



**Observatoire de l'enfant**  
**Commission communautaire française**

**Enquête sur le profil et le statut des accueillant·es  
dans les établissements de l'enseignement fondamental  
ordinaire de la région bruxelloise**

**Stéphane Aujean**

**Juillet 2022**

## **Remerciements**

Nous tenons à remercier les professionnels dans les écoles qui ont pris le temps de remplir le questionnaire ainsi que les échevins des communes qui ont soutenu cette démarche. Nos remerciements vont aussi aux coordinations de l'Accueil Temps Libre bruxelloises qui ont non seulement aidé à la diffusion de ce questionnaire mais qui ont, précédemment, consacré du temps à l'amélioration du questionnaire original et, ensuite, relu attentivement ce rapport.

## Table des matières

Introduction.....	4
Méthodologie et taux de réponse.....	6
Méthodologie .....	6
Taux de réponse .....	7
Profil des accueillant·es.....	9
Echantillon des accueillant·es.....	9
Profil par genre .....	9
Profil par âge.....	9
Profil par niveau d'études .....	11
Formation continuée .....	13
Ancienneté.....	14
Conclusion sur le profil des accueillant·es.....	16
Statut des accueillant·es.....	18
Types de contrat .....	18
Aides à l'emploi .....	20
Temps de travail .....	20
Horaires coupés.....	22
Horaires variables .....	22
Temps de midi .....	23
Conclusion sur le statut des accueillant·es.....	24
Comparaison entre réseaux .....	25
Comparaison au niveau du profil .....	25
Comparaison au niveau du statut .....	28
Conclusion .....	30
Comparaison entre communes.....	31
Au niveau du profil .....	31
Au niveau du statut .....	32
Conclusion .....	33
Quid des écoles non subventionnées dans le cadre du décret ATL ?.....	34
Conclusions générales.....	35
Annexe : questionnaire .....	37

## Introduction

L'enquête qui est présentée dans ce rapport porte sur le profil et sur le statut des accueillant-es extrascolaires qui travaillent dans l'enseignement fondamental ordinaire francophone dans la Région de Bruxelles-Capitale. L'objectif est, d'une part, d'en savoir plus à leur propos (Qui sont ces personnes ? Quel est leur genre et leur âge ? Leur niveau de formation, leur ancienneté ?) et, d'autre part, d'en savoir plus sur leurs conditions de travail (Quel contrat de travail ? Quel horaire ?).

Pourquoi s'intéresser à cette question ? Un nombre croissant d'acteurs reconnaît que l'accueil extrascolaire dans les écoles ne doit pas se limiter au rôle de simple garderie des enfants dont les parents travaillent. Il joue d'autres fonctions très importantes pour le bien-être et le développement des enfants<sup>1</sup>. Ces fonctions sont d'ailleurs reconnues dans l'article 3 du décret ATL<sup>2</sup>. De plus, les personnes en charge de cet accueil sont bien souvent les seuls interlocuteurs réguliers des parents qui ne voient pas nécessairement les enseignants quand ils viennent déposer ou rechercher leur enfant. Les enfants eux-mêmes passent parfois plus de temps avec des accueillant-es qu'avec leur enseignant-e au cours d'une journée type. Ainsi, dans sa recherche menée dans 5 écoles maternelles bruxelloises, le FRAJE notait que « certains enfants, fréquentant la garderie le matin et/ou le soir, sont pris en charge plus de la moitié du temps par du personnel extrascolaire (encadrants, ALE, PTP, Article 60...) au statut extrêmement précaire et se sentant encore actuellement déconsidéré en regard du travail de l'instituteur·trice.<sup>3</sup> »

On comprend donc aisément qu'il est primordial que les enfants soient accueillis par du personnel expérimenté, disposant d'une bonne formation de base complétée par la formation continuée, travaillant avec des contrats stables, dans des horaires larges qui permettent notamment la participation à des réunions et l'accès aux formations, et dans des bonnes conditions de travail (sans horaires coupés ou variables d'une semaine à l'autre).

Comme le souligne également l'ONE dans son référentiel *Accueillir des enfants de 3 à 12 ans : viser la qualité*<sup>4</sup>, « l'éducation des enfants, hors du champ privé de la relation parentale,

---

<sup>1</sup> Dusart A-F, Mottint J, 2002, Identité des milieux d'accueil extrascolaire : un processus en construction permanente, Grandir à Bruxelles, n°10, pp 3-12.

<sup>2</sup> Le décret du 3 juillet 2003 relatif à la coordination de l'accueil des enfants durant leur temps libre et au soutien de l'accueil extrascolaire précise à son article 3 :

« L'accueil des enfants durant le temps libre poursuit les objectifs suivants :

1. contribuer à un épanouissement global des enfants en organisant des activités de développement multidimensionnel adaptées à leurs capacités et à leurs rythmes;
2. contribuer à la cohésion sociale en favorisant l'hétérogénéité des publics dans un même lieu;
3. faciliter et consolider la vie familiale, notamment en conciliant vie familiale et professionnelle, en permettant aux personnes qui confient les enfants de les faire accueillir pour des temps déterminés dans une structure d'accueil de qualité. »

<sup>3</sup> Masson Marie, 2014, La journée d'un enfant en classe d'accueil, Grandir à Bruxelles, n°29, pp 3-6.

<sup>4</sup> Sous la coordination de P. Camus et L. Marchal, *Accueillir des enfants de 3 à 12 ans : viser la qualité*, Livret VII, page 43.

suppose effectivement l'acquisition de savoirs et le développement de compétences relatives au moins à :

- l'enfant, son développement aux plans affectif, cognitif, physique et social ;
- la communication avec les enfants et les adultes ;
- les aptitudes relationnelles à l'écoute (écoute active), le travail avec les familles ;
- la gestion de groupe ;
- la gestion de conflits ;
- le travail en équipe ;
- l'observation ;
- la connaissance de soi ;
- les méthodologies telles que la pédagogie par atelier, la pédagogie du projet... ;
- les techniques d'animations (expression musicale, corporelle, graphique...);
- l'aménagement des espaces et la gestion du temps ;
- la déontologie ;
- le travail social, le travail en réseau ;
- etc. »

Adopté en 2003 par la Communauté française, le décret relatif à la coordination de l'accueil des enfants durant leur temps libre et au soutien de l'accueil extrascolaire poursuit plusieurs objectifs dont l'amélioration de l'accueil extrascolaire dans les écoles en encourageant les opérateurs d'accueil à employer du personnel qualifié en nombre suffisant<sup>5</sup>. Comme on le verra, ce décret a certainement eu des effets positifs dans certains cas. Mais il aura bientôt 20 ans et il fait actuellement l'objet d'une réforme. Nous avons évidemment l'espoir que cette enquête fournira des informations utiles dans le cadre de cette réforme.

---

<sup>5</sup> On notera à cet égard que notre enquête ne portait pas sur le taux d'encadrement i.e. sur le nombre d'enfants par accueillant-e. C'est évidemment un critère de qualité important. On ne peut pas offrir un accueil de qualité avec un adulte pour 50 enfants.

## Méthodologie et taux de réponse

### Méthodologie

Notre enquête fait suite à une première initiative d'enquête qui a pris place dans la Province de Namur et qui a abouti à la publication d'un rapport en 2015<sup>6</sup>. Cette enquête menée par un groupe de travail composé de coordinateurs ATL en collaboration avec la Cellule Observation de la Province de Namur, portait sur le profil et le statut des accueillant·es extrascolaires.

Les résultats de cette enquête, la première du genre en Belgique francophone, nous semblant assez interpellant, nous avons souhaité mener une enquête similaire en région bruxelloise. Nous nous sommes inspirés du questionnaire namurois tout en essayant d'en dépasser les limites (et notamment le fait qu'il ne permettait pas de croiser différentes variables et de répondre à certaines questions telles que, par exemple, « Y a-t-il un lien entre l'âge de l'accueillant et son niveau d'étude ? »).

Notre questionnaire a été rédigé en collaboration entre l'Observatoire de l'enfant et les coordinations ATL bruxelloises. Il consistait en un fichier Excel à remplir pour chaque école. Ce fichier devait être complété en indiquant les caractéristiques des accueillant·es travaillant dans l'école, une par ligne (voir questionnaire en annexe).

Les questionnaires ont été envoyés aux écoles selon différents canaux :

- dans certains cas, le questionnaire a été envoyé au service de l'enseignement communal et directement aux écoles du réseau libre et aux écoles du réseau de Wallonie Bruxelles Enseignement (WBE) ;
- dans d'autres cas, c'est la coordination communale de l'accueil temps libre qui s'est chargée de transmettre le questionnaire à l'ensemble des écoles implantées dans la commune, tous réseaux confondus.

Les questionnaires complétés ont été renvoyés progressivement à l'Observatoire de l'enfant, dans la plupart des cas autour de la fin de l'année scolaire 2020/2021.

---

<sup>6</sup> Province de Namur, *Enquête sur le profil et le statut des accueillant·e-s en province de Namur, Questions de santé et de société N°2, 2015*

## Taux de réponse

Nous avons envoyé le questionnaire à toutes les écoles francophones offrant un enseignement fondamental (enseignement maternel et/ou primaire) ordinaire<sup>7</sup> dans la Région de Bruxelles-Capitale. Sur les 386 questionnaires envoyés<sup>8</sup>, nous avons obtenu 281 réponses ; soit un taux de réponse de 73%. Il s'agit d'un taux de réponse assez élevé pour ce genre d'enquête ; particulièrement dans le contexte général dans lequel évoluent les directions d'écoles qui sont très régulièrement sollicitées pour remplir divers documents. C'est d'autant plus remarquable qu'on sait que les directions ont été durement mises à l'épreuve par l'ensemble des démarches à entreprendre pour gérer la pandémie de covid et ses conséquences pour leur établissement.

