

ONE

Direction Recherches
et Développement

2019-2022



RAPPORT DE RECHERCHE

**LA FONCTION DE
COORDINATRICE ET COORDINATEUR
DE L'ACCUEIL TEMPS LIBRE
EN FÉDÉRATION
WALLONIE-BRUXELLES**



Fanny
DUYSENS



Remerciements

Cette recherche a été menée par Fanny Duysens (anthropologue) avec l'appui de Nathalie Maulet (santé publique) et Christine Godesar (sociologue) pour le protocole de recherche, la conception et l'analyse du questionnaire. Ces trois chercheuses travaillent au sein de la Direction Recherches et Développement de l'ONE.

Ce rapport de recherche est le fruit d'une étroite collaboration entre la Direction Accueil Temps Libre (DATL) et la Direction Recherches et Développement (DRD) de l'ONE. L'équipe de recherche remercie particulièrement Annick Cognaux (Responsable DATL) et Kevin Urganci (Responsable de la cellule Agréments/DATL) pour leur disponibilité, appui et suivi aussi attentifs que bienveillants tout au long du processus de recherche.

Nos remerciements vont également aux membres du comité d'accompagnement qui ont questionné, conseillé et soutenu l'équipe aux étapes clés de la recherche.

Enfin, cette recherche doit énormément aux coordinatrices et coordinateurs ATL ainsi qu'aux autres professionnels investis sur le terrain et/ou dans le dispositif ATL qui y ont participé, que ce soit pour des observations participantes, des entretiens ou pour leurs réponses au questionnaire. Nous les remercions vivement.

Comité d'accompagnement de la recherche

BAZIER Geneviève, directrice, Direction Recherches et Développement, ONE

COGNAUX Annick, directrice, Direction Accueil Temps Libre, ONE

DE WILDE Julie, chargée de recherches, Observatoire de l'Enfance, de la Jeunesse et de l'Aide à la Jeunesse

HUMBLET Perrine, Ecole de Santé Publique, ULB

MARCHAL Laurence, directrice, Direction Psychopédagogique, ONE

SAUSSUS Olivier, coordinateur de la Plateforme Communautaire des Coordinations ATL, Promemploi ASBL et remplacé en octobre 2020 par LEFEBVRE Sylvie, directrice de Promemploi ASBL

URGANCI Kevin, responsable de la Cellule Agrément, Direction Accueil Temps Libre, ONE

VANESSE Isabelle, responsable de Plateforme Provinciale ATL, Département Education Citoyenne et Actions de Sensibilisation, Province de Namur

VERMOOTE Patricia, déléguée permanente CGSP & membre de la Commission d'Agrément ATL ONE jusqu'en octobre 2020

Table des matières

Liste des abréviations	5
Liste des figures	6
Liste des tableaux	6
Introduction	7
Une fonction en construction	8
Contexte de la recherche	9
Questions et objectifs.....	10
Plan du rapport.....	12
Chapitre 1	13
Méthodologie de recherche	13
1. Approche du terrain	15
2. Etape A – Enquête exploratoire	16
2.1. Etudes de cas.....	16
2.2. Outils mobilisés	17
3. Etape B – Questionnaire en ligne	18
3.1. Construction et collecte des données	18
3.2. Taux de participation.....	20
4. Etape C – Etudes de cas.....	22
5. Etape T – Etude du dispositif de coordination ATL	23
6. Perspective d’analyse	23
6.1. Analyse qualitative	23
6.2. Analyse statistique	24
Chapitre 2	26
L’évolution de la fonction de CATL : construction d’un instrument d’action publique 26	
1. Les concepts de l’accueil	26
1.1. De la garde à l’épanouissement des enfants.....	26
1.2. La qualité de l’accueil	27
2. Vers le décret ATL.....	29
2.1. Les états des lieux et projets pilotes	29
2.2. Les apports des premiers coordinateurs/trices	30
3. Les principes du dispositif de coordination ATL.....	33
3.1. Les objectifs	34
3.2. Les acteurs et leurs missions	34
4. Mise en œuvre et aléas du terrain	39

4.1.	Pilotage et évaluation des projets.....	39
4.2.	Amendement législatif et renforcement des services	42
4.3.	Avancées et préoccupations récentes.....	44
4.4.	Des spécificités à la pratique prudentielle de la fonction	48
Chapitre 3.....		50
Les profils des CATL aujourd’hui : description d’un échantillon		50
1.	Profils sociodémographiques	50
2.	Profils professionnels	52
2.1.	Caractéristiques contractuelles.....	53
2.2.	Conciliation de fonctions.....	55
3.	Sentiments de satisfaction et perspectives d’évolution	56
Chapitre 4.....		62
Des expériences de fonction contrastées : exploration des environnements de travail....		62
1.	Les conditions d’entrée en fonction.....	62
1.1.	Les bagages professionnels et personnels	62
1.2.	L’écolage dans les communes	64
1.3.	Le parcours de formation des nouveaux CATL.....	69
2.	Les conditions d’exercice de fonction	79
2.1.	Les types d’employeur.....	79
2.2.	L’organisation du travail.....	85
2.3.	Les moyens disponibles.....	91
Conclusion et pistes pour la fonction de CATL.....		94
La coordination ATL, une subtile articulation ?.....		94
Pistes de réflexion et d’action		95
Le profil de fonction		95
Le dispositif de coordination ATL		96
Les plateformes dédiées aux CATL.....		96
Les services d’accompagnement.....		96
La promotion de l’ATL		97
Suites de la recherche		97
Références		99
Annexes		101
Annexe 1 – Liste des entretiens (étape A).....		101
Annexe 2 – Calendrier global du cycle de la coordination ATL (DATL ONE)		102
Annexe 3 – Description de la fonction de CATL (décret ATL).....		103

Liste des abréviations

AES	Accueil extrascolaire
ASBL	Association sans but lucratif
ASR	Administration subrégionale (ONE)
ATL	Accueil temps libre
CAL	Coordinateur/trice de l'accueil (ONE)
CATL	Coordinateur/trice de l'accueil temps libre
CCA	Commission communale de l'accueil
CDV	Centre de vacances
COCOF	Commission communautaire française
CP	Conseiller/ère pédagogique (ONE)
DATL	Direction accueil temps libre (ONE)
Décret ATL	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
DPP	Direction psychopédagogique (ONE)
DRD	Direction recherches & développement (ONE)
EDD	Ecole de devoirs
FWB	Fédération Wallonie-Bruxelles
OEJAJ	Observatoire de l'enfance, de la jeunesse et de l'aide à la jeunesse
ONE	Office de la naissance et de l'enfance
Programme CLE	Programme de coordination locale pour l'enfance

Liste des figures

Figure 1 – Le dispositif de coordination ATL (DATL ONE, s.d.)	13
Figure 2 – Synthèse des étapes de la recherche	16
Figure 3 – Illustration humoristique du concept d’ATL (Emilie Debatty, 2016)	33
Figure 4 – La Commission Communale de l’Accueil (Plateforme ATL, 2019)	36
Figure 5 – Les acteurs du dispositif de coordination ATL en FWB	38
Figure 6 – Evolution du nombre de communes dans le dispositif ATL de 2011 à 2020 (DATL ONE, 2020)	45
Figure 7 – Communes en renouvellement d'agrément de 2015 à 2020 (DATL ONE, 2020)	45
Figure 8 – Pourcentage moyen du temps accordé à chaque type d’activité par les CATL (étape B)	85
Figure 9 – Dispersion des % de temps consacré à chaque type d’activité par les CATL (étape B)	86
Figure 10 – Nombre de coordinations ATL et de CATL en 2022 (DATL ONE)	94

Liste des tableaux

Tableau 1 – Nombre de répondants et pourcentage de participation au questionnaire (étape B).....	21
Tableau 2 – Taux de participation des CATL, nombre de réseaux scolaires et date d’entrée des communes dans le dispositif de coordination ATL selon la population d’enfants et le montant des subventions ONE (étape B).....	21
Tableau 3 – Profils sociodémographiques des CATL (étape B)	51
Tableau 4 – Profil professionnel des CATL (étape B)	52
Tableau 5 – Caractéristiques contractuelles de la fonction de CATL dans les communes (étape B) ...	54
Tableau 6 – Autres fonctions exercées par les CATL (étape B)	55
Tableau 7 – Ressentis de satisfaction et perspectives d’évolution des CATL (étape B).....	57
Tableau 8 – Ecolage et ressources pour l’entrée en fonction des CATL (étape B)	65
Tableau 9 – Parcours de formation des nouveaux CATL organisé par l'ONE (étape B)	71
Tableau 10 – Pourcentage moyen de temps consacré par les CATL à chaque type d’activité (étape B)	86
Tableau 11 – Distribution du temps consacré par les CATL à chaque type d’activité (étape B).....	86
Tableau 12 – Activités principales des CATL sur une période de 2x4 semaines (étape B).....	89
Tableau 13 – Contacts quotidiens des CATL (étape B)	90

Introduction

« Tout ce que l'enfant vit entre la famille et l'école » : c'est l'étendue du concept d'« Accueil Temps Libre » (ATL) en Fédération Wallonie-Bruxelles (FWB). Il concerne l'accueil régulier des enfants de 2,5 à 12 ans et plus durant le « temps libre », qui correspond aux moments avant et après l'école, les mercredis après-midi, les week-ends et les congés scolaires. Accueil extrascolaire, écoles de devoirs, centres artistiques et culturels, associations de nature et de patrimoine, clubs sportifs, mouvements de jeunesse, bibli-/ludo-/médiathèques, académies de musique, de danse, de cirque, de théâtre ou d'arts de la parole, maisons de jeunes, plaines récréatives, séjours résidentiels, stages, etc. : le panel des activités est vaste, entre celles qui sont dites « autonomes encadrées » et les animations sociales, culturelles, artistiques ou sportives. Elles favorisent l'acquisition d'une compétence ou d'une aptitude particulière comme le développement plus global des enfants.

Le concept d'ATL est né à la fin des années 1990 sous l'impulsion d'attentes sociales et d'initiatives politiques. Il fonde 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 » (en abrégé : décret ATL). La visée était de développer des structures d'accueil de manière coordonnée sur des territoires locaux, de favoriser la création de synergies et de promouvoir la qualité des activités au bénéfice des professionnels, des parents et des enfants (Office de la Naissance et de l'Enfance, 2004). La responsabilité de la coordination ATL a été confiée aux communes, en collaboration avec l'Office de la Naissance et de l'Enfance (ONE).

Bien que le décret soit incitatif et non obligatoire, l'intérêt pour la coordination ATL a été croissant depuis son entrée en vigueur. Au terme de 2022, 244 communes sont engagées dans le dispositif, ce qui équivaut à 90 pourcents du nombre total en FWB. En outre, 276 coordinateurs/trices de l'Accueil Temps Libre (CATL) sont employés par ces communes ou des associations sans but lucratif (ASBL) pour mettre en œuvre les processus de coordination (DATL ONE, 2022)¹. L'objectif de la recherche-action restituée dans ce rapport est de mieux comprendre la fonction de CATL, de sa définition à son appropriation².

¹ Les communes emploient un à quatre CATL selon le nombre d'enfants de 2,5 à 12 ans domiciliés sur leur territoire, ce qui explique la différence numérique.

² Tout au long du rapport, l'abréviation « CATL » est utilisée dans un souci de concision, mais aussi d'écriture inclusive qui ne différencie pas entre les genres dans la fonction professionnelle exercée par les personnes. Les accords de verbe et d'adjectif sont cependant mis au masculin, bien que la majorité des CATL se reconnaissent d'un genre féminin.

Une fonction en construction

Les CATL sont chargés de faire vivre les programmes quinquennaux pour l'accueil des enfants durant leur temps libre des communes qui les emploient, appelés les programmes de coordination locale pour l'enfance (CLE). En termes législatifs, le décret ATL définit la fonction de CATL comme suit :

Le titulaire est chargé de la mise en place et de la dynamisation de la coordination de l'Accueil Temps Libre sur le territoire de la commune, dans le respect des législations et des réglementations en vigueur et dans le respect de son cadre de travail déterminé par la convention ATL. Sous la responsabilité de l'Echevin en charge de cette matière et en articulation avec la Commission communale de l'accueil (CCA), il participe à la mise en œuvre d'une politique cohérente de l'accueil de l'enfant pendant son temps libre (Communauté française de Belgique, 2003).

Le travail s'inscrit dans une logique de concertation et de partenariat avec les acteurs concernés : les mandataires politiques, les établissements scolaires d'enseignement fondamental tous réseaux confondus (maternel et primaire), les personnes qui confient les enfants, les opérateurs d'accueil, et des services, associations ou institutions qui sont reconnus ou agréés dans les domaines sportifs, sociaux et culturels. Les CCA mentionnées dans la définition de fonction regroupent des représentants de chaque catégorie d'acteurs.

Dans les communes, les CATL ont installé pas à pas leur place et leurs activités. Par ailleurs, des initiatives structurelles ont été prises pour soutenir leur travail : l'accompagnement par les services de l'ONE et l'Observatoire de l'Enfance, de la Jeunesse et de l'Aide à la Jeunesse (OEJAJ), la formation de plateformes à l'échelle de la FWB, des provinces wallonnes et de la Région bruxelloise, ou encore l'étoffement de l'offre de formation. La fonction de CATL n'a donc pas cessé de se construire. Néanmoins, elle a pris des visages singuliers suivant la diversité des contextes dans lesquels les CATL évoluent. L'observation de départ de notre recherche peut être formulée comme suit : il existe autant de fonction de CATL qu'il y a de coordinateurs/trices et de communes !

Ça et là, d'un contexte à l'autre, force est de constater que les dynamiques varient significativement. Les missions et les environnements de travail des CATL diffèrent souvent malgré la base législative commune, ce qui brouille la définition de fonction et complique son exercice. De plus, les besoins des publics et les programmes de coordination ATL, ainsi que l'enthousiasme et l'implication des acteurs concernés sont inégaux entre les territoires. De la définition à l'exercice de fonction de CATL, les écarts entre les principes et les pratiques sont flagrants. Dès lors, comment s'y retrouver dans l'hétérogénéité des situations ?

Comment cerner les contours et les contenus de la fonction par-delà les points de vue situés ? Le projet de recherche a germé de questionnements dont les acteurs de terrain ont fait écho à l'ONE.

Contexte de la recherche

L'origine du projet se situe dans des échanges entre les CATL et la Direction Accueil Temps Libre (DATL) de l'ONE. En 2017-2018, les agents ont effectué un « tour des plateformes subrégionales de coordination ATL » afin de rencontrer les CATL : celle de Namur (14/11/2017), du Brabant wallon (13/03/2018), du Hainaut (16/03/2018), du Luxembourg (22/05/2018) et de la région de Bruxelles-Capitale (25/01/2018). La plateforme de Liège ne fut pas incluse pour la raison qu'elle était peu active à ce moment (elle fut relancée en 2019).

Ces plateformes, constituées par des conventions liant l'ONE et des services provinciaux ou la COCOF pour Bruxelles, visent à favoriser les échanges d'informations, d'expériences et de pratiques entre CATL. L'animation d'un même atelier par la DATL dans chaque plateforme a permis aux participants de s'exprimer sur la fonction de CATL en regard de leur idéal, de son exercice au quotidien ou des ressources de travail dont ils disposent, mais aussi leurs sentiments présents et perspectives d'avenir. De façon générale, ils ont souligné des écarts entre les missions prévues dans les conventions des communes avec l'ONE et leurs activités, les attentes et les expériences, les motivations et les ressentis au travail. La fonction de CATL est apparue pleine d'ambiguïtés.

La DATL a ensuite commandité notre recherche-action sur la fonction de CATL. L'idée était de réaliser un état des lieux de la fonction aujourd'hui. Le projet a été inscrit dans le plan de recherches 2019-2021 de l'ONE et sa réalisation confiée à la Direction Recherches & Développement (DRD)³. Un comité d'accompagnement, composé de membres internes et externes à l'ONE sollicités pour leur expertise sur l'ATL et la fonction de CATL afin d'avoir des avis diversifiés, a suivi les étapes de réalisation⁴.

Jusqu'à présent, aucune recherche n'avait été menée spécifiquement sur la fonction de CATL. Toutefois, des travaux permettent de retracer son évolution⁵. Datés de la période de

³ L'équipe est composée de trois chercheuses de la DRD : Fanny Duysens (chercheuse principale, spécialisée en anthropologie) et Nathalie Maulet (spécialisée en santé publique) pour le questionnaire de l'étape B. Christine Godesar (sociologue) a également contribué à l'analyse des données du questionnaire.

⁴ La liste des membres du comité d'accompagnement peut être consultée en page 2 de ce rapport.

