contre l'exclusion sociale et la pauvreté ;
- 04.** se penser, se préparer et évoluer grâce à une formation initiale et continue exigeante et à la hauteur des qualités nécessaires pour encadrer les enfants au quotidien ;
- 05.** être accessible à tous les enfants et s'organiser au niveau du secteur non-marchand ;
- 06.** bénéficier d'une reconnaissance du monde politique et des autorités publiques à la hauteur des fonctions sociales, éducatives, économiques... qu'il remplit auprès des familles et des enfants ;
- 07.** bénéficier de statuts et d'un cadre professionnel valorisant le métier des accueillant·e·s/animateur·ices extrascolaires et contribuant ainsi à l'amélioration globale des droits des femmes ;
- 08.** être visible et pris en considération dans l'organisation sociale ;
- 09.** être refinancé massivement et structurellement par les autorités publiques.

BIBLIOGRAPHIE

AUJEAN Stéphane, « Enquête sur le profil et le statut des accueillant·es dans les établissements de l'enseignement fondamental ordinaire de la région bruxelloise », *Observatoire de l'enfant*, 2022, <https://www.grandirabruelles.be/wp-content/uploads/2022/08/Rapport-enquete-ATL-Vdef.pdf> (Consulté le 26 mars 2024).

AUJEAN Stéphane, « Fonctions de l'Accueil Temps Libre », Bruxelles Temps Libre, en ligne, <https://www.bruxellestempslibre.be/fonctions-de-laccueil-temps-libre/> (Consulté le 3 mai 2024).

BERGÉ Jehanne, « Où sont les hommes dans les métiers de la petite enfance ? », *Alter Échos*, n°502, 14 avril 2022, en ligne, <https://www.alterechos.be/ou-sont-les-hommes-dans-les-metiers-de-la-petite-enfance/> (Consulté le 8 mai 2024).

BOUFFARTIGUE Paul, « 'Précarité' : de quoi parle-t-on ? », *Laboratoire d'Economie et de Sociologie du Travail*, 2015, en ligne, <https://shs.hal.science/halshs-01215834/> (Consulté le 13 mai 2024).

BOUFFARTIGUE Paul, « La disponibilité temporelle au travail : nouvelles formes, nouveaux enjeux », *Laboratoire d'Economie et de Sociologie du Travail*, 2012, en ligne, <https://shs.hal.science/halshs-00731732/> (Consulté le 19 avril 2024).

BUÉ Jennifer, COUTROT Thomas, PUECH Isabelle, *Conditions de travail : les enseignements de vingt ans d'enquêtes*, Octares, 2005.

CONSEIL DE L'ÉGALITÉ DES CHANCES ENTRE HOMMES ET FEMMES, Avis n° 166 du Bureau du Conseil de l'Égalité des chances entre les hommes et les femmes relatif au travail (in) volontaire à temps partiel, 14 octobre 2022, <https://tinyurl.com/5yrt8t2a> (Consulté le 13 mai 2024).

D'ORTENZIO Anissa, LAHAYE Laudine, STULTJENS Éléonore, VIERENDEEL Florence, « Aidant·e·s proches : tour d'horizon dans une perspective de genre » *Etude FPS*, 2021, https://www.soralia.be/wp-content/uploads/2021/10/Etude2021_Aidants_Proche.pdf (Consulté le 26 mars 2024).

DE WILDE Julie, « Quels besoins en matière d'accueil temps libre ? Synthèse des informations rapportées par 146 communes inscrites dans le dispositif ATL dans le cadre de leur 'analyse des besoins' (2015-2017) », *Observatoire de l'Enfance, de la Jeunesse et de l'Aide à la Jeunesse*, février 2029.

DROITS QUOTIDIENS, « Ai-je droit aux congés de maternité, paternité et parental si je travaille à temps partiel ? », en ligne, <https://cutt.ly/lw5nhSAX> (Consulté le 19 avril 2024).

EXIGA Alain, PIOTET Françoise, SAINSAULIEU Renaud, « L'analyse sociologique des conditions de travail », *Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail* (ANACT), Paris, 1981.

EYDOUX Anne, LETABLIER Marie-Thérèse, SYLLA Samba, « La conciliation vie professionnelle et vie familiale des personnes pauvres ou précaires (synthèse des études existantes) », *Centre d'études de l'emploi*, 2005-2006.

GÉRARD Sophie, GILMAN Juliette, MECHELYNCK Amaury, DUMONT Daniel, « LE TRAVAIL PRECAIRE : Une cartographie juridique du travail atypique et des protections (non) garanties par le droit social », *Étude ULB*, 2021, <https://tinyurl.com/2asaxjf9> (Consulté le 13 mai 2024).