Tableau 1 - Nombre et taux de réponse par réseau scolaire :

Réseau	Questionnaires envoyés	Réponses reçues	Taux de réponse
Communal	196	191	97%
Libre confessionnel	154	72	47%
Libre non confessionnel	13	8	62%
WBE	23	10	43%
<b>Total</b>	<b>386</b>	<b>281</b>	<b>73%</b>

Néanmoins, on notera que le taux de réponse varie très fortement selon le réseau. Quasi-tout l'enseignement communal est couvert par notre enquête alors qu'un peu moins de la moitié des implantations des autres réseaux ont répondu. Une des raisons de ce différentiel tient dans le fait qu'on a souvent pu compter sur le soutien des échevins et des services de l'enseignement communal pour répondre à notre enquête. Dans certains cas, ces services ont pu directement fournir les données demandées sans que les écoles elles-mêmes ne doivent intervenir.

D'autres hypothèses pourraient expliquer le moins bon taux de réponse observé dans l'enseignement libre et dans celui de Wallonie Bruxelles Enseignement (WBE). Il est possible que les ressources administratives y soient encore moins développées que dans l'enseignement communal et que répondre à une enquête externe ne soit tout simplement pas considéré comme faisable car cela représente un investissement trop important en temps

---

<sup>7</sup> Les écoles de l'enseignement spécialisé présentent des caractéristiques particulières qui ne les rendent pas comparables aux écoles de l'enseignement ordinaire.

<sup>8</sup> Ce nombre ne correspond pas au nombre d'écoles mais au nombre d'implantations. Un nombre non négligeable d'écoles officiellement constituées de deux implantations, souvent une pour le maternel et une pour le primaire, parfois à la même adresse, parfois dans des lieux distincts. Parmi les réponses reçues, certaines concernaient aussi deux implantations. Dans ce cas, on a considéré que cela correspondait à deux réponses pour calculer le taux de réponse.

de travail. C'est en tout cas ce que semble indiquer quelques retours que nous avons reçus de directions d'écoles. Il est également possible que moins d'importance soit attachée à l'accueil extrascolaire dans les écoles de ces réseaux. Enfin, il n'est pas exclu que certaines écoles ne souhaitent pas faire part de la situation difficile qu'elles vivent dans ce domaine. Ces hypothèses ne sont évidemment pas mutuellement exclusives.

Si nos données sont très représentatives de la situation dans l'enseignement communal, on peut quand même s'interroger sur ce qu'il en est pour les autres réseaux. Pour l'enseignement libre confessionnel et l'enseignement WBE, on peut notamment se demander si les écoles qui n'ont pas répondu ne sont pas justement celles qui emploient les personnes les moins qualifiées et au statut le plus précaire. Cela voudrait dire que la situation présentée pour les écoles de ces réseaux serait encore pire que ce qu'elle est dans notre échantillon.

Gardons aussi en tête que, du fait que les coordinations ATL ont souvent servi d'intermédiaire entre les écoles et nous, la grande majorité des écoles qui ont répondu à notre enquête sont impliquées dans un programme CLE. Ainsi, seulement 17% des écoles de notre échantillon ne sont pas subventionnées dans le cadre de l'ATL. Et 85% des écoles subventionnées par l'ATL ont répondu contre seulement 43% des écoles qui ne le sont pas<sup>9</sup>. On peut donc émettre l'hypothèse que les écoles qui ont répondu à notre enquête sont plus investies dans la qualité de l'accueil et plus attentives au personnel qui s'en charge.

---

<sup>9</sup> Dans tous les réseaux à l'exception du communal, le taux de réponse était beaucoup plus élevé pour les écoles subventionnées par l'ATL que pour les autres.



## Profil des accueillant·es

### Echantillon des accueillant·es

Comme indiqué précédemment, nous avons reçu des informations à propos de 281 implantations scolaires. Ces informations portent sur 2.303 accueillant·es ; soit en moyenne un peu plus de 8 par implantation. Nous allons successivement explorer le profil qui en ressort ainsi que les informations que nous avons recueillies à propos de leur statut.

### Profil par genre

Le métier d'accueillant·e reste une profession très féminisée. Elle l'est certainement moins que celle de puéricultrice mais, dans notre échantillon, nous trouvons près de 80% de femmes. Si le pourcentage d'accueillants reste assez faible, il n'en est pas moins supérieur au pourcentage d'enseignants masculins dans le primaire et très largement supérieur à celui que l'on trouve dans le maternel<sup>10</sup>. Par ailleurs, comme on le verra plus loin, les femmes et les hommes n'ont pas du tout le même profil au niveau de la pyramide des âges.

### Profil par âge

Comme l'indique le tableau ci-dessous, le nombre d'accueillant·es de moins de 20 ans est négligeable. De leur côté, les 20 à 29 ans représentent plus de 17% du total. Nous trouvons ensuite, de 30 à 59 ans, trois classes d'âge qui représentent chacune environ 1 quart de l'échantillon. Les 60 ans et plus ne sont pas très nombreux.

Tableau 2 – Proportion d'accueillant·es par groupe d'âge

Âge	% du total
Moins de 20 ans	0,2%
20 à 29 ans	17,4%
30 à 39 ans	25,5%
40 à 49 ans	26,9%
50 à 59 ans	23,8%
60 ans et plus	6,2%

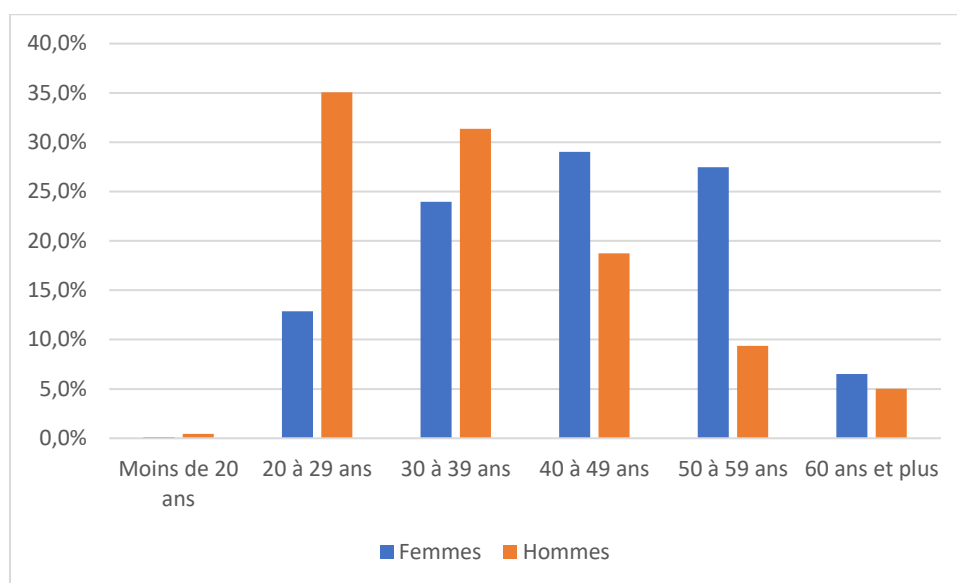
---

<sup>10</sup> Respectivement 4,3% et 17,2% des enseignants de maternel et de primaire sont des hommes. Et il semblerait que la tendance soit plutôt à une féminisation accrue du personnel enseignant en primaire. Voir : Wayens Benjamin, 2021, *Part du personnel enseignant masculin à Bruxelles*, Grandir à Bruxelles, n°40, p 13.

Mais cette répartition assez simple cache en fait deux mouvements, très distincts, quand on s'interroge sur la dimension genrée de cette répartition par âge. En effet, comme le montre le graphique 1, le nombre de femmes accueillantes monte progressivement avec l'âge jusqu'à la catégorie des 40-49 ans qui représente 29 % des femmes. La catégorie suivante, les 50-59 ans, reprend encore 27.5% des travailleuses mais, comme indiqué précédemment, il y a ensuite peu de femmes de 60 ans et plus.

Quand on regarde le profil des accueillants masculins, la catégorie la plus représentée est celle des 20-29 ans (plus de 35%). Ensuite, le nombre d'accueillants masculins diminue progressivement. Les 50-59 ans ne représentent même plus 10% des accueillants.

*Graphique 1 - Répartition des accueillant-es par groupe d'âge selon le genre*



Qu'est-ce qui pourrait expliquer ce profil par âge radicalement différent ? On peut avancer deux hypothèses :

- 1) La première est que l'accueil des enfants à l'école n'est pas une profession très valorisée ni considérée comme masculine dans l'imaginaire des travailleurs. Cette profession attirerait des jeunes hommes mais ceux-ci la quitteraient progressivement en vieillissant.
- 2) La deuxième hypothèse est que l'accueil des enfants a longtemps été extrêmement féminisé et que ce n'est qu'assez récemment que des hommes ont commencé à travailler dans ce secteur. La surreprésentation des jeunes parmi les travailleurs ne serait alors que temporaire et le reflet d'une évolution récente. Si cette hypothèse venait à être confirmée, on imagine bien que la pyramide des âges des travailleurs serait amenée à s'aplatir dans le futur.

A ce stade, rien ne permet de trancher entre ces deux hypothèses. Il faudrait d'autres données ou une enquête spécifique pour en savoir plus à ce sujet.

## Profil par niveau d'études

Le niveau d'études des accueillant-es est en moyenne particulièrement faible. Le tableau 3 reprend le pourcentage de chaque niveau d'études de façon détaillée. Nous n'avons pas tenu compte dans ce tableau des non-réponses (149 cas sur 2.303).