⁵ Pour les références des travaux évoqués dans ce paragraphe, nous renvoyons au second chapitre du rapport qui présente une analyse de l'évolution de la fonction de CATL.

préparation du décret ATL, des états des lieux et synthèses de projets de coordination de l'accueil ou de rencontres avec les premiers CATL organisés par l'Unité Politiques et services à l'enfance de l'Université libre de Bruxelles, l'Observatoire de l'enfance de la Commission communautaire française (COCOF) et l'OEJAJ rendent compte des débuts. Des études d'universités ou de services spécialisés abordent également les avancées du dispositif de coordination, les caractéristiques des publics ou des professionnels et volontaires des secteurs (accueil extrascolaire, écoles de devoirs, etc.), ou encore les enjeux de l'Accueil Temps Libre. Tous ces travaux offrent des données, bien que parfois diffuses dans d'autres questions, sur la construction progressive de la fonction de CATL. L'intérêt de notre recherche est de proposer une étude approfondie du point de vue de celles et ceux qui occupent la fonction actuellement et avec un recul de presque deux décennies depuis l'entrée en vigueur du décret ATL.

Questions et objectifs

La question principale de la recherche est : **comment les coordinateurs/trices ATL s'approprient-ils la fonction pour mettre en œuvre l'action publique pour l'accueil des enfants de 2,5 à 12 ans ?** Pour explorer cette question, nous avons adopté une double perspective de sociologie des professions et de sociologie de l'action publique.

D'une part, la fonction de CATL est une profession qui a été imaginée de toute pièce dès la préparation du dispositif de coordination et qui continue d'évoluer au fil des arrangements politiques et structurels, mais aussi du travail des coordinateurs/trices au quotidien. En dépit de la définition législative, elle n'est pas exercée uniformément. La perspective de Champy (2011) sur la « spécificité des professions » est intéressante pour notre étude en proposant de caractériser la fonction de CATL par le travail et les activités concrètes. Comment les CATL se représentent-ils leur fonction ? Comment la mettent-ils en pratique ? Quelles sont les expériences positives et les difficultés rencontrées ?

D'autre part, nous avons appréhendé la fonction de CATL comme un instrument pour mettre en œuvre l'action publique. A cet égard, la perspective d'« instrumentation de l'action publique » de Lascoumes & Le Galès (2005, 2012) aborde « l'ensemble des problèmes posés par le choix et l'usage des outils (des techniques, des moyens d'opérer, des dispositifs) qui permettent de matérialiser et d'opérationnaliser l'action gouvernementale » (*ibid.*, 2005 : 12). Cette action gouvernementale correspond à un « espace sociopolitique » formé par les motivations, les contenus, les effets de projets, mais aussi les instruments tels que, dans notre

cas, la fonction de CATL. Un processus de coordination ATL n'a rien d'une modélisation fixe, d'une application « clé sur porte », car les instruments ne sont jamais neutres.

Notre étude de la fonction de CATL vise à « comprendre de façon ascendante les dynamiques suscitées par l'action publique et les obstacles à celle-ci » (*ibid.*, 2012 : 27). En première ligne, les CATL font avancer l'action publique. La recherche s'intéresse à leurs expériences pour comprendre les façons de s'approprier la fonction dans les projets pour l'enfance. Nous avons aussi questionné leurs points de vue sur le devenir de la fonction et de la coordination ATL.

La méthodologie de recherche est mixte parallèle (qualitative et quantitative) afin d'aborder l'objet dans toute sa complexité et d'offrir des données diversifiées et complémentaires. Elle repose sur une enquête de terrain auprès des CATL. Concrètement, le projet s'est déroulé en trois étapes successives et une transversale sur une durée de deux ans :

- **Etape A – 09/2019-03/2020** : enquête exploratoire ;
- **Etape B – 01-03/2020** : passation d'un questionnaire à destination des CATL de FWB ;
- **Etape C – 09-12/2021** : études de cas de communes du dispositif de coordination ATL ;

L'**étape T pour « transversale »** a consisté en une étude du dispositif de coordination ATL dans son ensemble. Elle s'est déroulée au fur et à mesure de la recherche dans le but de situer les points de vue des CATL rencontrés sur le terrain dans leur contexte socio-historique, institutionnel et organisationnel. Dans ce rapport, nous présentons une restitution croisée de l'ensemble des données collectées au cours des quatre étapes.

Les objectifs de la recherche étaient de comprendre les forces et les difficultés de la fonction de CATL. *In fine*, il s'agissait d'identifier des pistes pour renforcer son appropriation et soutenir adéquatement le travail des CATL en tenant compte des expériences, des configurations des communes et des relations entre les acteurs. La recherche visait également à proposer des idées de (re)dynamisation du secteur ATL autour des CATL. Les résultats entendent servir aux projets de l'ONE en premier lieu, mais aussi aux CATL, aux plateformes communautaires et subrégionales ou, à plus modeste échelle, aux décideurs politiques pour la réforme du secteur ATL lancée en 2021 par le Cabinet de l'enfance de la FWB. Nos conclusions soulignent la valeur des missions des CATL pour la dynamique sectorielle.

Plan du rapport

Le rapport est structuré en cinq chapitres. Le premier détaille la méthodologie de recherche et la perspective d'analyse des données. Ensuite, le second chapitre retrace l'évolution de la fonction de CATL en FWB pour situer le contexte : de la formulation des concepts relatifs à l'ATL jusqu'à la définition du profil et des missions des coordinateurs/trices. Le troisième chapitre présente les profils des CATL aujourd'hui sur base d'une analyse statistique descriptive des données apportées par l'échantillon des répondants au questionnaire (étape B). Elle décrit les caractéristiques sociodémographiques et professionnelles des CATL : les formations, les parcours, les contrats de travail, les diverses fonctions exercées et les activités. L'examen des variables et la comparaison entre certaines d'entre elles permet de mettre à jour les tendances ou divergences entre zones géographiques et autres caractéristiques des communes. Le quatrième chapitre analyse les expériences de fonction de CATL, autrement dit les conditions d'entrée et d'exercice selon les environnements de travail. Et enfin, la conclusion du rapport propose des pistes d'action pour répondre aux préoccupations des acteurs de la coordination ATL.

Chapitre 1

Méthodologie de recherche



Figure 1 – Le dispositif de coordination ATL (DATL ONE, s.d.)

Cette illustration de l'ONE s'intitule « la coordination ATL : une subtile articulation ». Comme dans une usine, un personnage en uniforme de travail active le mécanisme d'une machine dont les pièces servent à fabriquer le dispositif de coordination ATL : les acteurs (commune, lieux d'accueil, famille, etc.), les principes (analyse des besoins, travail de partenariat), les ressources (formation), ou encore les visées (qualité de l'accueil, bien-être des enfants, pour ne citer que les mots-clés inscrits sur l'illustration). Les nuages de fumée qui se dégagent de la cheminée sont révélateurs de l'intensité de l'activité de fabrication. Puis, en bas à gauche, une porte laisse sortir le produit fin prêt sous forme d'une chaîne de petites boules formant le mot « coordination ». Un tapis-roulant les amène jusqu'à une caisse d'emballage pour livrer le produit aux communes qui l'ont commandé.

Un paradoxe apparaît entre la complexité de la machine à fabriquer un dispositif de coordination ATL et l'uniformité du produit fini, qui tient dans une boîte prête à être distribuée. En réalité, les acteurs de terrain sont conscients du fait que la coordination ATL se conjugue au pluriel, compte tenu de la diversité des communes qui s'engagent dans le processus, des besoins et des programmes d'action. La fonction de CATL est elle-même plurielle puisqu'elle doit s'adapter aux contextes.

Nous voyons cette illustration de l'ONE comme une métaphore de notre recherche. L'enquête a permis d'explorer les rouages de la machine. Nous avons cheminé le long des tapis-roulant, des tuyaux, des boîtiers, regardé le paysage alentour par le hublot au sommet, humé la fumée de la cheminée pour s'imprégner du parfum d'ambiance, observé les pièces du mécanisme et inspecté les recoins. Nous avons été attentives à ce qui est susceptible de varier, dans le temps et dans l'espace, selon les destinataires de l'envoi du produit « coordination », de s'accrocher ou de se détacher en cours de route. Nous avons étudié ce qui peut bloquer dans les interstices ou, au contraire, faciliter le passage dans la machine.

Autrement dit, la recherche a permis de déconstruire le processus de fabrication de la coordination ATL pour le comprendre dans toute sa complexité et, plus spécifiquement, pour situer la place et le rôle effectif des CATL. L'objectif est de réfléchir à comment mieux programmer la machine pour qu'elle puisse être activée au cas par cas des communes tout en conservant la philosophie du décret ATL. Ce premier chapitre du rapport décrit la méthodologie qui a été mise en œuvre, ainsi que la perspective d'analyse des données.

1. Approche du terrain

Quelques considérations préalables sont nécessaires pour situer l'approche du terrain de recherche qui a été choisie en tenant compte des spécificités de la fonction de CATL. Nous avons opté pour une méthodologie mixte de recueil et d'analyse de données qualitative et quantitative en parallèle : elle reposait principalement sur une enquête de terrain caractéristique des sciences sociales (Quivy & Van Campenhoudt, 2006 ; Olivier de Sardan, 2008 ; Weber & Beaud, 2010) complétée par une approche systémique incluant des données quantitatives.

Par définition, une enquête de terrain comprend trois caractéristiques principales :

Il faut que soient réunies trois conditions pour la conduite d'une enquête ethnographique : que le milieu enquêté se caractérise par un degré élevé d'interconnaissance ; que l'enquêteur se donne les moyens d'une analyse réflexive de son propre travail d'enquête, d'observation et d'analyse ; que l'enquête elle-même soit de longue durée pour que s'établissent et se maintiennent entre enquêteur et enquêtés des relations personnelles » (Weber & Beaud, 2010 : 295)

Un milieu d'interconnaissance désigne un ensemble de personnes qui partagent des informations à propos d'un objet et qui interagissent les unes avec les autres. Nous avons mené une enquête auprès des acteurs du milieu de la coordination ATL en FWB, afin d'étudier les représentations, les discours et les pratiques relatives à notre objet de recherche : la fonction de CATL. Qui plus est, la particularité de l'enquête était d'être « multi-située » au vu des multiples espaces composant le terrain, tels ceux de la décision, de l'administration, de la gestion, de l'exercice, ou encore de l'évaluation du dispositif ATL. Cette méthodologie d'enquête qualitative répond à des exigences de rigueur scientifique que Jean-Pierre Olivier de Sardan (1995) a appelé la « politique du terrain ».

Notre recherche s'est déroulée en trois étapes successives et une étude continue du dispositif de coordination ATL en FWB (étape T pour « transversale »). Le processus a été inductif, allant des expériences du terrain aux énoncés, en vue de comprendre les « pourquoi » et « comment » des phénomènes observés⁶. Les étapes sont détaillées dans les points suivants. Nous précisons que, tout au long du rapport, les personnes et les communes rencontrées sont référencées par des codes pour garantir leur anonymat. La liste est reprise en annexe 2.

⁶ Une approche inductive, ou empirico-inductive, se différencie d'une approche déductive aussi appelée « hypothético-déductive » ou « déduction logique ». Tandis que la première vise principalement à apporter des réponses aux questions de recherche, la seconde inclut un test d'hypothèses afin de vérifier un énoncé théorique.

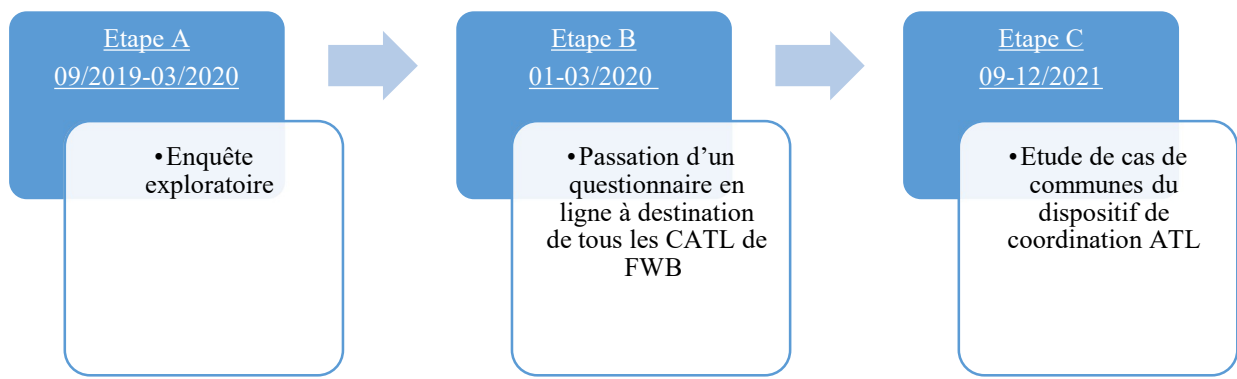


Figure 2 – Synthèse des étapes de la recherche

2. Etape A – Enquête exploratoire

L'enquête exploratoire visait à identifier des problématiques liées à la fonction de CATL à creuser dans la suite de la recherche. Elle a consisté en deux études de cas de communes en Wallonie et à Bruxelles, ainsi qu'en une première lecture de documents, dont le compte-rendu du tour des plateformes subrégionales de la DATL en 2017-2018 et la synthèse de l'OEJAJ des analyses des besoins rapportées par 146 communes inscrites dans le dispositif ATL entre 2015 et 2017 (De Wilde, 2019).

2.1. Etudes de cas

Les deux communes ayant fait l'objet d'étude de cas ne sont pas considérées comme représentatives de toutes celles du dispositif de coordination ATL, mais comme illustratives de leur diversité. Le choix de se limiter à deux est justifié par le temps demandé pour une enquête de terrain. De plus, il est apparu pertinent de se calquer sur les temporalités des activités de coordination, qui suivent le rythme des années scolaires, durant un semestre.

Le choix des communes a été concerté entre les chercheuses et les responsables de la DATL, puis validé moyennant l'accord des CATL et des pouvoirs locaux. L'anonymat, autant des personnes que des communes, a été garanti dans le rapport de recherche. Plusieurs critères de sélection, détaillés dans le tableau 1, sont entrés en ligne de compte afin d'avoir des paysages contrastés en termes de population et de milieu de vie des habitants, mais relativement comparables sur les profils des CATL (ancienneté, élaboration et réalisation d'au moins un programme CLE) et l'état d'avancement des programmes CLE sur cinq ans (date d'échéance/renouvellement). Un critère plus subjectif de dynamisme de la coordination ATL a

aussi été considéré, ainsi que la disponibilité des CATL. Le tout était de voir ce qui était susceptible d’influencer la fonction de CATL.

	Commune 1	Commune 2
Région/Province	Luxembourg	Bruxelles
Milieu	Rural	Urbain
Superficie	entre 80 et 100km ²	entre 2 et 12 km ²
Nombre d’habitants au 01/01/2019	entre 5 et 15.000	entre 20 et 60.000
Densité de population	< 100/km ²	< 50.000/km ²

Tableau 1 – Critères de sélection des communes (étape A)

2.2. Outils mobilisés

L’enquête exploratoire, menée par la chercheuse principale, a mobilisé plusieurs outils méthodologiques de type qualitatif. Tout d’abord, des observations ont été faites auprès des deux CATL des communes 1 et 2 en les suivant dans leurs activités à raison d’un ou deux jours par semaine⁷ : des tâches administratives, l’élaboration des états des lieux ou des plans d’action annuels pour le cycle de coordination ATL, les réunions des CCA, ou encore les rencontres avec des acteurs du secteur. Les observations ont porté à la fois sur des situations dont la chercheuse était témoin et des interactions dont elle était co-actrice.

L’intérêt des observations était de comprendre en quoi consiste le travail de coordination ATL au jour le jour. En outre, interagir avec les acteurs en présence a permis d’observer les intérêts et les enjeux en termes de légitimité et de pouvoir de décision. Les notes prises sur le terrain constituent des données dites « d’observation » et « d’imprégnation » pour l’analyse, les premières étant une « transformation en traces objectivées de ‘morceaux de réel’ tels qu’ils ont été sélectionnés et perçus par le chercheur » tandis que les secondes relèvent plus d’une familiarisation avec les « cultures » locales (Olivier de Sardan, 1995 : 14).

Ensuite, 25 entretiens semi-directifs ont été réalisés avec les CATL des deux communes, des membres des CCA et agents de l’ONE. Nous n’avons pas rencontré d’usagers de lieux d’accueil excepté certaines personnes portant des doubles casquettes de parents. Les entretiens étaient basés sur une série de « questions-guides », ni totalement ouvertes, ni totalement dirigées (Quivy & Van Campenhout, 2006). Il était proposé aux enquêtés de présenter leur fonction et leur structure, d’explicitier leur définition de l’Accueil Temps Libre, de cartographier le secteur

⁷ Les journées d’observation étaient fixes ou flexibles suivant les agendas des CATL et l’organisation des activités relatives aux différentes fonctions exercées à temps partiels.

de l'ATL, et de parler de leurs liens avec la coordination ATL et leurs rapports avec les CATL. Les entretiens ont été enregistrés et intégralement retranscrits.