IZOARD Célia, « Qu'est-ce qu'un mec vient faire là... ? », *Z : revue itinérante d'enquête et de critique sociale*, 2016, en ligne, <https://www.cairn.info/revue-z-2016-1-page-80.htm> (Consulté le 8 mai 2024).

MARISSAL Claudine, *Mères et pères, le défi de l'égalité. Belgique, 19e-21e siècle*, IEFH et AVG-CARHIF, 2018.

MARTINEZ-GARCIA Esteban, HAUSMANN Thomas, WISEUR Gaspard, « Enquête sur le caractère (in)volontaire du temps partiel féminin », *Enquête ULB*, 2020, <https://conseildelegalite.be/media/344/download?inline> (Consulté le 26 mars 2024).

MINISTÈRE DE L'INTÉRIEUR ET DES OUTRE-MERS, « Les violences sexuelles hors cadre familial enregistrées par les services de sécurité en 2021 », Communiqué de presse, 30 novembre 2022, en ligne, <https://tinyurl.com/2vy28x5k> (Consulté le 8 mai 2024).

O'DORCHAI Sile, *Le genre et l'emploi du temps en Wallonie, cahier 2 de l'égalité entre les femmes et les hommes en Wallonie*, IWEPS, octobre 2017, en ligne, <https://bit.ly/2ZS5Xni> (Consulté le 17 avril 2024).

ONE, « Tout savoir sur le décret 'ATL' », Bruxelles, 2004, p.23, <https://tinyurl.com/5n6a3pan> (Consulté le 26 mars 2024).

Province de Namur, « Enquête sur le profil et statut des accueillant·e·s extrascolaires en province de Namur », *Cellule Observation de la Santé, du Social et du Logement*, 2015, <https://tinyurl.com/rmf638pv>

ROAUX Cécile, *La direction d'école à l'heure du management. Une sociologie du pouvoir*, Presses Universitaires de France, 2021.

STATBEL, « Risque de pauvreté ou d'exclusion sociale », 8 février 2024, en ligne, <https://tinyurl.com/4rd48a8d> (Consulté le 26 mars 2024).

« Tâches ménagères, travail, loisirs, sommeil : voici l'emploi du temps moyen du Belge », dans *L'Avenir*, 12 octobre 2015, en ligne, https://www.lavenir.net/cnt/dmf20151012_00718314 (Consulté le 17 avril 2024).

TUAILLON Victoire, *Les couilles sur la table*, Binge Audio Éditions, 2019.

ANNEXE :

LE GUIDE D'ENTRETIEN

CARACTÉRISTIQUES PERSONNELLES

- 01.** Quel âge avez-vous ?
- 02.** Dans quelle province habitez-vous ?
- 03.** Quelle est la distance entre votre domicile et votre/vos lieux de travail ?
- 04.** Avez-vous une voiture ou utilisez-vous les transports en commun pour vous rendre au
- 05.** Quel est votre parcours professionnel ?
- 06.** Qu'avez-vous fait comme études ? Quel est votre niveau d'études ?
- 07.** Avez-vous une qualification en lien avec votre travail d'accueillant·e ? Si oui, laquelle ?

ORGANISATION FAMILIALE

- 01.** Avez-vous des enfants ? Si oui, combien et de quels âges ?
- 02.** Êtes-vous parent solo (càd vivez-vous seul-e avec un ou plusieurs enfants à votre charge, en partie ou à 100% du temps) ?
- 03.** Quelle est la situation professionnelle de votre conjoint-e et/ou des autres membres de votre ménage ?
- 04.** Vous occupez-vous parfois ou souvent d'un proche en manque ou perte d'autonomie ?
- 05.** Si vous avez un enfant entre 0 et 3 ans, quel est son mode de garde ? Ce système vous convient-il ?
- 06.** Trouvez-vous que votre travail rende difficile l'organisation de votre vie de famille ? Si oui, pourquoi ?
- 07.** Si vous pouviez arrêter complètement de travailler pour vous occuper de vos enfants ou d'un proche, le feriez-vous ? Pourquoi ?
- 08.** Si vous travaillez avec des horaires coupés (par exemple le matin et puis en fin de journée), qu'est-ce que cela implique pour votre organisation personnelle et familiale ?