Tableau 3 – Proportion d'accueillant-es par niveau d'études détaillé

Niveau d'études	% du total
Sans diplôme	9%
Enseignement primaire	7%
Enseignement secondaire inférieur	16%
Auxiliaire de l'enfance	1%
Enseignement secondaire supérieur professionnel	9%
Enseignement secondaire supérieur technique ou artistique	14%
Enseignement secondaire supérieur général	18%
CESS	15%
Enseignement supérieur de type court	9%
Enseignement supérieur de type long	2%
Autre	7%
Total	100%

Nous avons tenté de faire des regroupements pour plus de lisibilité. Le tableau 4 reprend trois catégories plus larges. Nous ne tenons pas compte ici de la catégorie « Autre » mais il est fort possible que les personnes se trouvant dans cette catégorie ne soient que peu diplômées (bien que l'on puisse imaginer que certaines disposent quand même d'un brevet d'animateur de centres de vacances).

Tableau 4 – Proportion d'accueillant-es par niveau d'études avec regroupements

Niveau d'études	% du total
Faible (Enseignement secondaire inférieur au maximum)	32%
Moyen (Enseignement secondaire supérieur, CESS ou Aux. de l'enfance)	57%
Elevé (Enseignement supérieur de type court ou long)	11%
Total	100%

On constate que près d'un tiers des accueillant-es ne dépassent pas, au mieux, le niveau du secondaire inférieur. 57% ont, au maximum, le CESS<sup>11</sup>. A peine plus de 10% de l'échantillon

<sup>11</sup> Dans cette catégorie, il n'est pas possible de savoir si les personnes reprises comme ayant un diplôme d'auxiliaire de l'enfance ou de l'enseignement secondaire professionnel ont obtenu leur CESS.

disposent d'un diplôme de l'enseignement supérieur (généralement court). En ce qui concerne les écoles qui participent au programme CLE dans le cadre du décret sur l'accueil temps libre, rappelons que ce décret prévoit que les enfants accueillis par les opérateurs de l'accueil soient encadrés par du personnel qualifié. L'arrêté d'application du Décret ATL reprend la liste des titres reconnaissant une qualification<sup>12</sup>. Sans rentrer dans les détails, cela correspond principalement à l'enseignement secondaire supérieur sous différentes formes. Nous avons donc un tiers de notre échantillon qui ne répond pas à cette obligation (et qui, dans les écoles participant à un programme CLE, doit donc bénéficier de la dérogation prévue par la législation pour pouvoir accueillir les enfants<sup>13</sup>).

En dehors de cette obligation légale propre au secteur, à titre de comparaison, on trouvera ci-dessous un tableau décrivant les caractéristiques de la population active occupée à Bruxelles en 2020. On peut constater que le niveau de qualification des accueillant-es est incomparablement plus faible que celui que l'on trouve dans la population active occupée bruxelloise.

*Tableau 5 – Population active occupée bruxelloise par niveau d'études<sup>14</sup> (2020)*

<b>Niveau d'études</b>	<b>% du total</b>
Faible	17%
Moyen	24%
Elevé	59%
Total	100%

*Source : Actiris – Tableau sur la population active occupée et l'emploi intérieur*

On notera que les femmes et les hommes ne présentent pas de profils radicalement différents en termes de formation initiale. Tout au plus peut-on remarquer que les femmes sont 34% à avoir au mieux fini le secondaire inférieur quand les hommes sont 25% à se trouver dans le même cas alors qu'ils sont 65% à avoir au mieux un CESS contre 55% des femmes.

Le profil par âge est en revanche beaucoup plus marqué. La proportion d'accueillant-es ayant un faible niveau de formation initiale monte progressivement avec l'âge, passant de 16% chez les moins de 30 ans à 42% chez les plus de 59 ans. En ce qui concerne les personnes ayant un

<sup>12</sup> Arrêté du gouvernement de la Communauté Française du 3 décembre 2003 fixant les modalités d'application du Décret du 3 juillet 2003 relatif à la coordination de l'accueil des enfants durant leur temps libre et au soutien de l'accueil extrascolaire

<sup>13</sup> Voir plus loin dans la partie consacrée à la formation continuée.

<sup>14</sup> Niveau d'études : le diplôme le plus élevé qu'une personne a obtenu et qui est reconnu par la Communauté française ou la Communauté flamande. Les personnes dites peu qualifiées ont au maximum un diplôme de l'enseignement secondaire inférieur ou un diplôme qui n'est pas reconnu. Les personnes dites moyennement qualifiées ont un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur tandis que les personnes dites hautement qualifiées ont un diplôme de l'enseignement supérieur (universitaire ou non).

niveau de formation moyen, la courbe est inverse. Près de  $\frac{3}{4}$  des moins de 30 ans atteignent ce niveau contre seulement 38% des plus âgées.

Tableau 6 – Niveau d'études selon l'âge

Âge	Faible	Moyen	Elevé	Autre	Total
Moins de 30 ans	<b>16%</b>	<b>73%</b>	7%	4%	100%
30 à 39 ans	24%	59%	13%	4%	100%
40 à 49 ans	35%	48%	9%	7%	100%
50 à 59 ans	38%	44%	10%	8%	100%
60 ans et plus	<b>42%</b>	<b>38%</b>	10%	10%	100%
Moyenne	30%	54%	10%	6%	100%

### Formation continuée

Nous avons posé la question de savoir si les accueillant-es avaient suivi ou débuté une formation utile à la fonction au cours des 3 dernières années. A la lecture du tableau 7, on constate que l'information n'est pas fournie pour 11% des personnes.

60% des accueillant-es ont suivi ou débuté une formation. Cela laisse quand même près de 40% de personnes qui n'ont pas suivi une formation ou pour lesquelles on ne semble pas savoir ce qu'il en est. Plus interpellant encore, c'est le cas pour plus des 2/3 des personnes disposant d'un faible niveau d'étude. Dit autrement, non seulement 1/3 de notre échantillon est composé de personnes ayant un faible niveau d'étude mais ces personnes sont, en plus, moins nombreuses à avoir bénéficié de la formation continuée. Rappelons pourtant que si ces personnes travaillent dans une école participant à un programme CLE, elles sont censées justifier d'une formation continuée de minimum cent heures au cours des trois premières années de leur prise de fonction.

Tableau 7 – Proportion d'accueillant-es ayant suivi ou débuté une formation utile à la fonction au cours des 3 dernières années en fonction de leur niveau d'étude

Niveau d'étude	Pas de réponse	Ne sait pas	Non	Oui	Total
Autre	1%	1%	41%	57%	100%
Faible	1%	<b>12%</b>	<b>43%</b>	44%	100%
Moyen	2%	6%	19%	74%	100%
Elevé	2%	3%	26%	69%	100%
Sans réponse	9%	43%	28%	20%	100%
Moyenne	2%	9%	28%	60%	100%

Le tableau suivant confirme l'étendue de ce problème. On constate bien, avec l'accroissement de l'ancienneté, une élévation du nombre de personnes ayant un niveau d'étude faible qui ont suivi ou débuté une formation : elles passent de 13% pour les personnes engagées depuis moins d'un an à 59% pour celles qui travaillent depuis plus de 10 ans dans la même école (ou le même réseau). Il n'en reste pas moins que si l'on observe les personnes faiblement qualifiées ayant au moins 3 ans d'ancienneté, à peine plus de la moitié a suivi ou débuté une formation continuée. A titre de comparaison, on relèvera que c'est le cas pour 80% des personnes moyennement qualifiées.

*Tableau 8 – Proportion d'accueillant-es ayant un niveau d'étude faible qui ont suivi ou débuté une formation utile à la fonction au cours des 3 dernières années selon leur ancienneté*

<b>Ancienneté</b>	<b>Pas de réponse</b>	<b>Ne sait pas</b>	<b>Non</b>	<b>Oui</b>	<b>Total</b>
Moins d'un an	2%	4%	80%	13%	100%
Entre 1 et 3 ans	0%	6%	63%	31%	100%
Entre 3 et 5 ans	1%	8%	46%	44%	100%
Entre 5 et 10 ans	1%	18%	28%	53%	100%
Plus de 10 ans	0%	16%	24%	59%	100%
3 ans et plus	0%	15%	30%	<b>54%</b>	100%
Moyenne	1%	12%	43%	44%	100%

## Ancienneté

Le secteur a la réputation d'être victime d'un turnover assez important du personnel. Nos chiffres montrent que si plus de la moitié des accueillant-es de notre échantillon ont une ancienneté d'au moins 5 ans, 13% ont moins d'un an d'ancienneté et 19% entre 1 et 3 ans.

*Tableau 9 – Ancienneté des accueillant-es*

<b>Ancienneté</b>	<b>Proportion</b>
Moins d'un an	13%
Entre 1 et 3 ans	19%
Entre 3 et 5 ans	13%
Entre 5 et 10 ans	20%
Plus de 10 ans	34%
Total	100%

Il faut cependant être particulièrement attentif en lisant ce tableau. Les catégories d'ancienneté ont été définies ainsi parce qu'elles facilitaient un remplissage aisé du questionnaire et parce que la limite de 3 ans d'ancienneté a un sens au niveau réglementaire comme on vient de le voir. Mais les groupes ainsi formés ne portent pas sur le même nombre d'années accumulées. En effet, les personnes ayant entre 1 an et 3 ans d'ancienneté, tout comme celles en ayant entre 3 et 5 ans ont été recrutées sur deux ans, contrairement à celles ayant moins d'un an d'expérience et contrairement à celles qui ont entre 5 et 10 ans qui ont, pour leur part, été recrutées au cours de 5 années. En ce qui concerne les personnes ayant plus de 10 ans d'ancienneté, on peut imaginer que certaines aient été recrutées il y a 10 ans alors que d'autres travaillent dans la même école depuis plus de 20 ans.