Enfin, l'étape exploratoire a inclus des recherches documentaires. L'attention a porté sur les contenus et les conditions de production, de formulation et de réception des ressources de la coordination ATL des deux communes, telles que : les états des lieux, analyses des besoins, programmes CLE en cours, plans d'action annuels, rapports d'activité, procès-verbaux de CCA, communications à destination des publics, ou encore avis rendus par les gestionnaires de dossier de l'ONE et l'OEJAJ. L'ensemble des données collectées au cours de l'étape A ont servi à la préparation du questionnaire de l'étape B.

3. Etape B – Questionnaire en ligne

En janvier 2020, tous les CATL de la FWB ont été invités à répondre à un questionnaire en ligne portant sur leur fonction professionnelle. Les nombreuses réponses ont offert de riches données. Ce point revient sur la construction du questionnaire et le taux de participation en lien avec les caractéristiques des communes et des subrégions.

3.1. Construction et collecte des données

Le questionnaire a été réalisé avec le logiciel *Limesurvey* et envoyé par voie électronique aux 260 CATL en fonction en janvier 2020 (liste fournie par la DATL)⁸. Ils étaient invités à répondre dans un délai de six semaines, incluant deux rappels. De plus, la DATL et la Plateforme communautaire des coordinations ATL ont encouragé la participation dans de brefs articles diffusés via leurs newsletters respectives⁹.

En ouvrant le questionnaire, les CATL étaient invités à lire une fiche d'information sur la recherche, ses objectifs et ses modalités. Suivaient des informations sur l'éthique et la conservation sécurisée, le traitement et l'utilisation des données. Il était stipulé que la participation était volontaire, anonyme et confidentielle, dans le respect du Règlement général sur la protection des données (RGPD) du 27 avril 2016 et de la loi du 30 juillet 2018 relative à la protection des personnes physiques à l'égard des traitements de données à caractère

⁸ La liste est actualisée chaque mois pour intégrer tout changement au niveau des CATL ou des employeurs.

⁹ Un bref article de la newsletter « 100% ATL » de décembre 2019, intitulé « Pour mieux comprendre la fonction de CATL », présentait le questionnaire (<https://mailchi.mp/09b44167378e/100atl-dcembre-2019?e=ae65d089f2>). Par l'appel « Coordinateurs/trices ATL, faites-vous entendre ! », la Plateforme communautaire des coordinations ATL encourageait également à répondre au questionnaire dans sa newsletter de février 2020 (<http://www.platorme-atl.be/spip.php?article2051>).

personnel. La durée de réponse au questionnaire était annoncée de 40 à 60 minutes (avec possibilité d’y revenir plusieurs fois). Les CATL devaient marquer leur consentement de participation.

Le questionnaire a été construit sur base des observations de l’enquête exploratoire afin que les questions fassent écho aux expériences des CATL. Il comportait quatre parties¹⁰ :

1. **Les profils et les parcours des CATL** : les formations de base, les (éventuels) deux derniers emplois avant la fonction de CATL, la date d’entrée en fonction, les types de contrat de travail et les temps de prestation, les fonctions exercées en parallèle de celle de CATL, le cas échéant ;
2. **Les caractéristiques de la coordination ATL dans les communes** pour situer les environnements de travail : le nom, la date d’inscription dans le dispositif de coordination ATL, l’échevinat en charge de l’ATL, le type d’employeur (commune ou ASBL), l’évolution de la fonction de CATL jusqu’à aujourd’hui ;
3. **L’entrée et l’exercice de fonction de CATL** : l’écologie et les acteurs ressources, le parcours de formation des nouveaux CATL organisé par l’ONE, les formations continues, les activités au cours des semaines précédants/suivants la participation au questionnaire, la logistique et les partenaires de travail ;
4. **Les ressources de travail des CATL** : les outils opérationnels du cycle de la coordination ATL (état des lieux, analyse des besoins, programme CLE, plan d’action et rapport d’activité annuels, CCA), les services de l’ONE, l’OEJAJ, la plateforme communautaire des coordinations ATL et les plateformes provinciales ou régionale pour Bruxelles.

En fin de première partie, une question de satisfaction demandait à se positionner sur une échelle à cinq niveaux, allant de la mention « très satisfait » à « très insatisfait » en passant par un éventuel « sans avis », par rapport à plusieurs aspects de la fonction de CATL :

- La description du profil (missions, activités, connaissances requises, conditions d’accès et d’exercice de fonction) ;
- Le contrat de travail (durée, temps de prestation, rémunération) ;
- L’environnement de travail (locaux, logistique, équipes, collègues) ;

¹⁰ Le questionnaire peut être consulté dans son intégralité sur demande adressée aux chercheuses.

- Les activités quotidiennes ;
- Les outils et les ressources de la coordination ATL ;
- Les perspectives d'évolution professionnelle.

Cette question était suivie d'une autre demandant : « Dans les conditions actuelles, combien de temps pensez-vous occuper votre fonction de CATL ? » avec pour propositions de réponse : « Le plus longtemps possible / Quelques années encore / Le moins longtemps possible / Je ne sais pas ». Les répondants pouvaient aussi expliquer leurs raisons ou motivations. Ces deux questions permettaient l'expression de sentiments à vif avant d'approfondir, dans la suite du questionnaire, des aspects de la fonction de CATL en poussant davantage à la réflexivité.

La plupart des questions étaient fermées ou semi-fermées (binaire « oui/non », choix multiples, positionnement sur une échelle de Likert à trois ou cinq niveaux). Le cas échéant, l'option « autre, précisez » ouvrait à de nouvelles catégories de réponse. Certaines questions filtres étaient obligatoires pour pouvoir accéder aux suivantes, car indispensables à l'analyse contextuelle, tandis que d'autres, indiquées par la mention « si vous le souhaitez », étaient facultatives. La suite des questions s'adaptait aux réponses afin de coller au plus proche des situations personnelles (par exemple, les questions sur la formation des nouveaux CATL n'étaient posées qu'à ceux ayant été engagés après la première édition).

De plus, quelques questions de mise en situation fictive permettaient aux répondants d'exprimer librement des points de vue ou de donner des exemples. Pour ceux ayant auparavant travaillé pour d'autres communes ou employeurs, un espace était prévu pour revenir sur ces expériences préalables tout en les inscrivant dans la continuité des parcours.

3.2. Taux de participation

Le pourcentage de participation au questionnaire témoigne de l'intérêt suscité par la recherche. **Sur les 260 CATL auxquels le questionnaire a été envoyé, 208 l'ont ouvert et 183 l'ont complété.** Autrement dit, **70% des CATL issus de 73% des communes ont répondu.** La différence entre le nombre de CATL et de communes est due au fait que quelques communes emploient un, deux ou trois coordinateurs/trices selon la proportion d'enfants domiciliés sur leur territoire. Ainsi, dans huit communes, deux CATL ont répondu au questionnaire. Le taux de participation par subrégion, calculé sur base de l'ensemble des CATL et des communes dans le dispositif de coordination ATL, est détaillé dans le tableau ci-dessous. Nous ne disposons pas d'éléments permettant d'expliquer les différences entre les régions.

Subrégion	Nombre de CATL ayant répondu au questionnaire (n)	% participation des CATL (N:260)	% participation des communes (N:240)	Nombre de communes avec 2 répondants (n)
Brabant Wallon	16	61	70	0
Bruxelles	14	63	69	3
Hainaut	45	71	77	1
Liège	52	75	76	3
Luxembourg	25	58	58	0
Namur	31	77	81	1
Total FWB	183	70	73	8

Tableau 1 – Nombre de répondants et pourcentage de participation au questionnaire (étape B)

71% des CATL ayant répondu au questionnaire travaillent dans une commune avec une faible population d'enfants âgés de 3 à 12 ans (moins de 2000 enfants). Ces communes sont également les plus nombreuses dans le dispositif de coordination ATL. En termes relatifs, la représentation des communes dans chaque catégorie de subventions de coordination selon les populations d'enfants varie de 60 à 100%¹¹. En ce qui concerne la date d'entrée dans le dispositif de coordination ATL, les communes représentées dans l'échantillon sont pour moitié rentrées avant 2005 et pour moitié après.

Population d'enfants de 3-12 ans	Subventions 2020-2021	Nombre de CATL ayant répondu (n)	% de participation CATL* (N:260)	Communes avec >2 réseaux scolaires** (n)	Communes avec agrément après 2005** (n)
0 - 1.999	25.808 €	131	74	40	73
2.000 - 3.999	27.166 €	27	60	21	13
4.000 - 5.999	51.616 €	5	100	1	1
6.000 - 7.999	77.424 €	6	100	4	0
8.000 et plus	103.232 €	14	78	9	4
Total		183	/	75	91

Tableau 2 – Taux de participation des CATL, nombre de réseaux scolaires et date d'entrée des communes dans le dispositif de coordination ATL selon la population d'enfants et le montant des subventions ONE (étape B)

* % calculés sur base de l'ensemble des CATL dans le dispositif de coordination ATL.

** Les communes avec 2 répondants n'ont été prises en compte qu'une seule fois (N=175 communes).

¹¹ Les subventions de coordination sont octroyées annuellement par l'ONE aux communes qui ont réuni une CCA et signé une convention de collaboration, comme cela est prévu dans le décret ATL. Le montant (indexé) de ces subventions dépend du nombre d'enfants de 3 à 12 ans domiciliés sur les territoires communaux.

4. Etape C – Etudes de cas

L'étape C de la recherche s'est focalisée sur les ressources du dispositif de coordination ATL, d'une part, et les rapports des CATL avec les acteurs concernés d'autre part. Par « ressources du dispositif », nous désignons les outils du cycle de la coordination et les services de l'ONE, l'OEJAJ, la plateforme communautaire des coordinations ATL, les plateformes subrégionales, et les organismes de formation. Ils interviennent dans le travail des CATL par la gestion et l'accompagnement des processus. Quant aux acteurs concernés, ce sont les catégories déterminées dans le décret ATL et représentées dans les CCA : les mandataires politiques, les établissements scolaires d'enseignement fondamental de tous les réseaux, les personnes qui confient les enfants, les opérateurs de l'accueil, et des services, associations ou institutions reconnus ou agréés dans les domaines sportifs, sociaux et culturels.

Les études de cas ont porté sur cinq communes inscrites dans le dispositif de coordination ATL. Elles ont été sélectionnées parmi la liste de la DATL, sur base de critères définis par les questions spécifiques de cette étape de recherche. Si le premier critère commun était l'ancienneté de la date de lancement des processus communaux de coordination ATL pour pouvoir saisir l'évolution de la fonction de CATL sur deux à trois programmes CLE, nous avons ensuite cherché une diversité d'environnements de travail des CATL pour étudier les contrastes d'expériences.

Le critère du nombre d'enfants domiciliés sur le territoire, lequel détermine le montant des subventions annuelles de coordination octroyées par l'ONE, permettait d'inclure des communes employant un à trois CATL entrés en fonction à des dates différentes pour s'intéresser à l'organisation du travail entre eux. Ensuite, le type d'employeur entendait rendre compte de différences entre les communes et les ASBL. Enfin, le critère numérique des opérateurs d'accueil et des réseaux d'enseignement présents sur le territoire visait à saisir les dynamiques d'interactions entre les acteurs concernés par les missions des CATL.

Les outils méthodologiques mobilisés pour l'étape C sont des entretiens semi-directifs et des recherches documentaires (voir le descriptif de l'étape A pour les principes). L'anonymat a été garanti aux communes ayant accepté de participer. L'enquête s'étant déroulée en période de pandémie COVID-19 et pour éviter certains longs déplacements, la plupart des entretiens ont été menés en visioconférence. Les CATL et les sites Web des communes ont fourni les ressources documentaires pertinentes pour compléter les études de cas. Les données collectées ont été analysées de manière comparative avec celles des autres étapes.

5. Etape T – Etude du dispositif de coordination ATL

L'étape T, pour étude « transversale » du dispositif de coordination ATL, s'est déroulée en parallèle des étapes A, B et C en vue de situer les points de vue des CATL rencontrés sur le terrain dans leur contexte socio-historique, institutionnel et organisationnel. Sortir des communes dans lesquelles les CATL travaillent était essentiel pour comprendre les dynamiques plus larges. Nous avons effectué une revue de littérature scientifique et une revue de littérature dite « grise » parmi des ressources relatives à la fonction de CATL : déclarations politiques, textes législatifs et réglementaires, évaluations du décret ATL, archives de l'ONE, médias, etc. En outre, nous avons rencontré des CATL et autres acteurs en diverses occasions d'observation, dont une session de la formation des nouveaux CATL organisée par l'ONE (2019) et des événements des plateformes des coordinations ATL. Pour finir, nous avons suivi les actualités du secteur en FWB.

6. Perspective d'analyse

Les données collectées au cours de la recherche ont fait l'objet d'une analyse qualitative de contenu et d'une analyse statistique pour celles du questionnaire. Le plan d'analyse, structuré en quatre axes, a été construit au fur et à mesure de l'avancée du travail.

6.1. Analyse qualitative

L'analyse qualitative a porté sur les données des étapes A, C, T et les réponses aux questions semi-fermées et ouvertes du questionnaire de l'étape B. Le logiciel NVIVO a aidé à organiser les données et à construire une « arborescence de nœuds thématiques » (dans le langage NVIVO), laquelle permet d'aborder des aspects individuels, relationnels et systémiques de la fonction de CATL. Cette arborescence comprend quatre thématiques principales :

- 1. Les conditions d'entrée en fonction de CATL**
- 2. Les conditions d'exercice de fonction de CATL**
- 3. La mobilisation des ressources de travail**
- 4. Les rapports avec les acteurs concernés par l'ATL**

Les deux premiers axes relatifs aux conditions d'entrée et d'exercice de fonction de CATL se rapportent à la variété des expériences selon les environnements de travail dans les communes. Ils donnent à voir les spécificités de la profession de CATL, pour reprendre les termes de Champy (2011). Les représentations et pratiques sont révélatrices des efforts des coordinateurs/trices pour faire leur place et réaliser leurs missions. Les deux autres axes analytiques renvoient davantage aux aspects relationnels et systémiques de la fonction de CATL ; ils dépassent, du moins en partie, les environnements communaux.

La mobilisation des ressources de travail de coordination ATL concerne l'utilisation des outils et des services d'accompagnement des CATL. Nous nous sommes intéressées autant aux pratiques formelles qu'informelles, c'est-à-dire aux échanges entre CATL ou avec d'autres collègues indépendamment des principes du dispositif ATL. Ces échanges peuvent induire la production et le partage de ressources inédites. Quant aux rapports avec les acteurs concernés par l'ATL, ils montrent qui sont effectivement ces acteurs et la nature des échanges. Cet axe d'analyse aborde en particulier la question de la neutralité des CATL en regard des réseaux d'enseignement et des opérateurs d'accueil liés aux employeurs. Il questionne également dans quelle mesure les acteurs se sentent concernés par la coordination en dépit des principes du décret ATL qui les identifient comme tels.

Les ressentis amènent des degrés divers d'implication dans les projets et de dynamiques locales, ce qui fait que ces questions touchent aussi aux représentations de l'ATL en termes de concept et de secteur. Dès lors, elles permettent de comprendre les enjeux de connaissance et de reconnaissance des missions des CATL qui émergent dans la rencontre entre les points de vue multi-situés sur l'accueil des enfants durant le temps libre.

6.2. Analyse statistique

L'analyse statistique des données quantitatives du questionnaire de l'étape B a été réalisée par un examen des fréquences pour les variables en catégories et des mesures de dispersion pour les variables continues, à savoir : l'étendue (minimum et maximum), la variance (et son écart-type), ainsi que la moyenne (et sa déviation standard) ou la médiane (et son écart interquartile) dans le cas de distribution asymétrique. Elle se complète par une analyse comparative des moyennes (test t) ou de médiane (test de MannWithney) pour les variables continues.

Pour les variables à deux catégories, les tests Chi² ou de Fisher (en cas d'attendus inférieurs à 5) ont été utilisés. Pour les variables avec plus de deux catégories, une anova à 1 facteur a été réalisée ou, en cas de données non paramétriques, le test de Kruskal-Wallis. Les corrélations sont estimées avec le coefficient de corrélation linéaire de Pearson ou celui de Spearman pour les variables non paramétriques. L'intervalle de confiance (IC) a été fixé à 95%.

Les variables de comparaison utilisées sont principalement relatives aux communes :

- **La situation géographique** définie par les 6 subrégions de la FWB. A noter que pour garantir l'anonymat des CATL, cette comparaison géographique est parfois ramenée à une variable binaire Bruxelles/Wallonie ;
- **Le volume de travail** estimé à partir de la population d'enfants de 3 à 12 ans par commune. Les catégories sont définies selon les seuils présentés dans le tableau 3 à la page 20, lesquels déterminent les subventions allouées par l'ONE. Cette variable a parfois été affinée avec celle du nombre de réseaux scolaires dans la commune, qui varie de 1 à 4 et est catégorisée en variable binaire ≤ 2 ou > 2 réseaux ;
- **L'année d'agrément du premier programme CLE communal**, qui permet de différencier les communes étant entrées dans le dispositif ATL dès son démarrage (2004 à 2005) ou l'ayant rejoint après 2005.