CARACTÉRISTIQUES DE L'EMPLOI

- 09.** Comment conciliez-vous vos horaires de travail avec vos enfants et/ou proches en perte d'autonomie ? Quelle est votre organisation au quotidien ?
- 10.** Avez-vous le soutien de votre entourage dans cette organisation quotidienne ? Si oui, qui vous aide pour faire quoi ?
- 11.** Si vous êtes à temps partiel, cela vous aide-t-il dans votre organisation de tous les jours ?
- 12.** Comment se passent vos fins de mois d'un point de vue financier ?
- 13.** Y a-t-il des dépenses que votre salaire ne vous permet pas de faire ? Si oui, lesquelles ?
- 01.** Quels sont vos horaires de travail d'une journée-type en tant qu'accueillant-e ?
- 02.** Exercez-vous une autre activité à temps partiel ? Si oui, laquelle et pourquoi ?
- 03.** À quelle heure quittez-vous votre domicile pour le travail et à quelle heure y revenez-vous ?
- 04.** Quel est votre temps de travail par semaine ? Cela vous convient-il ? Pourquoi ?
- 05.** À quelles périodes travaillez-vous comme accueillant-e ? (L'accueil du matin, le temps de midi, le soir, le mercredi après-midi, les plaines de vacances)
- 06.** Travaillez-vous aussi en juillet et/ou août ?

CONDITIONS DE TRAVAIL

- 07.** Avez-vous le choix de prendre vos vacances quand vous le souhaitez ? (si vous travaillez durant les périodes de vacances scolaires, pouvez-vous prendre des congés à ces périodes ?)
- 08.** Vos horaires changent-ils d'une semaine à l'autre ? Si oui, combien de temps à l'avance êtes-vous prévenu-e ?
- 09.** Auriez-vous envie, dans l'immédiat ou dans quelques années, de changer de boulot ? Si oui, pour aller vers quoi ?
- 10.** Avez-vous la possibilité de vous former dans le cadre de votre travail ? Si non, quels en sont les freins ?
- 11.** Si vous recevez un salaire ou un défraiement pour cet emploi, combien gagnez-vous par mois ?
- 01.** Qui est votre employeur ? (P.O, commune, asbl, intercommunale, association de fait, etc)
- 02.** Depuis combien de temps travaillez-vous chez cet employeur ?
- 03.** Travaillez-vous sur plusieurs implantations différentes ?
- 04.** Quelles tâches effectuez-vous quotidiennement dans votre travail ?
- 05.** Comment se passent les relations avec vos collègues (si vous en avez) ?
- 06.** Comment se passent les relations avec votre hiérarchie ?

- 07.** Comment se passent les relations avec le milieu scolaire ?
- 08.** Comment se passent les relations avec les enfants accueillis ?
- 09.** Comment se passent les relations avec les parents/les personnes qui vous confient les enfants ?
- 10.** Avez-vous le sentiment d'être bien considéré·e par toutes ces personnes dont on vient de parler ? Avez-vous le sentiment qu'elles reconnaissent votre travail ?
- 11.** Estimez-vous que les moyens mis à votre disposition (matériel, locaux, informations, etc) sont suffisants pour effectuer votre travail dans de bonnes conditions ?
- 12.** Vous plaisez-vous dans ce métier ?
- 13.** Qu'est-ce qui vous plaît le plus dans votre travail ? Vous plaît le moins ?
- 14.** Était-ce un choix, au départ, de travailler dans ce secteur ? Si oui/non, pourquoi ?
- 15.** Avez-vous déjà eu des problèmes de santé à cause du travail ?
- 16.** Vous est-il déjà arrivé d'être en arrêt maladie à cause du travail ? Pourriez-vous en dire davantage ?
- 17.** Si besoin, y a-t-il des délégués syndicaux vers qui vous tourner ? Les connaissez-vous ? Savez-vous comment les contacter ?

DIVERS

- 01.** Selon vous, que faudrait-il faire pour parvenir à une meilleure reconnaissance et valorisation du secteur de l'accueil extrascolaire ? Qui devrait faire quoi ? Par où commencer ?
- 02.** Que pensez-vous du fait que ce soit un métier considéré comme typiquement féminin ?
- 03.** Avez-vous des hommes dans votre équipe ?
- 04.** Si non, pensez-vous que c'est un manque ?

QUI SOMMES-NOUS ?

SERVICE ÉTUDES

Fanny Colard

fanny.colard@solidaris.be

02/515 06 26

Soralia est un mouvement mutualiste féministe d'éducation permanente.

Un mouvement riche de plus de 100 ans d'existence, présent partout en Belgique francophone et mobilisant chaque année des milliers de personnes.

Au quotidien, nous militons et menons des actions pour favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes.

Nous défendons des valeurs et des principes fondamentaux tel-le-s que le féminisme, l'égalité, la solidarité, le progressisme, l'inclusivité et la laïcité.

SORALIA

Mouvement féministe et solidaire

réseau **Solidaris**

**TOUTES NOS PUBLICATIONS SONT
TÉLÉCHARGEABLES DANS LEUR
ENTIÈRETÉ SUR NOTRE SITE.**



Rendez-vous sur
soralia.be/publications
ou scannez ce QR-code.

AVEC LE SOUTIEN DE :