Nous avons donc créé un nouveau tableau qui reprend dans une première colonne les effectifs par catégorie d'ancienneté mais aussi, dans une nouvelle colonne, les effectifs divisés par le nombre d'années contenues dans chaque catégorie. Que montre ce tableau ? Lorsque l'on compare les catégories d'ancienneté sur la même base, on remarque que chaque année une partie conséquente des accueillant·es quitte certainement la profession. En faisant l'hypothèse d'un recrutement assez stable d'année en année, les 300 personnes recrutées une année ne sont plus que 150 à être restées quelques années plus tard.

*Tableau 10 – Ancienneté des accueillant·es – effectif total et effectif total divisé par le nombre d'années de la catégorie d'ancienneté*

<b>Ancienneté</b>	<b>Effectif</b>	<b>Effectif divisé</b>
Moins d'un an	300	300
Entre 1 et 2 ans	429	214,5
Entre 3 et 5 ans	300	150
Entre 5 et 10 ans	461	92,2
Plus de 10 ans	763	

Dans ce contexte, on ne sera pas surpris de constater que l'ancienneté est liée au type de contrat des accueillant·es. Les personnes bénéficiant d'un contrat plus stable ont généralement une ancienneté plus importante. Ainsi, 75% des titulaires d'un contrat à durée indéterminée (CDI) ont au moins 5 ans d'ancienneté. 91% des statutaires ont plus de 10 ans d'ancienneté. De l'autre côté, 80% des personnes en contrats de remplacement et 58% de celles en contrat à durée déterminée (CDD) ont, au mieux, 3 ans d'ancienneté. C'est également le cas de 62% des accueillant·es sous statut ALE<sup>15</sup>. Cela dit, cela en laisse quand même 38% avec plus de 3 ans d'ancienneté dans un statut pour le moins précaire.

<sup>15</sup> ALE signifie Agence Locale pour l'Emploi. Travailler sous statut ALE permet à des demandeurs d'emploi ou à des personnes bénéficiant d'un revenu d'insertion de gagner un complément de revenu de 4,10€ par heure en plus de leurs allocations. Pour chaque heure prestée ou entamée le travailleur reçoit un chèque ALE de l'employeur. Le nombre d'heures que le chercheur d'emploi peut prester par mois est limité. Ce dispositif coûte évidemment moins cher aux employeurs qu'un contrat de salarié ordinaire.

Tableau 11 – Ancienneté des accueillant·es selon le type de contrat

Type de contrat	Moins d'un an	Entre 1 et 3 ans	Entre 3 et 5 ans	Entre 5 et 10 ans	Plus de 10 ans	Total
Durée indéterminée	2%	11%	12%	<b>24%</b>	<b>50%</b>	100%
Durée déterminée	<b>28%</b>	<b>30%</b>	17%	18%	7%	100%
ALE	<b>26%</b>	<b>36%</b>	17%	16%	6%	100%
Remplacement	<b>53%</b>	<b>27%</b>	5%	11%	4%	100%
Statutaire	0%	0%	7%	2%	<b>91%</b>	100%
Volontariat	38%	18%	18%	12%	15%	100%
Autres	32%	42%	0%	0%	26%	100%
Moyenne	13%	19%	13%	20%	34%	100%

Le tableau suivant montre, de façon également peu surprenante, qu'il existe aussi un lien entre l'ancienneté et le nombre d'heures prestées par semaine. Un tiers des personnes ayant moins d'un an d'ancienneté prestent moins de 10h par semaine. Ce n'est le cas que de 10% des personnes présentes depuis plus de 10 ans. 80% de celles-ci prestent plus de 19h par semaine contre 46% des personnes ne disposant pas encore d'un an d'ancienneté.

Tableau 12 – Nombre d'heures prestées selon l'ancienneté des accueillant·es

Ancienneté	Moins de 10h	Entre 10h et 19h	Entre 19h et 28h	Plus de 28h	Total
Moins d'un an	<b>33%</b>	21%	14%	32%	100%
Entre 1 et 3 ans	28%	19%	21%	32%	100%
Entre 3 et 5 ans	24%	18%	25%	33%	100%
Entre 5 et 10 ans	14%	14%	26%	45%	100%
Plus de 10 ans	10%	10%	<b>24%</b>	<b>56%</b>	100%
Moyenne	19%	15%	23%	43%	100%

Enfin, l'ancienneté est évidemment liée à l'âge des personnes. Les moins de 20 ans ne peuvent avoir qu'une ancienneté très limitée. A l'autre bout de l'échelle, 52% des 50-59 ans et 64% des 60 ans et plus ont plus de 10 ans d'ancienneté. Dans un même ordre d'idée, 65% des 20-29 ans ont moins de 3 ans d'ancienneté alors qu'ils ne sont que 24% chez les 40-49 ans.

### Conclusion sur le profil des accueillant·es

Notre enquête montre que les accueillant·es extrascolaires à Bruxelles présentent un profil bien spécifique. Il s'agit en effet d'une profession très féminisée (mais pas autant que d'autres dans le monde de l'éducation). Sa répartition par âge est assez uniforme mais avec un profil particulier pour les hommes (surreprésentés dans les catégories d'âge les moins élevées). Surtout, son niveau d'études moyen peut être qualifié de faible, voire très faible



(particulièrement parmi les personnes plus âgées). Ce n'est pas compensé par la formation continuée vu que seulement 60% du personnel a commencé ou suivi une formation continuée et que c'est le cas de moins de la moitié des personnes faiblement diplômées<sup>16</sup>. Par ailleurs, beaucoup de travailleur·ses ont une ancienneté limitée dans la profession (près de la moitié n'ont pas 5 ans d'ancienneté). Cela confirme qu'il y a un turnover important, qui constitue d'ailleurs un obstacle important à la formation du personnel<sup>17</sup>. On rappellera quand même que l'on trouve plus de personnes avec une ancienneté importante parmi les personnes bénéficiant d'un contrat plus stable et prestant au moins un ½ temps.

---

<sup>16</sup> Sans oublier le fait que la formation continuée n'est que très peu efficace pour compenser un faible niveau de formation de base. Comme le dit Florence Pirard dans un entretien : « la formation continue ne peut avoir de sens que si elle s'appuie sur un socle relativement solide et pérenne, au risque de simplement vouloir pallier en vain aux manques d'une formation de base. De plus, son impact est directement lié aux conditions de travail et aux statuts professionnels. Soulignons ainsi les effets de statuts précaires et de la rotation du personnel dans les lieux d'accueil qui rendent difficile un transfert des acquis de formation sur le terrain. »  
[http://www.cemea.be/IMG/article\\_PDF/article\\_a4599.pdf](http://www.cemea.be/IMG/article_PDF/article_a4599.pdf)

<sup>17</sup> Et l'on peut imaginer le gouffre financier que constitue de le fait de former des personnes qui quittent ensuite la profession quelques mois ou années plus tard.

## Statut des accueillant·es

### Types de contrat

Une légère majorité (57%) des accueillant·es bénéficient de CDI. Seulement 2% sont statutaires, malgré la surreprésentation des écoles communales dans notre échantillon. Les CDD représentent 19% des contrats, suivis des ALE avec 14% du total. 40% des accueillant·es ne disposent que d'un contrat précaire.

*Tableau 13 – Nombre et proportion des accueillant·es sous différents types de contrats*

Type de contrat	Nombre	% du total
Durée indéterminée	1320	<b>57%</b>
Durée déterminée	436	19%
ALE	333	14%
Remplacement	101	4%
Statutaire	47	2%
Volontariat	40	2%
Autre	17	1%
Contrat à l'heure	2	0%
Etudiant	2	0%
Total	2298	100%

Comme on l'a vu précédemment, la part de contrats stables s'accroît avec la hausse de l'ancienneté. On constate en effet que les personnes ayant moins d'un an d'ancienneté ne sont que 9% à être sous CDI. La proportion de CDI grimpe progressivement avec l'ancienneté, au contraire de tous les autres types de contrat à l'exception de la statutarisation. Il n'est malheureusement pas possible de déterminer si cela est dû au fait que les personnes qui ont un contrat précaire finissent par quitter la profession pour avoir un emploi plus stable ou si c'est parce que l'expérience serait régulièrement valorisée par l'obtention d'un meilleur contrat. Ces deux hypothèses ne sont d'ailleurs pas incompatibles.

Tableau 14 – Proportion des types de contrat selon l’ancienneté des accueillant-es

Type de contrat	Moins d'un an	Entre 1 et 3 ans	Entre 3 et 5 ans	Entre 5 et 10 ans	Plus de 10 ans	Moyenne
Durée indéterminée	<b>9%</b>	34%	53%	69%	86%	57%
Durée déterminée	39%	30%	25%	17%	4%	19%
ALE	28%	26%	18%	11%	2%	14%
Remplacement	17%	6%	2%	2%	1%	4%
Statutaire	0%	0%	1%	0%	5%	2%
Volontariat	4%	1%	2%	1%	1%	2%
Autres	2%	2%	0%	0%	1%	1%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Il y a également un lien entre le type de contrat des accueillant-es et le nombre d’heures prestées par ces personnes. Celles en CDI sont nettement plus nombreuses à prester au moins 19h (ce qui correspond environ à un ½ temps). Les CDD semblent surtout utilisés pour des temps de travail soit très courts, soit longs. En ce qui concerne les ALE, de façon peu surprenante vu les conditions attachées à ce statut, plus de 90% prestant moins de 19h. Les contrats de remplacement semblent eux concerner surtout le remplacement de personnes travaillant au moins à ½ temps. C’est également le cas du personnel statutaire. Enfin, et là aussi ce n’est pas une surprise, le volontariat est surtout le fait de personnes prestant un nombre limité d’heures.