A cela s'ajoute des variables de comparaisons définies sur base des caractéristiques individuelles des CATL :

- **Le profil sociodémographique** : l'âge, le genre, le niveau d'étude ;
- **L'ancienneté dans la fonction de CATL** (totale pour ceux et celles ayant travaillé dans plusieurs communes). Le seuil nouveau/ancien a été déterminé en fonction de la distribution de l'ancienneté dans notre échantillon pour obtenir une variable binaire ≤ 5 ans ou > 5 ans d'ancienneté ;
- **Le sentiment de satisfaction par rapport à divers aspects de la fonction de CATL** : le niveau sur chaque question a été utilisé pour construire un score global.

Tout au long du rapport, les données quantitatives et qualitatives sont présentées en complémentarité. Les tableaux statistiques sont agrémentés d'extraits d'observations ou d'entretiens et inversement, ce qui fait la plus-value de la méthodologie mixte de recherche.

Chapitre 2

L'évolution de la fonction de CATL : construction d'un instrument d'action publique

Sur base d'une synthèse de travaux et recherches, ce chapitre retrace l'évolution de la fonction de coordinateur/trice ATL (CATL) pour situer ses enjeux contemporains dans leur contexte socio-historique, institutionnel et organisationnel. Il s'intéresse aux intentions et aux interventions qui ont progressivement construit le dispositif de coordination ATL, duquel la fonction de CATL fait partie intégrante, pour mettre évidence les forces, les incertitudes et les malentendus. Le chapitre suit un fil chronologique¹².

1. Les concepts de l'accueil

La fonction de CATL est un fruit de l'histoire de plusieurs concepts et de leurs usages en Communauté française de Belgique (FWB) : ceux d'« accueil », d'« enfants », de « temps libre », et finalement d'« accueil des enfants durant le temps libre » à l'aube du XXI^{ème} siècle. Ils proviennent d'une articulation des besoins des personnes qui confient et qui accueillent les enfants, mais aussi des enfants eux-mêmes, puis d'interventions politiques.

1.1. De la garde à l'épanouissement des enfants

Dans la seconde moitié du XX^{ème} siècle, le qualificatif généralement utilisé pour l'accueil des enfants pendant les moments d'indisponibilité des parents et du personnel enseignant était celui de « garde » dans une optique de surveillance. En pratique, les formes étaient multiples et variées : dans les écoles, chez des proches ou des voisins, dans des associations ou des structures bénévoles. La débrouillardise dominait au gré des situations familiales et des circonstances quotidiennes.

Au début de la décennie 1990, il y eut des appels à l'action publique. En Belgique, des syndicats de travailleurs, particulièrement les femmes, réclamaient des politiques de l'emploi permettant de concilier les vies familiales et les aspirations professionnelles. Au niveau

¹² Une ressource a été particulièrement utile pour retracer l'évolution de la fonction de CATL : le document intitulé « Historique de l'accueil extrascolaire en Communauté française » du kit fourni aux participants à la formation des nouveaux CATL organisée par l'ONE.

international, la Convention des Droits de l'Enfant, adoptée par l'Organisation des Nations Unies en 1989 et ratifiée par la Belgique en 1992, faisait des enfants des sujets de droit en raison de leur « intérêt supérieur ». L'article 31 proclamait « le droit au repos et aux loisirs, de se livrer au jeu et à des activités récréatives propres à [leur] âge, et de participer librement à la vie culturelle et artistique » (Fonds des Nations Unies pour l'Enfance, 1989). De plus, le Conseil des Communautés européennes émit le 31 mars 1992 des recommandations aux Etats membres pour la mise en place de services de garde diversifiés, accessibles et adaptés aux besoins des enfants et des parents. Ces recommandations étaient issues des travaux du réseau européen des modes de garde.

Dès lors, la déclaration de politique de la Communauté française de Belgique de 1999 fit de la garde extra-familiale et extra-scolaire des enfants l'une de ses priorités, suivie par la Région wallonne. De quelles manières la concevoir ? Pour le financement des services, un accord interprofessionnel fut signé en 1992. Il attribuait le produit d'un pourcentage des cotisations sociales à la subvention de structures accueillant des enfants de 0 à 12 ans. La gestion était confiée au Fonds fédéral des Equipements et des Services Collectifs (FESC). En ce qui concerne les aspects qualitatifs des services, le Secrétariat de la Commission du travail des femmes du Ministère de l'Emploi et du Travail et le Ministre des Affaires sociales et de la Santé et de la Communauté française publièrent un « guide pour un accueil centré sur l'enfant » (Brants et al., 1993). Il plaidait pour une nouvelle approche visant l'épanouissement des enfants en lieu et place de la notion de « garde » qui prévalait jusqu'alors.

1.2. La qualité de l'accueil

L'enjeu était de promouvoir une qualité de l'accueil extrascolaire (AES) dans les nombreux projets qui fleurissaient, comme l'exprime cet extrait du guide pour l'accueil des enfants :

Un nouveau problème se pose dès lors pour concilier ces initiatives avec la qualité. L'étude et la surveillance traditionnelle ne répondent plus à ces nouveaux besoins. Un simple calcul nous apprend que les enfants dont les deux parents travaillent à temps plein passent plus de temps à l'accueil extra-scolaire qu'à l'école. C'est pourquoi, il est important de ne plus se limiter à l'actuelle garderie et de rechercher un nouveau concept d'accueil extra-scolaire, indépendant de ce qui se passe à l'école (Brants et al., 1993 : 7-8)

Le concept d'AES entendait un projet pédagogique basé sur trois principes : « une partie du temps libre, un élément d'éducation sociale, un complément réel à l'éducation à la maison », les parents restant les premiers éducateurs de leurs enfants. La notion de « temps libre » apparut à ce moment. Elle signifiait l'ensemble des espaces dédiés au jeu et au plaisir des enfants, peu ou non structurés par des programmes. Compte tenu de l'ampleur que les moments scolaires

occupaient déjà dans les journées (incluant tant les apprentissages que les récréations), il était important que l'AES n'en soit pas qu'un prolongement. Les activités ludiques, sportives, artistiques ou culturelles devaient également tendre vers l'idée de temps plus libre. Les enfants étaient conçus comme actifs plutôt qu'attentifs, initiateurs de leurs occupations et engagés dans des relations, sources d'expérimentations sociales et de développement personnel.

Cette approche pédagogique novatrice prenait exemple sur les crèches conçues comme de « véritables lieux d'éducation » dans les politiques de la petite enfance en Communauté française (*ibid.*). L'Office de la Naissance et de l'Enfance (ONE) était chargé de leur application depuis les années 1970. Il délivrait les autorisations d'ouverture obligatoires pour tous les milieux d'accueil régulier de bébés de 0 à 3 ans, sur base de conditions minimales de fonctionnement. Il pouvait aussi octroyer des agréments et des subventions sous respect de conditions supplémentaires (Office de la Naissance et de l'Enfance, 2019).

Les notions d'« accueil » et de « temps libre » trouvèrent leur pleine expression dans l'arrêté gouvernemental du 31 mai 1999 fixant un « code de qualité de l'accueil ». Le champ d'application était défini comme suit :

Tout qui, étranger au milieu familial de vie de l'enfant, organise la garde d'enfants de moins de 12 ans de manière régulière se conforme au présent code de qualité de l'accueil, sans préjudice des dispositions adoptées par le Gouvernement relatives à l'agrément et à l'octroi de subventions aux institutions et services en matière de naissance et d'enfance, de jeunesse et d'aide à la jeunesse (Communauté française de Belgique, 1999a)

Le code de qualité a été conçu pour promouvoir une continuité des principes et des pratiques entre les structures accueillant des enfants de 0 à 12, parfois au cours d'une même journée, sur des aspects d'égalité des chances, d'accessibilité des services, de normes d'encadrement, ou encore de formation des professionnels. Toute structure souhaitant l'autorisation, l'agrément et/ou la subvention de l'ONE devait désormais s'y référer.

Les instances politiques commencèrent à préparer un dispositif de coordination ATL et de soutien de l'AES. Ce dispositif est composé d'une pluralité d'instruments de mise en œuvre : les concepts relatifs à l'accueil, les législations et règlements, les institutions, les moyens économiques et fiscaux, les incitants pour les acteurs de terrain, etc. Dans l'approche sociologique d'« instrumentation de l'action publique » de Lascoumes et Le Galès, un instrument est un « dispositif à la fois technique et social qui organise des rapports sociaux spécifiques entre la puissance publique et ses destinataires en fonction des représentations et des significations dont il est porteur » (2005 : 13). Tout instrument est dynamique. Loin d'être neutre, c'est un objet qui évolue dans les façons dont les acteurs se l'approprient suivant leurs

attentes. Avant de rédiger le décret qui formaliserait le dispositif de coordination ATL, de nouveaux instruments furent testés sur le terrain, dont la fonction de CATL.

2. Vers le décret ATL

Au cours des vingt dernières années, famille et monde du travail ont connu des révolutions silencieuses, porteuses de nouveaux besoins en matière d'accueil et d'éducation des enfants.

Il est ainsi devenu bien souvent difficile pour les parents de concilier rythme de vie professionnelle, aspirations propres, rythmes scolaires et temps libres des enfants.

Dans ce contexte, l'accueil des enfants durant leur temps libre est devenu un véritable enjeu de société : il s'agit de garantir aux parents un accueil de qualité pour leurs enfants, un accueil qui assure bien-être et épanouissement hors du temps scolaire ou familial.

Cet enjeu, il fallait s'en saisir et en faire l'objet d'une véritable politique, guidée par la volonté de soutenir et de coordonner les initiatives qui se sont multipliées en réponse à la demande croissante des familles (Office de la Naissance et de l'Enfance & Communauté française de Belgique, 2004)

Cette citation est signée par Jean-Marc Nollet, ministre de l'Enfance de la Communauté française de 1999 à 2004, dans la brochure de présentation 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 » (en abrégé : décret ATL). Il fut l'initiateur politique du projet dès 1999, auquel il donna le ton d'un « enjeu de société ». En 2000, une note d'orientation sur la coordination communale de l'accueil extrascolaire déposée au gouvernement de la Communauté française posa les jalons législatifs. S'ensuivirent des études des observatoires de l'enfant, de la COCOF et d'universités pour rendre compte des réalités de terrain, des appels à projets, et des travaux parlementaires jusqu'à l'adoption du décret ATL.

2.1. Les états des lieux et projets pilotes

Les projets pilotes, menés en 1999 et 2000, furent conçus comme un « test exploratoire de repérage et de coordination » dans 28 communes volontaires de la Région wallonne (Delvaux et Vandekerke, 2004, 2005). Les objectifs étaient de repérer les activités (publiques et privées) et les moyens (humains, financiers, matériels), mettre en œuvre des mécanismes de coordination et analyser les besoins pour l'accueil des enfants. L'évaluation des projets releva l'importance d'un rôle de coordinateur installé dans les localités. C'est ici que se trouve l'esquisse de la fonction de CATL. Elle était amenée à devenir un instrument d'action, mais pour agir avec efficacité il était nécessaire de prendre des mesures de subvention, d'accompagnement et de professionnalisation des coordinateurs/trices.

Les projets pilotes furent suivis d'appels à réaliser des états des lieux des situations d'accueil des enfants et lancer des processus de coordination. L'Accord de coopération du 22 juin 2000 conclu entre la Communauté française et la Région wallonne permis d'octroyer des subventions pour le recrutement de coordinateurs/trices, au prorata du nombre d'enfants de moins de 12 ans. En 2002, 174 communes wallonnes et bruxelloises rendirent un état des lieux grâce à un outil informatisé mis au point par l'Observatoire de l'Enfance, de la Jeunesse et de l'Aide à la Jeunesse (OEJAJ)¹³. Ensuite, trois appels à projets de la Communauté française lancés de 2001 à 2004 proposèrent de « tester, en grandeur nature, les effets de l'intérêt pour l'accueil extrascolaire » (Delvaux et Vandekerke, 2004 : 11). Plus de 63 pourcents des communes s'inscrivirent, majoritairement des villes compte tenu du seuil minimum de population infantine qui était requis. Les petites communes rurales devaient s'associer.

2.2. Les apports des premiers coordinateurs/trices

Les coordinateurs/trices ATL des projets pilotes étaient attachés au personnel des administrations communales et engagés à durée déterminée, dans l'incertitude d'un renouvellement de contrat. Ils étaient soit des agents déjà occupés à d'autres fonctions, soit des nouveaux employés. Les contrats de travail à temps partiels étaient courants selon les montants des subventions des projets. Les CATL devaient travailler avec des « comités d'accompagnement » composés d'acteurs de la vie locale. Leur rôle était de rendre des avis sur les états des lieux, les analyses des besoins et les plans d'actions.

Au cours de la préparation du dispositif ATL, la fonction de CATL n'avait pas de modèle, ni même de terrain d'action précisément défini. Le travail de repérage portait sur les situations d'accueil des enfants au sens large, dans l'idée de tracer les contours d'un secteur encore invisible par des projets transversaux. La note d'orientation de Nollet en 2009 proposait un cadre théorique, mais pour le reste les premiers CATL ont commencé leur travail en tâtonnant. Ils ont dû « se former, s'informer et créer de toutes pièces la profession de coordinateur » (Nasielski, citée dans Delvaux et Vandekerke, 2004 : 75)¹⁴. Des initiatives supra-communales ont aidé à créer une dynamique collective entre des travailleurs isolés.

¹³ Fondé en 1999 à l'initiative du Gouvernement de la Communauté française, l'OEJAJ est chargé de missions de recherche, d'analyse, d'évaluation des politiques publiques et d'aide à la décision publique.

¹⁴ Cette citation provient du billet « Construire une identité professionnelle régionale : évolution et cheminement des coordinations ATL à Bruxelles » rédigé par Anne Nasielski, de l'Unité Politiques et services à l'enfance (UPSE) de l'Université libre de Bruxelles, dans la partie « Des points de vue » du rapport de l'OEJAJ.

« On ne se professionnalise pas tout seul », écrivait la journaliste Pascale Meunier (2006 : 21) chargée par l'OEJAJ de synthétiser une partie de l'expérience acquise dans les communes pionnières.

Dans le Brabant wallon, la cellule égalité des chances de la province prit contact avec l'ONE, l'intercommunale sociale ISBW (gros opérateur de l'AES local) et la Région wallonne (pouvoir subsidiant) pour installer une coordination supra-communale en vue d'associer les idées et les moyens (Meunier, 2006). Ils organisèrent le programme de formation des professionnels de l'accueil imposé par le décret ATL et des réunions régulières avec les CATL : « Beaucoup sont isolés, tous n'ont pas le même profil ni le même passé professionnel » (Noëlla Lété, coordinatrice de la cellule égalité des chances, citée p. 20). De plus, la coordination provinciale développa la sensibilisation à destination des échevins et des responsables ALE communaux à propos des formations des accueillant/e/s pour promouvoir la qualité.

L'équipe de l'Unité Politiques et services à l'enfance (UPSE) de l'Université libre de Bruxelles, pour l'Observatoire de l'enfant, contribua à la professionnalisation des CATL bruxellois. En premier lieu, constatant la diversité des formations initiales, elle organisa des « préformations » sur le secteur de l'accueil des enfants en lien direct avec les problématiques rencontrées sur le terrain. Ensuite, elle mit en place des formations ciblées sur les domaines de compétences prioritaires. En 2001, l'équipe créa le dispositif « intervision » de rencontres mensuelles entre les CATL. Comme dans le Brabant wallon, le but était de « mettre en présence des personnes isolées dans leur processus de professionnalisation » (*ibid.*). Au fur et à mesure, la majorité des CATL participèrent. Parallèlement, ils pouvaient bénéficier d'un soutien individuel dans leurs démarches, qu'ils aient été engagés au départ ou au cours de projet. Ceci était d'autant plus nécessaire compte tenu du turn-over parmi les CATL. Le groupe bruxellois publia une brochure rédigée collectivement : *Attention, temps libres – Vers une coordination de qualité*. Cet outil avait pour vocation de partager les connaissances et pratiques.

En province de Luxembourg, l'ASBL Promemploi joua un rôle d'impulsion et d'accompagnement des communes et associations de petites communes qui s'engagèrent dans la coordination ATL (Delvaux et Vandekerke, 2004 ; Meunier, 2006)¹⁵. Le manque de repère sur la nouvelle fonction de CATL poussa les nouveaux comme les plus anciens à se rassembler pour partager les expériences et les réflexions, ce que Sylvie Lefebvre qualifia de « 'mise en réseau spontanée', auto-générée et autoporteuse » (citée dans Delvaux & Vandekerke, 2004 :

¹⁵ L'ASBL Promemploi est spécialisée dans les questions d'accueil des enfants de 0 à 12 ans et mène des activités de coordination, développement, information et formation.

79)¹⁶. En outre, Promemploi devint la première ASBL mandatée par des communes pour assurer la coordination ATL sur leur territoire, dans le cadre du projet européen EQUAL « Accueil des enfants en province de Luxembourg : coordination et développement ». En tant qu'employeur des CATL, ils eurent l'avantage de bénéficier de sa logistique et compétence en matière d'accueil des enfants, de rester ancrés dans les communes tout en gardant une certaine distanciation du fait de n'être pas rattachés aux administrations, mais aussi de se rassembler régulièrement dans un cadre structuré (*ibid.*).

Au niveau institutionnel, en 2001, le Département Accueil de l'ONE intégra un nouveau Service accueil extrascolaire pour assurer un support administratif aux projets pilotes. De plus, l'équipe des coordinateurs/trices de l'accueil (CAL), qui existait préalablement pour la petite enfance, fut renforcée et les missions élargies afin d'accompagner les CATL.

Les premiers CATL effectuèrent un travail inédit de recueil de données et d'analyse des besoins des communes. Un constat général était la disparité des politiques sur l'attention accordée à l'accueil et au loisir des enfants. Le travail des CATL et des comités d'accompagnement apporta déjà des améliorations en termes de centralisation de l'information, d'aménagements dans les structures existantes (dont l'harmonisation des horaires) et de création de nouvelles. Un engagement vers la qualité de l'accueil se fit aussi sentir. Par ailleurs, les contacts noués avec les professionnels et les parents eurent le bénéfice de « rendre visible leur action » (Delvaux et Vandekerke, 2004 : 11). Malgré les défis de réunir autour d'objectifs communs des acteurs n'ayant pas l'habitude de travailler ensemble, les CATL amenèrent la perspective « d'envisager l'accueil des enfants de manière beaucoup plus transversale » (Jansen, Dupuis, Hancq et Maniquet, DISS Région wallonne, cités dans *ibid.* : 74).

Au terme des projets pilotes, les intervenants et les fédérations de pouvoirs organisateurs et de parents furent invités à rendre leur avis sur le projet législatif. Le décret ATL fut adopté le 3 juillet 2003. Dans l'évaluation réalisée par l'OEJAJ en 2011, le processus de décision politique est dit « exemplaire » :

« Exemplaire d'abord par son objet : un accueil de qualité des enfants entre la famille et l'école plutôt que la simple garde des enfants pendant que les parents travaillent. Exemplaire ensuite par l'articulation constante entre les politiques de la Communauté française et des Régions wallonne et bruxelloise... ainsi que des politiques communales. Exemplaire, aussi, parce que le cadre, avant d'être proposé au législateur, a été testé, expérimenté par la majorité des communes. Exemplaire, enfin, parce qu'un souci constant de pilotage et d'évaluation a traversé la mise en place du décret de 2003 » (Delvaux, Vandekerke et Rossion, 2011 : 6)

¹⁶ Intégré dans la partie « Des points de vue », l'article de Sylvie Lefebvre, pour l'ASBL Promemploi, s'intitule « Des expériences de coordination... de coordinations 'Accueil durant le temps libre' en province de Luxembourg : plusieurs niveaux et formes de mise en réseau ».

Les contours de la notion d'« Accueil Temps Libre » (ATL) dépassant l'AES, ainsi que les acteurs et les pouvoirs publics concernés, furent dessinés. « Nous souhaitons [que le décret ATL] marque le point de départ d'une dynamique nouvelle dans un secteur où tout est à construire », écrit Georges Bovy, le Président de l'ONE (Office de la Naissance et de l'Enfance, 2004 : 3). En ce qui concerne la fonction de CATL, le cadre légal permet de la pérenniser.



Figure 3 – Illustration humoristique du concept d'ATL (Emilie Debatty, 2016)

3. Les principes du dispositif de coordination ATL

L'objet du décret ATL est décrit comme suit :

Article 2. – Le présent décret s'applique à l'accueil durant le temps libre des enfants en âge de fréquenter l'enseignement maternel, fréquentant l'enseignement primaire ou jusqu'à douze ans, à l'exception des périodes hebdomadaires qui relèvent de l'enseignement. L'accueil durant le temps libre comprend les activités autonomes encadrées et les animations éducatives, culturelles et sportives (Communauté française de Belgique, 2003 : 1)

Sont concernés tous les lieux accueillant des enfants durant les moments de temps libre : avant et après l'école (temps de midi exclu), le mercredi après-midi, le week-end et les congés scolaires (Office de la Naissance et de l'Enfance, 2004). Le décret comprend deux volets. D'une part, les lieux d'accueil sont intégrés dans une dynamique commune afin d'harmoniser l'offre, de créer des liens entre les acteurs et des synergies entre les projets. D'autre part, des moyens financiers spécifiques sont accordés aux structures d'AES, jusqu'alors laissées pour compte des politiques. Quels sont les objectifs et qui sont les acteurs du dispositif de coordination ATL ?

3.1. Les objectifs

Le premier objectif du décret ATL est de « contribuer à un épanouissement global des enfants en organisant des activités de développement multidimensionnel adaptées à leurs capacités et à leurs rythmes » (*ibid.* : 2). Ils peuvent jouer, s'amuser, se défouler, rêver, rencontrer des pairs et des adultes, ou apprendre des aptitudes et des compétences sociales, physiques et psychologiques dans des domaines qui ne relèvent pas forcément des programmes scolaires et des occupations des proches. Les autres objectifs sont d'égale importance. Le second vise la « cohésion sociale » autour des activités ATL par la rencontre entre des publics hétérogènes. Le troisième entend « faciliter et consolider la vie familiale » en permettant aux parents de confier leur progéniture à des structures dédiées durant leurs heures de travail. Enfin, le décret comporte un quatrième objectif qui, même s'il n'est pas explicité comme tel dans le texte législatif, n'en est pas moins fondamental : garantir la qualité de l'accueil des enfants.

3.2. Les acteurs et leurs missions

L'application du décret ATL revient à deux entités partenaires, l'ONE et les communes wallonnes et bruxelloises. D'une part, l'ONE est chargé de l'accompagnement, du contrôle, de l'agrément, de la reconnaissance et de la subvention des programmes de coordination et des opérateurs de l'accueil (AES, écoles de devoirs et centres de vacances)¹⁷. D'autre part, les communes sont les pivots du dispositif de coordination en tant que niveau de pouvoir le plus en prise avec les réalités de terrain (Office de la Naissance et de l'Enfance, 2004). Leur rôle est

¹⁷ L'ONE est chargé de l'application du décret ATL pour l'accueil extrascolaire, du décret du 28 avril 2004 relatif à la reconnaissance et au soutien des écoles de devoirs, et du décret du 17 mai 1999 relatif aux centres de vacances. L'organisme octroie des subventions de coordination aux communes et aux ASBL inscrites dans le dispositif ATL ; des subventions de formation aux organismes agréés ; et des subventions de fonctionnement, de différenciation positive et d'impulsion aux opérateurs de l'accueil.

de mener une politique cohérente d'accueil des enfants en développant une offre (de qualité et en quantité) répondant aux besoins des parents, des enfants et des professionnels.

L'engagement des communes dans un processus de coordination ATL est volontaire, puisque le décret n'est pas obligatoire mais incitatif. Elles ont la possibilité de mandater des associations sans but lucratif (ASBL) pour assumer la coordination. Celles-ci ne peuvent toutefois pas se substituer à l'autorité publique pour inscrire une commune dans le dispositif en cas d'absence d'initiative. Dans les projets pilotes en préparation du décret, la condition d'engagement des communes était un seuil minimum de population d'enfants. A présent, la condition est de former une **Commission communale de l'accueil (CCA)**.

Les CCA sont composées de représentants/tes des cinq composantes de l'ATL justifiant d'un ancrage local : des mandataires politiques ; des écoles maternelles ou primaires tous réseaux confondus ; des personnes qui confient leurs enfants à des lieux d'accueil ; des opérateurs d'accueil déclarés à l'ONE¹⁸ ; des services, associations ou institutions reconnus ou agréés dans les domaines sportifs, sociaux et culturels (publiques, privées, associatives). Au total, ils sont quinze à vingt-cinq pour autant de suppléants/tes. Leurs voix dans les discussions sont délibératives, tandis que celles des invités sont consultatives : les CATL, des représentants/tes des provinces/COCOF, les CAL de l'ONE ou toute personne pouvant apporter une expertise. Les CCA sont formées pour une durée de six ans, à la suite des élections communales, et doivent se réunir au moins deux fois par année civile. Ce sont des « lieux de rencontre, de concertation, d'échange et de coordination » (Office de la Naissance et de l'Enfance, 2019).

¹⁸ Le concept d' « opérateur de l'accueil » renvoie à « toute personne morale ou physique ne dépendant pas d'une personne morale, accueillant de manière régulière et en dehors d'un cadre privé les enfants » (Communauté française de Belgique, 2003). Pour être agréé, tout opérateur doit être inclus dans un programme CLE, introduire une demande et se conformer au code de qualité de l'accueil. Des conditions supplémentaires doivent être remplies pour l'octroi de subvention.

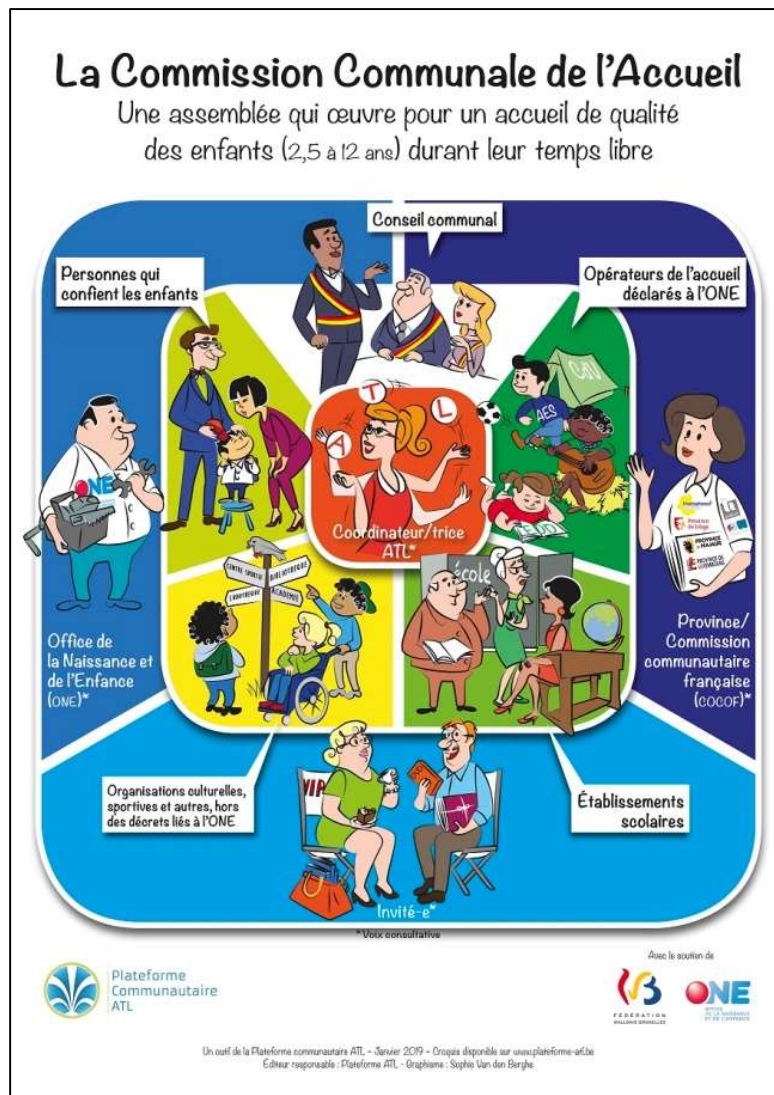


Figure 4 – La Commission Communale de l'Accueil (Plateforme ATL, 2019)

La constitution des CCA donne accès aux communes à des **subventions annuelles** de l'ONE, dont les montants dépendent du nombre d'enfants de 3 à 12 ans qui résident sur leur territoire. Elles permettent d'engager des **coordinateurs/trices ATL** en couvrant les charges salariales et les frais de fonctionnement (déplacement, courrier, achat de petit matériel, formation, etc.). Les communes doivent offrir un cadre et des conditions de travail adéquats pour l'exercice de la fonction. Le montant minimum de la subvention donne droit à un mi-temps, tandis que les communes comptant un plus grand nombre d'enfants ont jusqu'à quatre CATL¹⁹. Les communes désireuses d'investir davantage dans l'accueil des enfants et la coordination ATL doivent investir des fonds propres.

¹⁹ Les détails de la subvention de coordination octroyée par l'ONE peuvent être consultés sur le site : <https://www.one.be/professionnel/accueil-temps-libre/dispositif-atl/subvention-de-coordination/>

Les trois missions générales attachées à la fonction de CATL sont décrites dans l'article 17 du décret ATL :

1° Soutenir le membre du Collège des Bourgmestres et Echevins en charge de cette matière, dans la mise en œuvre et la dynamisation de la coordination Accueil Temps Libre, telle que décrite dans le présent décret ; 2° Sensibiliser et accompagner les opérateurs de l'accueil dans le développement de la qualité de l'accueil ; 3° Soutenir le développement d'une politique cohérente pour l'Accueil Temps Libre sur le territoire de la commune (Communauté française de Belgique, 2003 : 8)

Sur l'illustration 5 de la CCA à la page précédente, les CATL sont représentés par le personnage au centre jonglant avec les lettres « ATL ». Cela symbolise la logique du travail de partenariat avec les acteurs concernés ; ils sont des relais entre les politiques, les porteurs de projets et les publics de l'accueil des enfants. Le décret ATL de 2003 ne contenait pas d'exigence en matière de qualification pour le recrutement des coordinateurs/trices.

La coordination ATL se dessine au cas par cas des communes dans des cycles quinquennaux²⁰. Une méthodologie est proposée dans le décret. Le cycle débute par la réalisation d'**états des lieux de l'ATL**, coordonnée par les CATL. C'est « une sorte de photographie de l'offre d'accueil existante sur le territoire d'une commune. Il comprend également **un relevé des besoins** exprimés par les enfants, les parents et les professionnels » (Office de la Naissance et de l'Enfance, 2004 : 15). L'OEJAJ, en collaboration avec la DATL de l'ONE, a mis au point les outils de réalisation des états des lieux (2004-2009) et des analyses des besoins (2005-2018). L'organisme doit valider les états des lieux avant l'élaboration des **programmes CLE** :

Article 12. – Le programme CLE est un programme de coordination locale pour l'enfance relatif à une zone géographique déterminée, concerté au niveau local, ayant reçu un agrément, mis en œuvre sous l'égide de la commune et qui vise le développement d'initiatives existantes et, s'il échet, la création de nouvelles initiatives qui rencontrent tout ou partie des besoins révélés par l'état des lieux. La zone géographique, visée à l'alinéa 1er, couvre au maximum le territoire de la commune (Communauté française de Belgique, 2003)

Les programmes CLE sont discutés en CCA, puis adoptés par les conseils communaux²¹. Ils sont mis en œuvre via des **plans d'action annuels** (de septembre à août) et font l'objet de **rapports d'activité et d'évaluation**. Les canevas ont aussi été mis au point par l'OEJAJ.

²⁰ Pour aperçu, le calendrier global du cycle de la coordination ATL est attaché en annexe 3 du rapport (source : [Les outils du Coordinateur ATL - Office de la naissance et de l'enfance \(one.be\)](#)).

²¹ Il peut y avoir plusieurs programmes CLE sur une commune, élaborés par quartiers ou par thématiques par exemple. Des communes peuvent aussi se grouper pour élaborer des programmes communs.

La Commission d'agrément de l'ONE²² doit rendre des avis motivés sur l'adéquation des projets aux états des lieux, la conformité au décret ATL, les modifications et plaintes éventuelles. Les décisions reviennent finalement à l'Administrateur général. Les destinataires de la coordination ATL sont les lieux d'accueil et les usagers. Ils ont inspiré l'action publique pour l'ATL et font vivre le secteur quotidiennement. Ces acteurs participent donc pleinement à la définition et à la mise en œuvre du décret ATL.