Tableau 15 – Nombre d’heures prestées selon le type de contrat

Type de contrat	Moins de 10h	Entre 10h et 19h	Entre 19h et 28h	Plus de 28h	Total
Durée indéterminée	8%	11%	<b>28%</b>	<b>54%</b>	100%
Durée déterminée	33%	14%	14%	39%	100%
ALE	<b>50%</b>	<b>41%</b>	9%	0%	100%
Remplacement	10%	12%	<b>28%</b>	<b>50%</b>	100%
Statutaire	0%	0%	<b>35%</b>	<b>65%</b>	100%
Volontariat	<b>84%</b>	16%	0%	0%	100%
Autres	16%	11%	32%	42%	100%
Moyenne	19%	15%	22%	43%	100%

## Aides à l'emploi

Très peu d'écoles semblent bénéficier d'aides à l'emploi pour leurs accueillant-es. Dans 91% des cas, l'école ne percevrait pas d'aide à l'emploi. Cela ne veut pas dire que l'école ne reçoit aucun subside pour l'accueil extrascolaire. Mais l'on sait que les subventions octroyées dans le cadre du décret ATL sont largement insuffisantes pour pouvoir financer l'emploi des accueillant-es.

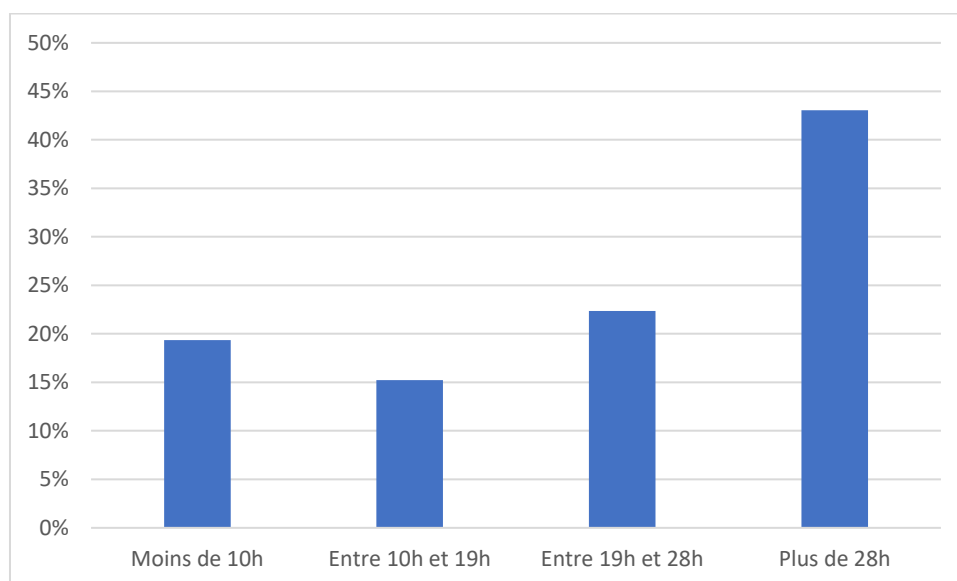
Tableau 16 – Nombre et proportion des types d'aides à l'emploi perçues pour les accueillant-es

Types d'aides	Nombre	Proportion
Pas d'aide	1943	<b>91%</b>
Autre	58	3%
ACS	57	3%
Activa	29	1%
Article 60	22	1%
PTP	19	1%
Maribel	1	0%
Total	2129	100%

## Temps de travail

Le nombre d'heures prestées varie assez fortement selon les personnes. 19% prestent moins de 10h alors qu'elles sont 43% à prester plus de 28h. On peut bien imaginer que le fait de prester peu d'heures par semaine constitue un obstacle important à une véritable professionnalisation. C'est notamment un obstacle à la formation continuée du personnel ainsi qu'à la possibilité d'organiser des temps de réunion collectifs.

Graphique 2 – Proportion d'accueillant·es selon leur temps de travail par semaine



Conformément à ce que l'on a observé précédemment quand on s'est intéressé au temps de travail selon le type de contrat, parmi les personnes qui prestent moins de 10h par semaine, on trouve une large majorité d'ALE et de CDD mais également quand même 24% de CDI. La proportion de CDI augmente avec le nombre d'heures prestées et ceux-ci sont largement majoritaires chez les accueillant·es qui prestent au moins 19h.

Tableau 17 – Type de contrat selon le nombre d'heures prestées par les accueillant·es

Type de contrat	Moins de 10h	Entre 10h et 19h	Entre 19h et 28h	Plus de 28h	Moyenne
Durée indéterminée	24%	41%	<b>73%</b>	<b>73%</b>	59%
Durée déterminée	32%	18%	12%	17%	19%
ALE	<b>34%</b>	<b>35%</b>	5%	0%	13%
Remplacement	2%	4%	6%	5%	4%
Statutaire	0%	0%	3%	3%	2%
Volontariat	7%	2%	0%	0%	2%
Autres	1%	1%	1%	1%	1%
Total	100%	100%	100%	100%	100%

## Horaires coupés

Dans notre enquête, un peu plus de 38% des accueillant-es travaillent avec des horaires coupés (i.e. une journée comportant plusieurs séquences de travail séparées par une ou plusieurs périodes d'interruption d'activité). Ceci n'est bien évidemment pas toujours propice à des bonnes conditions de travail. Cela implique de bloquer une bonne partie de la journée de ces personnes sans qu'elles n'aient nécessairement un nombre important d'heures prestées au total.

Lorsque l'on s'intéresse au lien entre ces horaires coupés et le temps de travail presté par les accueillant-es, on se rend compte que, de façon somme toute logique, les personnes qui font moins de 10h ou au contraire plus de 28h par semaine ne sont pas trop concernées par les horaires coupés. En revanche, près de 2/3 des accueillant-es qui prestent entre 10h et 28h ont des horaires coupés.

*Tableau 18 – Proportion d'accueillant-es travaillant avec des horaires coupés selon le nombre d'heures prestées par semaine*

Heures prestées	Non	Oui	Variable	Total
Moins de 10h	89%	11%	0%	100%
Entre 10h et 19h	32%	<b>67%</b>	1%	100%
Entre 19h et 28h	37%	<b>63%</b>	0%	100%
Plus de 28h	75%	25%	1%	100%
Moyenne	62%	37%	0%	100%

## Horaires variables

Imposer des horaires variables au personnel n'est pas non plus toujours favorable à des bonnes conditions de travail, ni éventuellement à un accueil de qualité. La question posée à ce sujet dans le questionnaire consistait à demander si la personne travaillait à des moments de la journée différents selon les semaines (par exemple, le matin une semaine et l'après-midi la semaine suivante). Dans notre échantillon, un peu plus d'un quart du personnel travaillait avec des horaires variables, ce qui est loin d'être négligeable.

Contrairement à ce qu'on a vu dans le cas des horaires coupés, la proportion de personnes travaillant à horaires variables augmentent légèrement avec le temps de travail.

Tableau 19 – Proportion d'accueillant-es travaillant avec des horaires variables selon le nombre d'heures prestées par semaine

Heures prestées	Non	Oui	Pas de réponse	Total
Moins de 10h	78%	<b>18%</b>	3%	100%
Entre 10h et 19h	80%	<b>19%</b>	1%	100%
Entre 19h et 28h	72%	<b>28%</b>	0%	100%
Plus de 28h	70%	<b>30%</b>	1%	100%
Moyenne	72%	26%	2%	100%

## Temps de midi

La quasi-totalité (96%) des accueillant-es travaillent durant l'accueil du midi. Parmi toutes les personnes qui travaillent le midi, 18% ne travaillent que sur l'heure du midi<sup>18</sup>.

Parmi les personnes qui travaillent le midi, on peut remarquer que plus de  $\frac{3}{4}$  des volontaires ne travaillent que le midi. C'est également le cas de près de la moitié des ALE et 29% des CDD. C'est très rare dans les autres types de contrats.

Tableau 20 – Proportion d'accueillant-es qui ne travaillent que le temps de midi (parmi le personnel qui travaille le temps de midi) selon le type de contrat

Type de contrat	Non	Oui	Total
Durée indéterminée	93%	7%	100%
Durée déterminée	71%	<b>29%</b>	100%
ALE	52%	<b>48%</b>	100%
Remplacement	96%	4%	100%
Statutaire	100%	0%	100%
Volontariat	24%	<b>76%</b>	100%
Autres	88%	12%	100%
Moyenne	82%	18%	100%

On notera également que 83% des personnes qui travaillent le midi et prestent moins de 10h par semaine ne travaillent en fait que le midi. Ce n'est évidemment pas le cas des personnes qui ont un horaire de travail plus important.

<sup>18</sup> Comme on l'a mis en évidence dans une autre enquête, le taux d'encadrement des enfants pendant le temps de midi est très insuffisant, particulièrement dans certaines écoles. Voir S. AUJEAN, Enquête sur le temps de midi dans les établissements de l'enseignement fondamental ordinaire de la région bruxelloise, Observatoire de l'enfant de la Commission communautaire française, 2016. Ce rapport est disponible sur le site de l'Observatoire : [www.grandirabruelles.be/Publications/rapports/Midi/Rapportmidi.pdf](http://www.grandirabruelles.be/Publications/rapports/Midi/Rapportmidi.pdf)

## Conclusion sur le statut des accueillant·es

Si le profil des accueillant·es se caractérise par une population peu formée, le statut dont ces personnes « bénéficient » est à l'avenant. Ainsi, dans notre échantillon, 40% des accueillant·es ne disposent que d'un contrat précaire. Ce type de contrat est généralement associé à des temps de travail assez limités. A part les subventions ATL, c'est un secteur qui ne fait l'objet que de très peu d'aides à l'emploi. En termes de temps de travail, il y a beaucoup d'hétérogénéité mais 1/3 des accueillant·es ne présentent pas plus de 19h par semaine. Les horaires coupés sont fréquents (38% en moyenne mais beaucoup plus quand on ne tient pas compte des personnes qui ont des temps de travail de moins de 10h ou plus de 28h). Les horaires variables concernent quand même ¼ des personnes. Enfin, il existe une minorité non négligeable qui ne travaille que le midi, notamment parmi les ALE et les volontaires.



## Comparaison entre réseaux

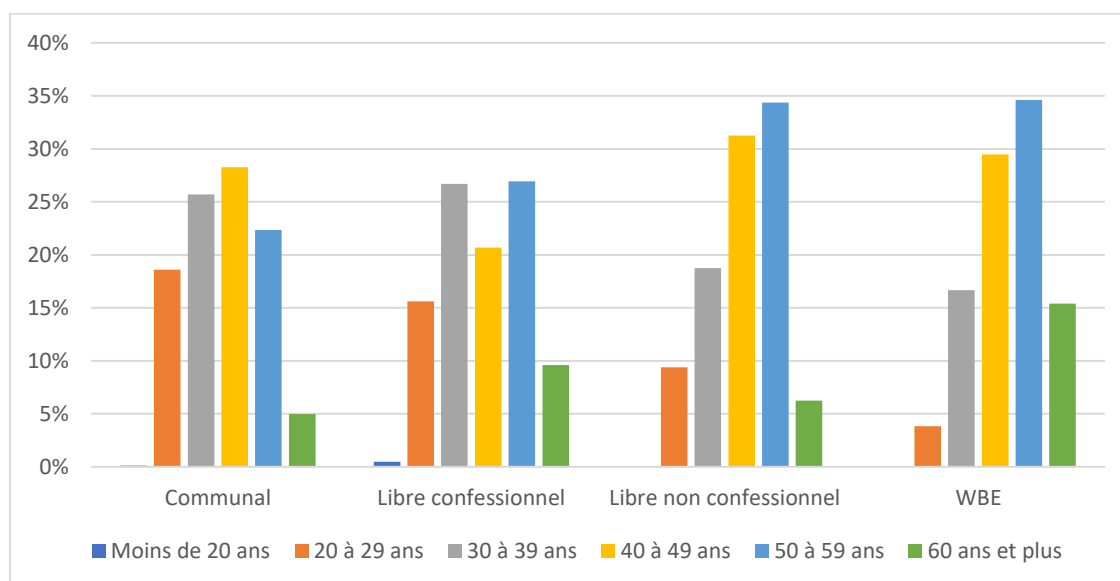
L'intitulé de ce chapitre peut interpeler le lecteur. En effet, pourquoi vouloir faire une comparaison entre les écoles des différents réseaux d'enseignement ? Le sens de cette démarche ne se trouve pas dans une volonté mal dissimulée de relancer une nouvelle guerre scolaire. Mais il ressort des échos du terrain que la mise en place du Décret ATL au début des années 2000 aurait eu un effet favorable sur l'accueil proposé dans l'enseignement communal mais que l'impact ne se serait pas fait sentir de façon comparable dans les autres réseaux. Nous avons donc pris la décision d'essayer de voir si ces échos se reflétaient dans nos données en comparant le profil et le statut du personnel selon les réseaux. Il va de soi qu'il faut garder en tête les remarques que nous avons faites dans la première partie de ce rapport à propos de la plus faible représentativité des données sur les réseaux libres et le réseau WBE. On notera également que, vu leur surreprésentation dans notre échantillon, les caractéristiques des écoles communales sont en général très proches de sa moyenne. On se penchera donc sur les caractéristiques qui distinguent particulièrement les écoles des autres réseaux de la moyenne.

### Comparaison au niveau du profil

La comparaison entre réseaux ne montre pas de différence majeure au niveau du genre des accueillant·es. On se trouve entre 77% de femmes dans le libre confessionnel et 85% dans le libre non confessionnel.

En revanche, au niveau de l'âge on peut constater des profils différents. Si le libre confessionnel ne diffère de la moyenne que par une proportion un peu moins élevée de 40-49 ans et un peu plus importante de plus de 49 ans, les profils de WBE et du libre non confessionnel (dans une moindre mesure) sont assez spécifiques. En effet, on y trouve respectivement 21% et 28% de moins de 39 ans (contre 42% en moyenne) et 64% et 65% de 40-59 ans (contre 51% en moyenne). Et on trouve encore 15% de 60 ans et plus dans le réseau WBE (contre 6% en moyenne). Les accueillant·es de ces deux réseaux présentent donc un profil assez nettement plus âgé.

Graphique 3 - Répartition des âges des accueillant-es selon le réseau



En ce qui concerne le niveau d'étude des accueillant-es, le communal et le libre confessionnel ont là aussi des profils assez proches, avec juste une proportion un peu plus faible dans le communal de personnes ayant un diplôme de l'enseignement supérieur. Le libre non confessionnel accentue encore un peu cette tendance avec un petit peu moins de personnes peu qualifiées mais nettement plus de personnes ayant un niveau d'études élevé (33% contre 11% en moyenne). En revanche, le réseau WBE se caractérise par une proportion particulièrement importante (près de la moitié) d'accueillant-es ayant un niveau d'études faible.

Tableau 21 – Proportion d'accueillant-es par niveau d'études selon le réseau

Niveau d'études	Communal	Libre confessionnel	Libre non confessionnel	WBE	Moyenne
Faible	31%	32%	26%	<b>48%</b>	32%
Moyen	60%	50%	41%	44%	57%
Elevé	8%	18%	<b>33%</b>	8%	11%
Total	100%	100%	100%	100%	100%

Au niveau de la formation continuée, celle-ci semble un peu plus courante dans le communal que dans le libre confessionnel. Dans les deux cas, nous n'avons pas reçu d'information sur une dizaine de pourcents des personnes ; ce qui n'est pas négligeable. Mais ce n'est pas comparable à la situation dans le libre non confessionnel (48% de non-réponses ou de « Ne sait pas ») et WBE (27%). Dans ces deux réseaux, la proportion de personnel qui a suivi ou

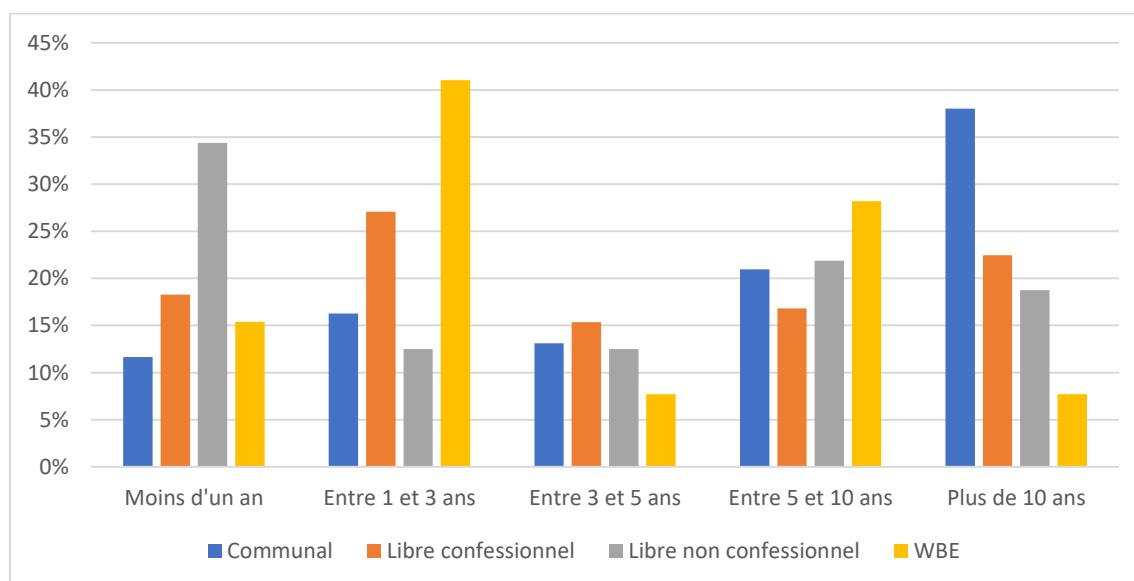
débuté une formation utile à la fonction au cours des 3 dernières années est beaucoup plus faible que la moyenne.

Tableau 22 – Proportion d'accueillant-es ayant suivi ou débuté une formation utile à la fonction au cours des 3 dernières années selon le réseau

Formation	Communal	Libre confessionnel	Libre non confessionnel	WBE	Moyenne
Oui	64%	53%	<b>30%</b>	<b>35%</b>	60%
Non	25%	39%	21%	38%	28%
Ne sait pas	10%	3%	12%	<b>24%</b>	9%
Pas de réponse	1%	6%	<b>36%</b>	3%	2%
Total	100%	100%	100%	100%	100%

En matière d'ancienneté, le communal se caractérise par une proportion plus importante d'accueillant-es expérimentées (59% ont au moins 5 ans d'ancienneté). En comparaison, le libre confessionnel compte plus de personnes ayant moins de 3 ans d'ancienneté (45% contre 28% dans le communal). Le libre non confessionnel présente la particularité d'avoir beaucoup (34%) de personnel avec moins d'un an d'ancienneté et d'avoir peu de personnel ayant entre 1 et 3 ans ou ayant plus de 10 ans d'ancienneté. Enfin, le réseau WBE a un profil un peu particulier avec beaucoup de personnes ayant une ancienneté entre 1 et 3 ans et très peu avec plus de 10 ans.

Graphique 4 - Ancienneté des accueillant-es selon le réseau



## Comparaison au niveau du statut

On a vu que le profil des accueillant·es variait en fonction des réseaux. Qu'en est-il du statut de ces personnes ?

En termes de types de contrat, les différences sont marquantes. Le communal compte 2/3 de contrats stables (CDI ou statutaire) et n'utilise que 8% d'ALE. A l'autre extrême, WBE emploie 83% d'accueillant·es sous le statut ALE et 10% de volontaires. Le libre confessionnel utilise quand même 28% d'ALE et 5% de volontaires ; ce qui ne laisse que 41% de personnel avec un CDI. Le libre non confessionnel est assez similaire mais avec beaucoup plus d'ALE (42%) et moins de CDD que le libre confessionnel.