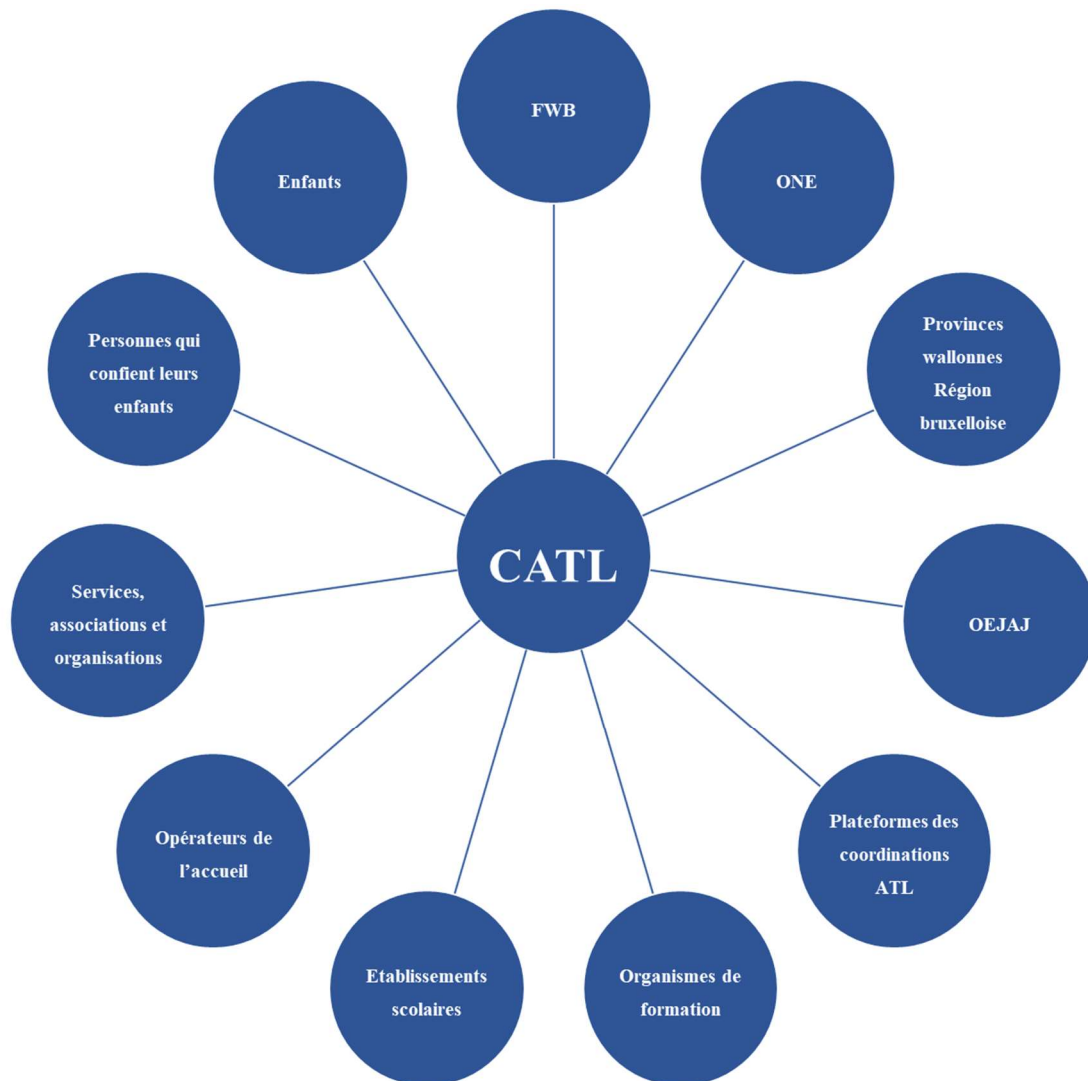


Figure 5 – Les acteurs du dispositif de coordination ATL en FWB

²² La commission d'agrément est présidée par l'Administrateur général de l'ONE, suppléé par la DATL. Elle se compose de représentant/e/s de l'OEJAJ, de l'Union des villes et communes de Wallonie, de l'Association de la Ville et des Communes de la Région de Bruxelles-Capitale, des syndicats des secteurs public et privé, des opérateurs ATL de la Fédération des Initiatives Locales pour l'Enfance et de la Fédération des Institutions Médico-Sociales, de la Confédération des Employeurs des secteurs Sportif et Socioculturel, du Conseil de la Jeunesse d'Expression française, du président et du vice-président du Conseil général de l'enseignement fondamental, et enfin d'un expert désigné par la Ministre de l'Enfance.

4. Mise en œuvre et aléas du terrain

Dès 2005, le pilotage et l'évaluation continue du décret ATL permirent de relever les atouts et problématiques du dispositif de coordination, ce qui donna lieu à des aménagements dans les législations et réglementations. Le profil de fonction de CATL fut précisé afin de renforcer le cadre tout en promouvant son adaptabilité sur le terrain. En spécifiant la fonction, les observateurs ont constaté que l'identité professionnelle des CATL s'affirma.

4.1. Pilotage et évaluation des projets

L'OEJAJ est mandaté pour le pilotage et l'évaluation du décret ATL :

Article 44. – L'application du présent décret, notamment les dispositions visées au chapitre II [CCA] et au chapitre III, Section II [programme CLE], fait l'objet d'une évaluation par l'Observatoire de l'enfance, de la jeunesse et de l'aide à la jeunesse à la fin de la cinquième année qui suit la date de son entrée en vigueur. A cet effet, l'Observatoire de l'enfance, de la jeunesse et de l'aide à la jeunesse rédige un rapport d'évaluation à destination du Gouvernement et du Parlement de la Communauté française » Communauté française de Belgique, 2003)

L'organisme a travaillé avec le service ATL de l'ONE à la création d'une base de données servant tant au monitoring du décret qu'aux suivis administratifs et à la gestion des subventions des communes (Delvaux, Vandekerke et Rossion, 2011). De plus, de 2005 à 2008, il a organisé des réunions semestrielles avec les CATL dans chaque subrégion pour instaurer des échanges structurés à propos de la mise en œuvre du décret autour de ces thématiques : la flexibilité et l'inventivité des réponses locales, la fonction de CATL, la grille d'évaluation des programmes CLE, la qualité de l'accueil et l'actualisation de l'outil de recueil de l'état des lieux. Les réunions ont permis de voir qu'« une véritable expertise s'est ainsi progressivement constituée au niveau local dans le montage de projets novateurs » (Meunier, 2006).

En juin 2006, les réunions furent consacrées à l'évaluation de la fonction de CATL. Le moment était stratégique, juste avant les élections communales, pour dresser le bilan des réalisations politiques en matière d'accueil des enfants. A partir des informations rapportées par les premiers CATL, l'évaluation a valorisé leur « rôle primordial » et permis « de dégager un profil de fonction 'type' grâce à ce bilan afin d'aider les nouveaux édiles communaux dans leur future fonction, et en particulier dans leur relation avec les coordinateurs ATL » (OEJAJ, 2006b : 4). La fonction était présentée comme un « vrai métier » en quatre axes : les tâches, les compétences, les attitudes et l'éthique professionnelles, les freins et les leviers à l'action.

Les tâches

Malgré l'importante charge de travail administratif pour le cycle de coordination, l'aspect relationnel de la fonction de CATL était positivement souligné. Il s'agit de « coordination » au sens propre du terme, avec des efforts de rencontre et d'approvisionnement des acteurs concernés, appelés les « partenaires ». En plus de ces tâches incontournables, les CATL ont évoqué d'autres complémentaires, subsidiaires et innovantes, par exemple : la préparation et l'animation des réunions de CCA, la recherche de sources de financement pour les opérateurs de l'accueil, l'information et la communication à l'égard des publics, le soutien à la réflexion sur la qualité de l'accueil et la formation des accueillant/e/s, les rencontres entre CATL dans les subrégions, les démarches de formation individuelles et collectives.

Il fut estimé que 2/3 des CATL assumaient parallèlement des fonctions de responsables de projets communaux ou d'accueillant/e/s (AES-CDV) sur le même temps de travail subsidié ou sur des fonds supplémentaires. La question de la compatibilité des fonctions était préoccupante. Le point noir de cet axe du profil de CATL étaient les tâches « inavouables » : très éloignées de la coordination, elles suggéraient un détournement de la fonction.

Les compétences

L'expression « expert en son domaine » synthétise la polyvalence et le bagage de connaissances et de savoir-faire exigés pour le travail de CATL : la connaissance du monde de l'enfance au niveau local et global, des acteurs et du cadre législatif (décret ATL et autres), des compétences et capacités professionnelles et relationnelles comme la gestion de projet, de partenariat, de conflits, la gestion financière et administrative, la communication, l'analyse et l'évaluation, la rédaction, la maîtrise d'outils informatiques, l'écoute et la compréhension, l'animation, etc. Être CATL demande d'être proactif et autonome. La débrouillardise est donc une qualité primordiale.

Les attitudes et l'éthique professionnelle

Pour favoriser le partenariat dans un climat de confiance, « le coordinateur ATL doit faire le lien. Il est le relais, le rassembleur (autorités, parents et grands-parents, enfants, accueillant/e/s, instituteurs et écoles, autres opérateurs, collègues) » (p. 15). Il est aussi une personne de référence pour toute information. L'éthique de travail implique de respecter les identités des partenaires, de faire preuve de neutralité et de veiller à être juste et équitable dans les décisions. Les CATL doivent maintenir leur indépendance par rapport aux partenaires et aux pouvoirs locaux.

Les freins et facilitateurs à l'action

Les principaux freins à la réalisation des missions de CATL étaient : la dépendance au politique et le cloisonnement des compétences alors que la coordination ATL suppose de la transversalité ; le manque de soutien communal, en particulier lorsque l'ATL ne faisait pas partie des priorités politiques et budgétaires ; la difficulté d'amener la collaboration entre les partenaires, surtout en cas de rivalité entre les réseaux d'enseignement et de peu d'intérêt des structures culturelles et sportives ; l'insuffisance de moyens financiers, logistiques et humains ; la lourdeur et la lenteur des procédures administratives, ainsi que l'incohérence entre les agendas budgétaires communaux et les subventions de l'ONE ; les temps de travail insuffisants (mi-temps) et la confusion des fonctions exercées parallèlement avec des définitions floues. Il ressortit aussi l'impression que le décret ATL avait été pensé pour de petites communes, son application étant plus difficile dans des plus grandes, même avec deux CATL.

La plupart des facilitateurs à l'action étaient l'inverse des freins. Le soutien des partenaires et des pouvoirs locaux, les moyens disponibles et les subsides complémentaires pour les opérateurs de l'accueil étaient essentiels, tout comme la position hiérarchique des CATL dans les communes. En comparaison, les CATL employés par des ASBL percevaient leur statut comme un levier pour alléger le travail par rapport aux contraintes des administrations. Dans tous les cas, avancer la « casquette communautaire » de la fonction de CATL permettait de garantir une certaine autonomie vis-à-vis des employeurs. Le décret ATL était une balise pour recadrer la fonction et ses missions en cas de dérive.

En conclusion, le rapport d'évaluation de l'OEJAJ constatait que l'identité professionnelle des CATL s'affirmait malgré la nouveauté de la fonction et la diversité des situations de travail :

« La fonction se caractérise dès lors par la capacité d'adaptation qu'elle exige de chacun des coordinateurs. Il n'y a pas un modèle d'action qui convient à tous les coordinateurs. Il y a avant tout la nécessité pour chacun d'entre eux de trouver de nouveaux chemins, de nouvelles réponses pour rencontrer ces situations particulières » (pp. 21-22)

Les pistes de réflexion et d'action avancées se rapportaient à la formation des CATL, une meilleure définition de fonction dans le décret ATL pour cadrer davantage les missions, le statut dans les communes et la subvention des temps de travail (promouvoir le temps plein), les outils pour faciliter les tâches administratives, la pérennisation des subventions de coordination et des opérateurs de l'accueil agréés dans le cadre des programmes CLE, la collaboration entre les CATL et l'ONE (Commission d'agrément). En dernier lieu, le travail de « faire connaître et

reconnaître la fonction » (colloques, brochures, campagne d'information à destination des mandataires) s'avérait nécessaire pour donner corps aux missions des CATL.

Les observations furent traduites en actions. En 2008, la ministre de l'Enfance Catherine Fonck organisa un groupe de travail sur la fonction de CATL pour apporter des modifications au décret ATL (Delvaux, Vandekerke et Rossion, 2011). Il était composé de représentants des CATL, de l'ONE, de l'OEJAJ, du Centre d'expertise et de ressources pour l'enfance.

4.2. Amendement législatif et renforcement des services

Le décret ATL fut amendé en 2009 et 2015 pour donner suite au constat général d'un décalage entre théorie et pratique. En témoigne cet extrait de la circulaire envoyée en 2009 aux Collèges communaux et Collèges des Bourgmestre et Echevins : « Il peut cependant exister un décalage entre cette définition de fonction [de CATL] et la réalité de terrain. Il est prévu de prendre en compte les contextes particuliers ». L'objectif de l'amendement législatif était double : d'une part, préparer le transfert de compétences et de moyens du Fonds fédéral des Equipements et Services Collectifs (FESC) aux Communautés dans le cadre de la sixième réforme de l'Etat belge en 2015 ; d'autre part, clarifier le dispositif de coordination.

La définition de fonction de CATL fut inscrite en annexe 3 de l'arrêté du 14 mai 2009 fixant les modalités d'application du décret ATL²³. Les missions sont traduites en activités générales (assumées par tout agent de même niveau) et particulières (propres à la fonction de CATL). D'autres spécifiques aux contextes peuvent être ajoutées pour favoriser l'adaptabilité de la fonction à la réalité des communes et des programmes CLE. Le profil de CATL précise aussi les connaissances requises et les conditions d'exercice et d'accès (titres, diplômes et certificats et formation de base). Les CATL qui étaient en fonction avant 2009 pouvaient obtenir une dérogation s'ils étaient considérés comme satisfaisants au profil.

La seconde nouveauté apportée au décret ATL fut la signature d'une convention de collaboration entre l'ONE et les communes s'engageant dans le dispositif de coordination. Les objectifs sont de contractualiser cet engagement sur une durée indéterminée, consolider les liens entre les entités partenaires et définir les droits et devoirs, notamment à l'égard des CATL. Les conventions comprennent donc les renseignements pratiques (contrats et temps de prestation), les missions, les conditions de travail, et les formations de chaque CATL. Troisièmement, les outils opérationnels de mise en œuvre du programme CLE évoluèrent pour mieux structurer et

²³ Le profil de fonction complet se trouve en annexe 4 du rapport.

accompagner le travail : chaque année, le plan d'action et le rapport d'activité devaient fixer des objectifs prioritaires et planifier les actions à mener suivant le canevas proposé.

L'ONE continua d'adapter ses services et la réflexion sur la qualité de l'accueil des enfants se poursuivit. Une recherche-action menée entre 2004 et 2007 déboucha sur la publication d'un référentiel psychopédagogique intitulé « Accueillir des enfants de 3 à 12 ans : viser la qualité » (Camus & Marchal, 2007). Il invitait notamment à une coordination locale des initiatives d'accueil pour favoriser les synergies, rejoignant les objectifs du décret ATL. La Direction Psychopédagogique (DPP) étoffa le programme triennal de formation continue à destination des CATL et des professionnels de l'accueil, en collaboration avec des organismes agréés. En 2010 fut lancé le parcours de formation des nouveaux CATL, auquel prennent part actuellement les ASBL Promemploi et Résonance. Ces formations représentent un dispositif de soutien à actionner selon les besoins, dans la logique d'adaptabilité de la fonction de CATL.

Les plateformes dédiées aux CATL, dont le rôle-clé avait été souligné dans l'évaluation de la fonction en 2006, furent formalisées par des conventions signées entre l'ONE et des services des provinces ou de la COCOF. Pour les Luxembourgeois, la Coordination subrégionale ATL fut fondée en 2009 avec la Province, à l'initiative de l'ONE et de l'ASBL Promemploi. En province de Namur, où les CATL avaient commencé à se rencontrer dès 2005, une double plateforme de soutien aux CATL et aux présidents de CCA vit le jour en 2009 (Plateforme communautaire ATL, 2019). La plateforme du Brabant wallon fut créée en 2009 par l'ONE et la Province, puis en 2010 celles du Hainaut et de Liège sous impulsion de l'ONE. Enfin, ce fut le tour de Bruxelles en 2012, à la suite des réunions qui avaient lieu régulièrement depuis 2002 en collaboration avec l'OEJAJ et la COCOF.

En 2011, des CATL lancèrent la plateforme communautaire des coordinations ATL, en concertation avec le ministre de l'Enfance, l'ONE, l'OEJAJ et l'ASBL Promemploi. « Tout seul on va plus vite, ensemble on va plus loin ! » est le leitmotiv (Plateforme communautaire ATL, 2019). Les activités incluent la gestion d'un site Internet rassemblant des ressources et des outils de travail partagés par les CATL, la diffusion d'une newsletter, l'organisation d'une journée d'étude bisannuelle, et la promotion de la coordination ATL, par exemple via la participation au salon « EDUC Days » pour les professionnels de l'éducation.

Comme prévu dans le décret ATL, l'OEJAJ rendit son évaluation du processus de coordination à travers la FWB en 2011. Les résultats étaient plutôt enthousiastes : 3 communes sur 4 étaient engagées dans le dispositif, ce qui fait que 85 pourcents des enfants étaient susceptibles de bénéficier des avancées. Globalement, la cohérence entre les objectifs généraux

et les enjeux locaux était satisfaisante en conséquence de « l'extraordinaire souci d'évaluation et d'ajustement aux réalités de terrain » dans ce domaine politiquement neuf (Delvaux, Vandekerke & Rossion, 2011 : 68). Les CCA et les programmes CLE étaient positivement évalués pour leurs effets favorables sur l'accueil des enfants : le potentiel et la diversité des catégories, la qualité des services, l'information, la collaboration entre les différents opérateurs et partenaires au sein des communes, puis la dynamique générale.

Dans le cadre de sa mission de pilotage des politiques d'accueil des enfants, l'OEJAJ rédigea aussi une analyse de l'évolution des besoins de 157 communes en matière d'ATL et un second état des lieux de l'AES en milieu scolaire (Dieu et Rossion, 2013). Il apparut que 7 communes répondantes sur 10 avaient un échevin dédié à la politique d'accueil des enfants (nommée ATL ou AES). Le nombre de communes contribuant aux frais de fonctionnement des CATL en complément de la subvention de coordination avait aussi augmenté. Toutefois, dans les recommandations générales, l'OEJAJ plaidait encore pour un renforcement de l'« identité professionnelle » des CATL. La définition de fonction ne semblait pas toujours respectée sur le terrain malgré les améliorations.

4.3. Avancées et préoccupations récentes

Le nombre de communes engagées dans le dispositif ATL n'a pas cessé d'augmenter, jusqu'à couvrir plus de 80 pourcents de la FWB²⁴. Selon les chiffres du rapport d'activité 2020 de l'ONE, le rythme était d'environ deux nouvelles communes par an sur la décennie écoulée, de 222 en 2011 à 241 en 2020. Le graphique suivant illustre cette augmentation :

²⁴ La Wallonie compte 262 communes et la Région de Bruxelles-Capitale 19. Les neuf communes de la Communauté germanophone ne sont pas concernées par le dispositif de coordination ATL puisqu'elles relèvent des compétences de *Kaleido-DG* et non de l'ONE. Cela porte donc à 272 le nombre de communes en FWB.

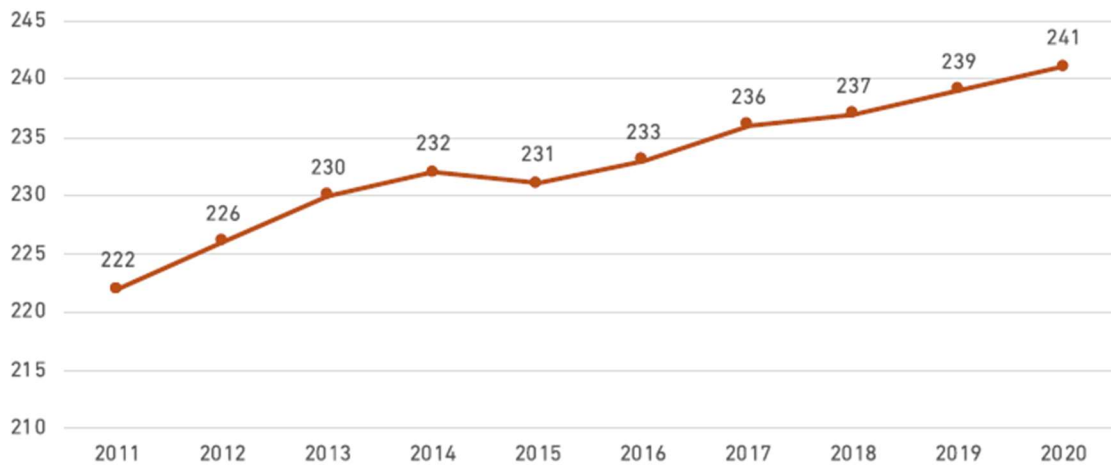


Figure 6 – Evolution du nombre de communes dans le dispositif ATL de 2011 à 2020 (DATL ONE, 2020)

Une majorité de communes étant entrées dans le dispositif à une même période, elles sont amenées à renouveler simultanément leurs programmes CLE. Les années 2020 et 2021, en plein dans notre étude, ont été particulièrement chargées. C'est ce qu'illustre cet histogramme :

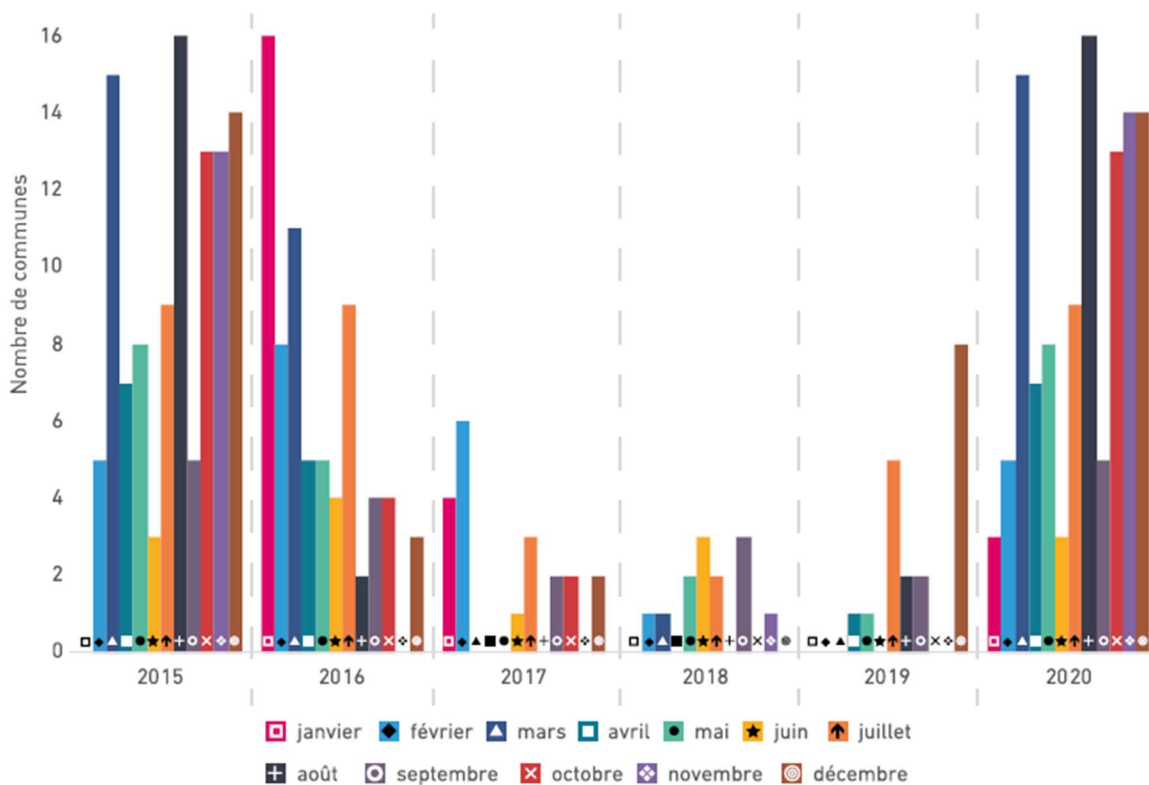


Figure 7 – Communes en renouvellement d'agrément de 2015 à 2020 (DATL ONE, 2020)

Début 2018, tous les opérateurs de l'accueil transférés du FESC ont été intégrés dans le dispositif de coordination de la FWB. Ils ressortent à présent des compétences de l'ONE et de deux budgets distincts : d'un côté, le budget de subvention de la plateforme communautaire ATL, des coordinations ATL communales et des opérateurs de type « AES1 » ; de l'autre côté, le budget consacré aux opérateurs de type « AES2 ». Au moment du transfert, le nombre d'opérateurs de l'accueil de type 1 s'élevait à 669, couvrant 2163 lieux d'accueil, et 90 opérateurs de type 2 étaient dénombrés pour 414 lieux²⁵.

En ce qui concerne les services et les outils de travail des CATL, l'ONE et l'OEJAJ apportèrent des modifications au questionnaire d'analyse des besoins pour les états des lieux des communes. Une plateforme en ligne fut mise en place en 2019 pour déposer les documents produits. De plus, dans ses missions transversales d'information et de communication, la DATL lança en 2019 la newsletter gratuite « 100% ATL » à destination des professionnels et volontaires des AES, CDV et EDD. Les articles renvoient vers divers outils et ressources de l'ONE et des partenaires susceptibles d'être utiles au travail des lecteurs, dont 43 pourcents sont des CATL selon l'estimation de la DATL dans son rapport d'activité 2020.

En 2018, l'OEJAJ a publié une nouvelle synthèse des analyses des besoins de 146 communes du dispositif ATL sur base des informations récoltées par les CATL en 2015-2017 (De Wilde, 2019). Le point sur la coordination ATL faisait état d'une satisfaction générale, bien qu'il soulignât une fois encore le fait que le dispositif devait gagner en visibilité :

« Il existe en effet une certaine méconnaissance du décret et du rôle de la coordination ATL, par les parents, ou certains opérateurs, particulièrement des associations culturelles et sportives [...] En vue d'une plus grande valorisation de l'Accueil Temps Libre, il importe, pour ces communes, de diffuser davantage d'informations et de communiquer plus efficacement vers les différentes parties prenantes » (p. 31)

Les difficultés des CATL liées au manque de temps de travail (problématique des mi-temps) et de moyens disponibles revinrent également. La tension était toujours palpable entre le travail de bureau et le travail de terrain, ce dernier étant apprécié et reconnu comme essentiel par tous les acteurs concernés.

Quinze ans après l'entrée en vigueur du décret ATL, des appels à pousser plus loin l'action gouvernementale résonnèrent. En août 2018, le Conseil d'avis de l'ONE rendit un « avis relatif à l'harmonisation des législations concernant l'accueil des enfants de 2,5 ans à 18

²⁵ Ces chiffres proviennent du rapport d'activités 2018 de l'ONE.

ans », sur demande de la DATL en lien avec la Ministre de tutelle²⁶. Il estimait que « l'ATL mérite une réforme d'ampleur à la hauteur de celle entreprise pour l'accueil 0-3 ans », cette réforme devant s'assortir des budgets conséquents pour rencontrer les défis d'accessibilité, de qualité, ou encore de coordination avec l'enseignement. Les progrès accomplis étaient surtout attribués « au dynamisme des équipes devant réaliser des prodiges avec des bouts de ficelle ». Ces termes percutants exprimaient le mécontentement à l'égard de la stagnation du politique.

Le Gouvernement de la FWB avança des réponses dans sa Déclaration de Politique communautaire 2019-2024. Dans le chapitre sur l'enseignement, une vision transversale de l'éducation des enfants est proposée en lien avec la réforme des rythmes scolaires :

« Le Gouvernement propose de [...] réformer l'organisation du temps scolaire et le financement de l'extrascolaire. Le rythme journalier doit donc s'appuyer sur une politique cohérente d'éducation (formelle et non-formelle) associant l'enseignement, l'extrascolaire, le soutien scolaire, l'activité associative, le sport et les activités artistiques et culturelles. Le Gouvernement s'engage à :

- Veiller à mieux articuler la politique éducative mêlant scolaire et extrascolaire, en associant les acteurs des secteurs concernés ;
- Revoir les législations concernant l'Accueil Temps Libre et les écoles de devoirs en vue d'offrir à tous les enfants un accueil extrascolaire et des loisirs de qualité dans une continuité et une cohérence pédagogique avec l'école ;
- Rassembler les activités au sein ou à proximité des écoles, encourager et encadrer le partage des locaux » (pp 16-17)

Plus loin, dans le chapitre consacré à l'enfance, il est écrit que le Gouvernement souhaite « reconnaître l'Accueil Temps Libre (ATL) comme un troisième lieu de vie (à côté de la famille et de l'école) garant de la lutte contre les inégalités sociales et améliorer sa qualité et son accessibilité » (p. 29). Pour l'AES et les CDV, l'accent est mis aussi sur l'accessibilité. On peut lire que la stratégie envisagée est la « construction d'une politique éducative cohérente mêlant scolaire et extrascolaire ». La mise en place d'une Commission transversale aux trois secteurs (AES, EDD et CDV) fut approuvée le 15 mai 2019 en promesse d'une réforme à suivre.

En octobre 2020, le comité de gestion de la plateforme communautaire ATL se fit le porte-parole de ses collègues pour interpeller à son tour le Gouvernement, et en particulier les ministres de l'Enfance et de l'Enseignement obligatoire, Bénédicte Linard et Caroline Désir. Se réjouissant d'abord de la mise en place de la Commission transversale, il soulevait des défis dans des termes emplis d'amertume :

²⁶ Le Conseil d'avis est chargé de se positionner sur des questions relatives aux missions de l'ONE. Il est composé de 31 représentants de la société civile définis par le Gouvernement de la FWB. Les avis sont rendus d'initiative ou à la demande des instances politiques ou du Conseil d'administration de l'ONE

« Une lasagne de réglementations qui ne sont pas articulées entre elles, un décret ATL dépassé, une fonction de coordination ATL insuffisamment reconnue, notamment sur le terrain communal au sein duquel elle est pourtant sensée s’ancrer, un statut de responsable de projet qui n’en a que le nom, et enfin et surtout un manque criant de reconnaissance de la fonction d’accueil des enfants durant leur temps libre et des personnes qui l’assument [accueillant/e/s extrascolaires] » (Comité de gestion de la Plateforme communautaire ATL, 2020)

Pour finir le courrier, les signataires appelaient à la formation de « lieux de dialogue et de réflexion » dans lesquels ils pourraient prendre une part plus active que présentement.

D’autres CATL s’exprimèrent dans les médias au cours de la période de pandémie de COVID-19 qui exacerba les problématiques. Citons par exemple David Gosseries (CATL de Mont-Saint-Guibert) et Joachim Vanherp (CATL de Nivelles) dans le journal *L’Avenir*. Déplorant l’oubli du secteur ATL par les politiques, ils démontraient l’importance du rôle joué par les coordinations :

« Durant le confinement, ces coordinations Accueil Temps Libre ont été présentes pour l’organisation des services. Et pourtant, ces coordinations ne sont jamais citées dans le flot d’information qu’on a pu lire depuis le début de la crise sanitaire, poursuivent nos interlocuteurs. Notre objectif est de signaler, montrer à la population de la Fédération Wallonie-Bruxelles que nous sommes là »²⁷

De plus, ils appelaient à une reconnaissance du statut des accueillant/e/s extrascolaires, à la hauteur de leur place dans la vie quotidienne des écoles et des familles. En octobre de la même année, la polémique autour du rallongement des congés d’automne fut une occasion d’expression du « ras-le-bol » d’acteurs du secteur ATL : « Nous sommes réduites à rien. Un bouche-trou auquel on fait appel sans être concertées », se plaignait une CATL de la région hutoise appuyée par une collègue de Nandrin²⁸.

4.4. Des spécificités à la pratique prudentielle de la fonction

L’évolution de la fonction de CATL a oscillé entre des améliorations et des problématiques persistantes d’hier à aujourd’hui. Le cadre législatif a permis de spécifier le profil des coordinateurs/trices et les missions. En parallèle, les initiatives individuelles et collectives, ainsi que les services d’accompagnement ont enrichi la fonction de ressources désormais incontournables. Les CATL sont chargés d’un bagage conséquent pour pouvoir s’approprier leur fonction. Ainsi, les observateurs s’accordent sur le fait que celle-ci est devenue une profession à part entière dans le paysage de l’accueil des enfants. En dépit de la diversité

²⁷ Source : article de Sylvain Docquier, « Il faut créer un vrai statut de l’accueillant(e) extrascolaire », paru dans *L’Avenir* du 18/06/2020, édition du Brabant Wallon du net : https://www.lavenir.net/cnt/dmf20200617_01483927/il-faut-creer-un-vrai-statut-de-l-accueillant-e-extrascolaire

²⁸ Source : article de Pascale Serret, « Accueil extrascolaire : la goutte de trop », paru dans *L’Avenir* du 20/10/2020

des contextes communaux, des représentations et des pratiques, les professionnels en question reconnaissent la spécificité de leur fonction.

Néanmoins, il subsiste des défis relatifs au manque de connaissance et de reconnaissance de la coordination et du secteur ATL de la part desdits « partenaires », en particulier les pouvoirs locaux et communautaires. De là découlent bon nombre de problématiques observées dans les conditions de travail, les tâches, les opérateurs de l'accueil, ou encore la qualité visée par le dispositif. La diversité peut être un véritable obstacle à l'exercice de fonction lorsque les CATL ne sont pas en mesure de s'appropriier localement ses différents aspects.