Tableau 23 – Proportion des accueillant·es sous différents types de contrats selon le réseau

Type de contrat	Communal	Libre confessionnel	Libre non confessionnel	WBE	Moyenne
Durée indéterminée	<b>64%</b>	41%	42%	0%	57%
Durée déterminée	19%	21%	9%	4%	19%
ALE	8%	<b>28%</b>	<b>42%</b>	<b>83%</b>	14%
Remplacement	5%	2%	0%	0%	4%
Statutaire	2%	1%	0%	0%	2%
Volontariat	1%	<b>5%</b>	3%	<b>10%</b>	2%
Autres	1%	2%	3%	3%	1%
Total	100%	100%	100%	100%	100%

On a vu précédemment qu'il y avait un lien fort entre le nombre d'heures prestées et le type de contrat des accueillant·es. On ne sera donc pas surpris de constater que les heures prestées varient fortement d'un réseau à l'autre. D'un côté, on trouve le communal avec 72% qui prestent au moins un ½ temps (et 49% plus de 28 heures par semaine). De l'autre, on trouve à nouveau WBE avec 89% qui travaillent moins de 19h par semaine. Le libre se trouve à nouveau entre les deux. Dans le confessionnel, 30% des accueillant·es travaillent entre 10 et 19h et seulement 28% travaillent plus de 28h. Cette proportion n'est que de 10% dans le libre non confessionnel où 68% travaillent moins de 19h.

Tableau 24 – Heures prestées selon le réseau

Heures prestées	Communal	Libre confessionnel	Libre non confessionnel	WBE	Moyenne
Moins de 10h	18%	19%	23%	<b>45%</b>	19%
Entre 10h et 19h	10%	<b>30%</b>	<b>45%</b>	<b>44%</b>	15%
Entre 19h et 28h	23%	23%	23%	8%	22%
Plus de 28h	<b>49%</b>	28%	10%	3%	43%
Total	100%	100%	100%	100%	100%

On retrouve 60% d'accueillant-es travaillant selon des horaires coupés dans le libre confessionnel et WBE. La proportion est un peu moindre dans le libre non confessionnel (45%) mais dépasse quand même largement celle que l'on trouve dans le communal (32%).

Tableau 25 – Proportion d'accueillant-es travaillant avec des horaires coupés selon le réseau

Horaires coupés	Communal	Libre confessionnel	Libre non confessionnel	WBE	Moyenne
Non	68%	40%	55%	40%	61%
Oui	32%	<b>60%</b>	45%	<b>60%</b>	38%
Variable	0%	0%	0%	0%	0%
Total	100%	100%	100%	100%	100%

De plus, parmi les personnes qui travaillent à horaires coupés dans le communal, seules 21% travaillent moins de 19h. Ce chiffre est de 42% dans le libre confessionnel, de 67% dans le libre non confessionnel et de 89% dans le réseau WBE !

Ces différences ne sont pas observées au niveau des horaires variables qui se retrouvent dans des proportions sensiblement similaires dans les divers réseaux.

On a dit plus haut que la quasi-totalité des accueillant-es travaillaient durant l'accueil du midi. Ce n'est pas le cas dans le libre non confessionnel où près d'1/4 du personnel ne travaille pas le midi. WBE compte aussi 9% de personnes qui ne sont pas présentes le midi. Et parmi les personnes qui y travaillent le midi, 28% n'y travaillent pas en dehors de l'heure du midi, ce qui est plus important que la moyenne (18%).

## Conclusion

En comparaison avec le réseau communal, le libre confessionnel ne présente pas un profil radicalement différent. On y trouve quand même moins de personnes expérimentées, moins de CDI et plus d’ALE et de volontaires et une proportion plus importante de personnes prestant entre 10 et 19h par semaine. Les horaires coupés y sont aussi plus fréquents.

C’est le réseau WBE qui se distingue le plus de la moyenne avec un profil d’âge vieillissant, presque la moitié de personnes faiblement qualifiées, peu de formation continuée (35%), beaucoup de personnes avec moins de 3 ans d’expérience (56%) et très peu avec plus de 10 ans. Le statut des travailleur·ses est particulièrement défavorable avec quasi uniquement des statuts très précaires, peu d’heures prestées (89% font un maximum de 19h) et des horaires coupés très fréquents et touchant presque toujours des personnes ayant déjà un horaire de travail assez réduit.

En ce qui concerne le réseau libre non confessionnel, il se trouve environ à mi-chemin entre le libre confessionnel et WBE. On y trouve aussi un profil d’âge vieillissant. Il y a certes un peu plus de personnes qualifiées mais peu de formation continuée (30%), beaucoup de personnes avec moins d’un an d’expérience (plus d’un tiers) et beaucoup d’ALE (42%), peu d’heures prestées (68% font un maximum de 19h) et des horaires coupés très fréquents et touchant très souvent des personnes ayant déjà un horaire assez réduit.

On peut donc conclure de cette comparaison entre réseaux que les caractéristiques négatives déjà assez marquantes du profil (faibles qualifications, formation continuée limitée, turnover important) et du statut des accueillant·es (contrats précaires fréquents, beaucoup de temps partiels et d’horaires coupés) sont exacerbées dans le cas des réseaux libres et WBE.

## Comparaison entre communes

Après avoir comparé la situation entre réseaux, il nous a semblé intéressant de comparer les communes entre elles. En effet, c'est le PO communal qui dicte la politique en matière d'accueil extrascolaire dans ses écoles, c'est généralement lui qui recrute le personnel, et qui décide des modalités de son travail. Il n'est donc pas surprenant de trouver, comme on le verra, des grandes différences entre communes. Nous avons aussi entamé cette démarche avec l'espoir que les communes les plus dynamiques, celles qui investissent véritablement dans la qualité de leur accueil, puissent inspirer les communes qui n'en ont pas encore fait une priorité à la hauteur des enjeux.

Dans le cadre de notre enquête nous nous sommes engagés à respecter l'anonymat. Nous ne publierons donc pas ici de données sur une commune en l'identifiant. Par ailleurs, en se focalisant sur l'échelle communale, on se doit d'être d'autant plus prudent que les effectifs examinés sont plus faibles. Ainsi, deux communes n'ont fourni de l'information que sur respectivement 5 et 12 accueillant·es. Il va de soi qu'on ne peut pas tirer d'informations représentatives d'échantillons aussi faibles<sup>19</sup>.

### Au niveau du profil

En ce qui concerne le genre des accueillant·es, on remarque peu de différences entre les communes. La plupart se situent autour de la moyenne (seulement 20% d'hommes). Uniquement deux communes en comptent plus de 30% et une seule moins de 10%.

Lorsque l'on s'intéresse à l'âge, on constate aussi que beaucoup de communes ont une répartition qui n'est pas très différente de la moyenne. Pour rappel, la pyramide des âges pour le communal se compose de 19% de moins de 30 ans, d'environ un quart pour chacun des trois groupes suivants et de 5% pour les plus de 59 ans. Seules trois communes comptent un peu plus de 30% de moins de 30 ans. Quelques communes ont un peu plus de 30-39 ans ou de 40-49 ans. Mais ce qui est le plus marquant, c'est que trois communes ont largement plus que la moyenne (27%) de plus de 49 ans. Deux d'entre elles dépassent même les 50%.

La comparaison de niveaux d'études est compliquée par le fait que, pour certaines communes, le taux de non-réponses ou de réponses « Autres » est assez élevé. Si l'on prend comme indicateur la somme des niveaux d'études « moyen » et « élevé », on se rend compte qu'il n'atteint pas 50% dans cinq communes (alors que la moyenne régionale est de 59%). C'est notamment le cas pour deux des trois communes qui ne sont pas dans le décret ATL. Il est

---

<sup>19</sup> Ces deux communes ne seront donc pas prises en compte dans les comparaisons effectuées dans ce chapitre.

particulièrement faible dans une de ces communes avec un taux de faiblement diplômés qui atteint les 63% !

En ce qui concerne la proportion d'accueillant-es ayant suivi ou débuté une formation utile à la fonction au cours des 3 dernières années, on peut constater que le taux varie fortement d'une commune à l'autre<sup>20</sup>. Cinq réseaux d'enseignement communaux ont des taux faibles voire très faibles de formation continuée. Là encore, on retrouve les mêmes deux communes qui ne se trouvent pas dans l'ATL (dont l'une qui n'aurait aucun-e accueillant-e ayant suivi de formation continuée).

En ce qui concerne l'ancienneté, la situation varie d'une commune à l'autre. Ainsi, six communes comptent plus d'un tiers de personnel avec moins de 3 ans d'ancienneté. A l'inverse, quatre communes comptent plus de  $\frac{3}{4}$  de personnel ayant au moins 5 ans d'ancienneté. Il s'agit, sans surprise, de communes qui comptaient déjà du personnel plutôt âgé.

#### Au niveau du statut

Comme on l'a vu précédemment, les communes ont généralement un personnel assez stable, avec une proportion souvent importante de personnes en CDI. Les communes ont souvent aussi une part de CDD mais une seule d'entre elles a fait le choix d'engager massivement des CDD (60%) plutôt que des CDI. De plus, trois communes se particularisent par leur emploi important d'ALE. Une commune en emploie 35%, une autre 24% (et 6% de volontaires en plus). Mais c'est la troisième qui se distingue le plus avec 55% d'ALE parmi le personnel d'accueil ! En général, on constate aussi que les communes qui emploient pas mal d'ALE sont souvent les mêmes qui ont une part importante de personnel faiblement formé.

Les communes se distinguent également par des temps de travail très différents. Certaines recourent massivement aux temps partiels de moins de 19 heures par semaine (77% pour une commune hors décret ATL, 71% pour une autre ; alors que la moyenne n'est que de 28%, notamment parce que beaucoup de communes n'en emploient que très peu). A l'opposé, certaines communes ont une très grande majorité, voire une quasi-totalité, d'accueillant-es travaillant plus de 28 heures par semaine.

La situation est particulièrement tranchée en ce qui concerne le travail en horaires coupés. Six communes ne le pratiquent presque pas, voire pas du tout. A l'inverse, sept communes le pratiquent à plus de 75%. On retrouve le même phénomène en ce qui concerne les horaires

---

<sup>20</sup> On notera que dans le cas de deux communes, on a au moins 60% de non-réponses ou de « ne sait pas ». Il s'agit vraiment d'exceptions car pour les autres communes l'information est quasi-complète.



variables. Neuf communes ne le pratiquent pas ou presque pas alors que quelques communes n'ont quasi que des horaires variables. On notera qu'à une exception près, ce ne sont pas les mêmes communes qui ont à la fois des horaires variables et des horaires coupés.

Dans le communal, rares sont les accueillant·es qui ne travaillent pas le midi. Généralement, les personnes qui travaillent le midi, travaillent également à d'autre moment de la journée. Ce n'est pas le cas dans deux communes où une part importante ne travaille que le midi (56 et 48% respectivement) et dans lequel on avait déjà remarqué une forte proportion de temps très partiels. Dans trois autres communes, ¼ du personnel ne preste que le midi également.

## Conclusion

Quelles conclusions peut-on tirer de cette comparaison entre communes ? Il nous semble avant tout important de mettre en avant le fait que les communes connaissent des situations assez diversifiées. Si certaines ont un personnel assez bien formé au départ, qui continue à suivre des formations continuées et qui dispose généralement de contrats stables et d'un temps de travail important, ce n'est pas le cas d'autres. En effet, dans certaines communes, on constate des niveaux de diplômes faibles, peu voire pas du tout de formation continuée, parfois une utilisation assez importante de contrats peu stables (notamment des ALE), une proportion élevée de personnes travaillant peu d'heures par semaine et souvent avec des horaires coupés ou ne travaillant que le midi. Les communes concernées ne cumulent pas toujours toutes ces difficultés, mais la situation peut être qualifiée de préoccupante pour au moins quatre d'entre elles dont deux qui ont fait le choix de ne pas entrer dans le cadre du décret ATL.

## Quid des écoles non subventionnées dans le cadre du décret ATL ?

Comme on l'a indiqué au début de ce rapport, dans notre échantillon 83% des écoles sont subventionnées dans le cadre de l'ATL. Vu le poids de ces écoles, on comprendra aisément que leur profil ne diffère que très peu de la moyenne de notre échantillon. Qu'en est-il des caractéristiques des écoles qui ne sont pas subventionnées dans le cadre de l'ATL ?

Tout d'abord, on rappellera que, vu que le taux de réponse des écoles non subventionnées ATL est beaucoup plus faible (43% en moyenne) que celui des écoles subventionnées (85%), il convient de prendre ces chiffres avec des pincettes. On ne peut exclure par exemple que les écoles qui ont répondu aient un profil particulier (comme un personnel bénéficiant d'un meilleur statut par exemple). De plus, leur effectif total dans notre échantillon est faible (49 écoles).

En termes de genre et de moyenne d'âge, les écoles non subventionnées ATL ne diffèrent que très peu de la moyenne. On distingue une différence légère à deux niveaux : une part un peu plus importante de personnes faiblement diplômées (39%) que la moyenne (32%) et une proportion un peu moindre d'accueillant-es ayant plus de 10 ans d'ancienneté (1/4 contre 1/3 en moyenne).

Les écoles non subventionnées ATL semblent se distinguer nettement de la moyenne dans deux domaines. Premièrement, 62% de leur personnel n'a suivi ou débuté aucune formation utile à la fonction au cours des 3 dernières années (contre 28% en moyenne). Deuxièmement, le temps de travail y est en moyenne plus faible, avec plus d'horaires coupés (mais moins d'horaires variables). 51% du personnel y travaille un maximum de 19h par semaine contre 34% dans l'ensemble de l'échantillon. 52% travaillent avec des horaires coupés (contre 38% en moyenne) et 7% avec des horaires variables (contre 26% en moyenne) ; ce dernier constat étant certainement lié à la relative faiblesse des temps de travail.

Lorsque l'on s'intéresse à ce qui caractérise les écoles non subventionnées ATL, il n'est pas aisé de distinguer ce qui est dû spécifiquement au fait de ne pas s'inscrire dans le cadre du décret et ce qui est dû à la composition différente de ce groupe (qui ne compte que 39% d'écoles communales contre 74% pour le groupe formé par les écoles subventionnées ATL). Mais on peut raisonnablement émettre l'hypothèse que les temps de travail plus faibles s'expliquent par la plus forte proportion d'écoles libres et WBE dans le non subventionné ATL. Inversement, on peut se dire que si le pourcentage de personnes qui suivent ou ont suivi une formation est beaucoup plus faible dans ce groupe qu'en moyenne c'est parce que le décret pousse les écoles qui bénéficient de subventions à former leur personnel. Et c'est sans doute là l'effet positif le plus évident du décret.

## Conclusions générales

Une série d'éléments ressortent clairement de notre enquête. Elle montre avant tout que les accueillant-es extrascolaires à Bruxelles présentent un profil bien spécifique. Il s'agit en effet d'une profession très féminisée ; et dans laquelle la minorité d'hommes présents sont relativement jeunes. Elle se caractérise aussi par un faible niveau d'études que la formation continuée ne parvient pas à compenser. On constate aussi beaucoup de turnover et une ancienneté donc souvent limitée. Tout cela s'explique sans doute en grande partie par un statut peu attractif. En effet, dans notre échantillon, 40% des accueillant-es disposent d'un contrat précaire<sup>21</sup>, généralement associé à des temps de travail limités. Les horaires coupés sont fréquents et les horaires variables ne sont pas rares. Enfin, il existe une minorité non négligeable qui ne travaille que le midi, notamment parmi les ALE et les volontaires.

On constate donc bien un lien entre une profession féminisée et faiblement qualifiée et des conditions de travail et un statut peu attractifs. A cet égard, on rappellera quand même que c'est parmi les personnes bénéficiant d'un contrat plus stable et prestant au moins un ½ temps que l'on trouve plus de personnes avec une ancienneté importante. Ce n'est certainement pas une coïncidence.

La comparaison entre réseaux est elle aussi instructive, bien qu'elle doive être considérée avec prudence (au vu du différentiel de taux de réponses entre réseaux). Elle montre que, en comparaison avec le réseau communal, le libre confessionnel ne présente pas un profil radicalement différent mais que le statut des personnes qui y travaillent est quand même moins favorable. En revanche, le réseau WBE se distingue le plus de la moyenne avec un profil d'âge vieillissant, presque la moitié de personnes faiblement qualifiées, peu de formation continuée, beaucoup de personnes peu expérimentées. Le statut des travailleur-ses y est particulièrement défavorable avec presque uniquement des statuts très précaires, peu d'heures prestées et des horaires coupés très fréquents et touchant presque toujours des personnes ayant déjà un horaire de travail assez réduit. Le réseau libre non confessionnel, lui, se trouve environ à mi-chemin entre le libre confessionnel et WBE. Rappelons également que ces données ne concernent que les écoles qui ont répondu et qu'on ne peut exclure que la situation réelle dans la majorité des écoles des réseaux libres et WBE soit encore moins favorable.

Quand on fait abstraction des réseaux et que l'on s'intéresse à l'effet possible de la participation au Décret ATL, on remarque un élément distinctif : les écoles subventionnées par l'ATL ont une proportion beaucoup plus importante d'accueillant-es qui ont suivi ou débuté une formation utile à la fonction au cours des 3 dernières années.

Enfin, il ressort de la comparaison entre les écoles organisées par les différentes communes que celles-ci connaissent une grande diversité de situations. Alors que certaines communes ont un personnel assez bien formé à la base, qui continue à suivre des formations continuées et qui dispose généralement de contrats stables et d'un temps de travail important, d'autres

---

<sup>21</sup> Et notre enquête n'abordait pas les rémunérations mais on sait bien qu'elles sont à l'avenant.

semblent se contenter d'employer du personnel faiblement diplômé, peu formé, avec des contrats peu stables. Si les communes concernées ne cumulent pas toujours toutes ces difficultés, la situation peut néanmoins être qualifiée de préoccupante pour au moins quatre d'entre elles dont deux qui ont fait le choix de ne pas entrer dans le cadre du décret ATL. On constate donc que les choix politiques posés par les autorités communales ont vraiment des impacts importants sur le terrain, notamment au regard du statut du personnel.

Que peut-on conclure plus généralement de cette enquête ? Si le décret ATL peut servir d'incitant pour que les écoles emploient du personnel dans de bonnes conditions et qu'il contribue à encourager la formation continue, il ne constitue pas pour autant un remède miracle. Tant que des personnes sans qualification pourront s'occuper d'enfants et en l'absence de la mise sur pied d'un véritable statut professionnel pour les accueillant-es extrascolaires, la situation dans le secteur ne pourra s'améliorer - quand bien même des efforts réels d'une bonne partie des pouvoirs organisateurs sont opérés et observés. Le Décret ATL encourage la formation continuée des accueillant-es mais son efficacité s'avère discutable face à un public si massivement peu qualifié et aussi rapidement renouvelé. Il semble donc plus que jamais vital de repenser l'accueil extrascolaire et, surtout, de lui donner les moyens financiers sans lesquels il ne peut fonctionner adéquatement et ambitionner d'apporter de véritables bénéfices pour tous les enfants qui le fréquentent.