La fonction de CATL peut être assimilée à une « profession à pratique prudentielle » (Champy, 2011). Cette perspective considère le contenu du travail et ses spécificités théoriques et pratiques, mais aussi l'articulation avec une certaine prudence au cœur du travail et les effets sociaux. La définition du concept de prudence fait écho aux défis de la fonction de CATL :

« Un mode de connaissance et d'action pertinent quand l'application directe de savoirs scientifiques ou de routines est mise en défaut par la complexité et la singularité de la situation ou du problème à traiter. Cette complexité et cette singularité ont pour conséquence l'irréductible incertitude des résultats du travail professionnel [...] et, partant, les difficultés particulières rencontrées pour formaliser ce travail »

Pour faire avancer les processus de coordination, les CATL doivent parier sur les effets des actions entreprises dans des situations où les moyens et les objectifs poursuivis dépendent de l'évolution de tout un secteur. Aussi, ce type de profession se caractérise par la recherche constante d'un équilibre entre des points de vue qui peuvent être difficiles à concilier. Par ailleurs, si la diversité des pratiques donne lieu à des indéterminations, elle ouvre un éventail de possibilités. Entrons maintenant dans l'exploration des données collectées au cours de notre recherche afin de comprendre comment les coordinateurs/trices ATL actuels s'approprient concrètement la fonction au bénéfice de l'accueil des enfants.

Chapitre 3

Les profils des CATL aujourd'hui : description d'un échantillon

Les données collectées dans la première partie du questionnaire de l'étape B de la recherche illustrent les profils sociodémographiques et professionnels de l'échantillon des répondants. Elles offrent ainsi une description générale de la population et de la fonction de CATL aujourd'hui.

1. Profils sociodémographiques

Les données sur les profils sociodémographiques des CATL sont synthétisées dans le tableau 4 à la page suivante. Comme beaucoup de professions dans le champ de l'enfance, la population des CATL comprend **une grande majorité de femmes** : 244 femmes et 19 hommes dans la population totale, 168 femmes et 15 hommes dans notre échantillon²⁹. Agés de 19 à 64 ans, **l'âge moyen** est de 41 ans (ds :9.29) et 20% d'entre eux ont 50 ans ou plus. La moyenne d'âge ne diffère pas significativement entre hommes et femmes ($p=0.7$). En revanche, elle diffère selon les subrégions ($r^2=0.02$) avec la moyenne d'âge la plus élevée dans le Brabant wallon (45 ans, ds=9) et la plus basse au Luxembourg (39 ans, ds=9).

Le **niveau d'étude** des CATL est majoritairement supérieur de type court (70%). Si un peu plus d'un quart des CATL (26%) ont un niveau d'étude universitaire, 4% n'ont d'autre diplôme que celui de primaire ($n=1$) ou de secondaire ($n=6$). Il n'y a pas de relation statistiquement significative entre l'âge et le niveau d'étude ($p :0.3$). Par contre, le niveau d'étude des CATL est lié à leur date d'engagement ($p=0.002$), tous ceux ne détenant pas de diplôme du supérieur ayant été engagés avant 2009. En effet, ce n'est que depuis cette date de modification du décret ATL du 3 juillet 2003, qu'il y a une obligation de diplôme de formation initiale dans les conditions d'entrée en fonction des CATL. A noter encore que tous les CATL masculins ont un niveau d'étude supérieur de type court.

Les **diplômes** relèvent principalement de l'enseignement (32%), de l'éducation et de l'éducation spécialisée (22%), des sciences médicales et paramédicales (soins infirmiers, logopédie ou psychologie à hauteur de 14%) ou sociales y compris les assistants sociaux (13%).

²⁹ Malgré ce déséquilibre dans la population totale de CATL, la différence de participation selon le genre reste non significative : 15/19 CATL masculins contre 168/244 féminins.

A cela s'ajoutent des orientations diverses telles que le secrétariat, la communication, les sciences économiques, le tourisme, ou encore l'anthropologie, le droit ou la philosophie. A noter également que 10% (n=19) des CATL possèdent deux diplômes d'études supérieures.

Près de la moitié (48%) détiennent en outre des **brevets et certificats complémentaires** utiles à leurs activités professionnelles, dont le brevet de coordinateur/rice de centre de vacances (BCCV – 26%), le brevet d'animateur/trice de centre de vacances (BACV – 12%), les certificats ou brevets d'animateur sportif, culturel ou autre type d'animation (7%), de coordinateur/trice d'école des devoirs ou de centre de jeunes (3%) et du Brevet d'Aptitude à la Gestion d'Institutions Culturelles octroyé par la FWB (BAGIC – 2%). Reste encore quelques certificats divers tels ceux de premiers secours, ou ceux octroyés par les mouvements de jeunesse (2%).³⁰

Caractéristiques	CATL (N=183)	%
Sexe		
- H	15	8
- F	169	92
Age (années)		
- 19-29	13	7
- 30-49	133	73
- 50-64	37	20
Niveau étude		
- Primaire et secondaire	7	4
- Supérieur court	129	70
- Supérieur universitaire	47	26
Orientation diplôme (N=200)*		
- Enseignement		
- Sciences de l'éducation et éducation spécialisée	63	31
- Médical et paramédical**	43	22
- Assistants sociaux et sciences sociales	28	14
- Divers	26	13
	40	20

Tableau 3 – Profils sociodémographiques des CATL (étape B)

* 181 CATL ont répondu, dont 19 ont deux diplômes d'études supérieures.

** Diplômes d'infirmier, psychologue, logopède, kinésithérapeute.

³⁰ Les dénominations de brevets ou certificats données par les participants au questionnaire étant très diverses et parfois imprécises, elles ont été regroupées par catégorie assez large.

2. Profils professionnels

Le tableau 5 synthétise les données relatives au profil professionnel des répondants au questionnaire en termes de parcours préalables, de secteur d'emploi et d'années d'expérience dans leur fonction actuelle de CATL. L'échantillon comprend tant des CATL en fonction depuis plus de 20 ans (n=3 pour 1999) que quelques-uns engagés au cours de l'année 2020 (n=4). L'**expérience moyenne** dans la fonction est de 8 années (ds=6) après des formations initiales et des parcours professionnels variés. En lien avec la moyenne d'âge de 41 ans, l'échantillon peut être considéré comme étant en milieu de carrière.

Il n'y a pas de différence statistique entre l'**ancienneté** dans la fonction selon le genre, mais bien selon les subrégions ($r^2=0.006$) avec une moyenne de 7 ans d'ancienneté (ds=6) au Luxembourg, 8 ans à Namur, dans le Hainaut et le Brabant Wallon (ds=6), contre 9 ans à Liège (ds=6) et à Bruxelles (ds=7). Logiquement, les CATL des communes entrées dans le dispositif de coordination ATL dès 2005 sont en fonction depuis un nombre moyen d'années supérieur à ceux des communes entrées par après (respectivement 9 ans versus 7 ans, $p=0.003$).

Carrières des CATL	N (183)	%
La fonction de CATL est un :		
- 1 ^{er} emploi	18	10
- 2 ^{ème} emploi	64	35
- 3 ^{ème} emploi ou plus	100	55
Secteurs d'emploi avant CATL (N=164)		
- Enseignement	48	29
- Administration communale	37	23
- Accueil extrascolaire	22	13
- Education spécialisée	19	12
- Assistant social et social	15	9
- Divers	23	14
Nombre d'années d'expérience de CATL		
- 0-1	26	14
- 2-5	46	25
- 6-10	46	25
- 10-21	65	36

Tableau 4 – Profil professionnel des CATL (étape B)

La fonction de CATL est le **premier emploi** de seulement 10% de l'échantillon, dont la moyenne d'âge est de 36 ans (ds=7) et la durée d'occupation de cette fonction de 11 ans (ds=5), sans que cette durée soit statistiquement plus longue que celle des répondants ayant eu d'autres

expériences préalables (8 ans, $ds=6$, $p=0.06$). Les emplois exercés avant la fonction de CATL apparaissent comme étant en lien avec les diplômes (50% dans l'enseignement, l'éducation spécialisée ou le social), mais aussi d'expériences dans l'administration communale (23%) ou sur le terrain de l'accueil extrascolaire (13%).

2.1. Caractéristiques contractuelles

Les données reprises dans le tableau 6 indiquent que 91% des répondants sont employés par **des communes** et le reste par **des ASBL ou des intercommunales**³¹. L'échantillon comprend au moins un CATL employé par une ASBL dans 5 des 6 subrégions. Le profil de ce sous-groupe de 16 CATL employés en ASBL ne diffère pas significativement de ceux employés par les communes : ni en ce qui concerne l'âge moyen ($p=0.19$), ni le niveau d'études ($p=0.13$), ni le nombre moyen d'années d'expérience ($p=0.18$). De même, les communes ayant confié la coordination ATL à une ASBL ne diffèrent pas des autres, que ce soit en termes de catégorie de population d'enfants de 3 à 12 ans ($p=0.31$), de nombre de réseaux d'enseignement présents sur le territoire ($p=0.33$) ou encore d'années d'agrément du programme CLE ($p=0.9$). Dans l'échantillon global, 9 CATL ont signalé un **changement d'employeur** en cours d'occupation de fonction : 6 dans le sens d'une ASBL vers une commune et 3 dans le sens inverse.

En ce qui concerne le **nombre de CATL** dans les communes, 85% ($n=156$) sont seuls dans la fonction. Seule une minorité travaille à plusieurs sur un même territoire : 14% ($n=25$) en binôme et 1% ($n=2$) en équipe de 3 ou 4 selon les montants des subventions de coordination octroyées par l'ONE sur base des populations communales d'enfants. Notre échantillon comprend au moins 1 CATL travaillant en équipe dans 4 des 6 subrégions. Les communes dans lesquelles les CATL travaillent en équipe ont une population d'enfants significativement plus nombreuse ($p=0.0001$), avec plus de deux réseaux d'enseignement ($p=0.0001$) et une entrée plus précoce dans le dispositif de coordination ATL ($p=0.0001$) que les communes avec un seul CATL. Il n'y a cependant pas de différence entre la proportion de CATL travaillant en équipe dans une ASBL et celle de ceux travaillant seuls ($p=0.22$).

Pour l'**historique**, 21% de l'échantillon sont les premiers à exercer la fonction de CATL dans leur commune, 30% les deuxièmes et 41% les troisièmes ou quatrièmes. Seuls 3% ont eu 5 prédécesseurs ou plus. Néanmoins, il semble y avoir peu de circulation d'information entre CATL successifs : 5% ($n=10$) ont indiqué ne pas savoir s'ils avaient des prédécesseurs et près

³¹ Un CATL a répondu être employé à la fois par une commune et une ASBL. Dans notre analyse, il est compté parmi les CATL engagé par une ASBL.

de la moitié (49%, n=71, N= 145) ne savent pas combien de temps est resté leur prédécesseur. Quand cette information est connue des CATL, leurs collègues précédents étaient restés moins d'un an (9%), de 1 à 3 ans (21%) ou plus de trois ans (21%). Ces proportions ne varient ni selon le genre (p=0.6), ni selon les subrégions (p=0.2), ni selon les employeurs (p=0.4), ni selon le volume de travail estimé à partir du nombre d'enfants dans la commune (p=0.4).

Caractéristiques contractuelles	N (183)	%
Employeur		
- Commune	167	91
- ASBL	16	9
Type de contrat de travail		
- CDI	159	87
- CDD	14	8
- Remplacement	10	5
% ETP		
- 100%	21	11
- 70 à 80%	13	7
- 50 à 60%	139	76
- 25 à 45%	7	4
- <25%	3	2
Nombre d'autres fonctions exercées		
- 0	36	20
- 1	60	33
- 2	39	21
- 3 à 4	43	23
- > 5	5	3

Tableau 5 – Caractéristiques contractuelles de la fonction de CATL dans les communes (étape B)

Au niveau des **contrats de travail**, si la grande majorité des répondants au questionnaire (87%) est employée à durée indéterminée (CDI), nombreux sont ceux ayant précisé que la durée – ou son prolongement pour les contrats à durée déterminée (CDD) – comporte une clause résolutoire liée à l'obtention de la subvention de coordination ATL, voire au renouvellement du programme CLE. Ce commentaire d'un répondant illustre cette donnée :

« CDD lié par voie de subventionnement (ATL) », c'est de mémoire la terminologie utilisée dans ledit contrat. Bien sûr ce dernier ne respecte pas le droit social mais j'ai peur que cette matière n'intéresse pas vraiment mon employeur (CATL46, Wallonie)

Ensuite, il est intéressant de constater que le **travail à temps partiel** est quasiment généralisé parmi les CATL (89%). Quatre-vingt-deux pourcents d'entre eux ne présentent que 60% d'un équivalent temps plein (ETP) ou moins, une proportion qui diffère selon les subrégions :

96% au Luxembourg, 87% dans le Brabant Wallon, 85% à Liège, 82% dans le Hainaut, 81% à Namur, mais seulement 36% à Bruxelles ($p=0.001$). Le travail à temps partiel concerne autant les CDD que les CDI puisqu'il n'y a pas de relation statistique significative entre le type de contrat et le pourcentage d'ETP ($p=0.7$).

Par contre, il y a une corrélation inverse modérée entre le fait de prester 60% ou moins d'ETP et la population d'enfants dans la commune ($\rho = -0.4$, $p=0.00001$). Autrement dit, le travail à temps partiel tend à augmenter avec un volume de travail plus faible (estimé par une population d'enfants moins nombreuse). Ainsi, 91% (n:122) des CATL travaillant dans une commune avec moins de 2000 enfants le font à un ETP $\leq 60\%$ tandis que 100% des CATL travaillant dans les communes avec plus de 8000 enfants le font avec un ETP $\geq 80\%$.

2.2. Conciliation de fonctions

En conséquence probable des temps partiels de travail des CATL, la fonction est souvent exercée en parallèle d'**autres activités professionnelles**, lesquelles sont détaillées dans le tableau 7. 80% de l'échantillon exercent de 1 à 8 fonctions supplémentaires (1,7 en moyenne), en ce compris un CATL qui en exerce 8. Les répondants ont fait mention de 35 combinaisons différentes. Les plus fréquentes sont celles de responsable de projet d'accueil extrascolaire, de coordinateur/trice de centre de vacances et d'agent communal. Des variantes incluent celles d'accueillant/e ou de responsable de milieu d'accueil de la petite enfance.

Type de fonction supplémentaire (N=162)	Avec définition fonction (n)	Sans définition fonction (n)	Avec définition fonction %	Sans définition fonction %	Total (n)	Total %
Responsable projet AES	41	43	25	27	84	52
Agent administratif communal	46	38	28	23	84	51
Coordinateur/trice CDV	25	30	15	19	55	34
Accueillant/e	9	14	6	9	23	15
Responsable MA petite enfance	7	6	4	4	13	8
Coordinateur/trice. EDD	3	2	2	1	5	3
Enseignant/e	3	2	2	1	5	3

Tableau 6 – Autres fonctions exercées par les CATL (étape B)

Les réponses indiquent que les fonctions supplémentaires exercées par les CATL manquent de **définition précise**. C'est-à-dire que les missions et les temps de travail alloués à chacune ne sont pas suffisamment décrits par les employeurs que pour pouvoir cerner leurs limites. Un certain flou persiste, induisant une confusion des activités et, partant, un exercice de la fonction de CATL pouvant diverger quelque peu de la description du décret ATL. Le phénomène est relativement important puisque, sur les 269 fonctions supplémentaires assurées par 162 CATL, la moitié le sont sans définition de fonction.

Néanmoins, il est important de remarquer que les fonctions totalement indépendantes à celle de CATL exercées par les répondants au questionnaire sont nettement moins fréquentes qu'il y paraît. La plupart sont des fonctions connexes de la fonction de CATL au sein de mêmes communes, voire de mêmes services. C'est le cas des responsables de projet d'AES et de coordinateur/trice de CDV dont les communes sont les pouvoirs organisateurs.

3. Sentiments de satisfaction et perspectives d'évolution

En fin de première partie, le questionnaire proposait aux CATL d'**exprimer leur sentiment de satisfaction** par rapport à des variables relatives à leur fonction sur une échelle de Likert en 5 points (très satisfait / satisfait / ni satisfait ni insatisfait / insatisfait / très insatisfait). Le tableau 8 à la page suivante présente les résultats de ces questions.

Le premier constat est que le taux moyen de non-réponse est assez élevé puisqu'il atteint les 20% (min-max= 9-33%). Le deuxième constat est que la proportion d'insatisfaction est toujours supérieure à celle de satisfaction, à l'exception du positionnement des CATL concernant leurs perspectives professionnelles. Celui-ci révèle une proportion identique de répondants satisfaits et insatisfaits (41%) ainsi que la plus grande proportion d'indécis (22%) et de non-réponse (33%). La plus grande insatisfaction porte quant à elle sur les outils et ressources de travail à disposition des CATL (80%). Les différences de positionnement des CATL par subrégion ne sont pas statistiquement significatives, contrairement à la comparaison de la satisfaction des hommes et des femmes : 33% des CATL masculins contre 61% des CATL féminins se disent insatisfaits de leur environnement de travail ($z=0.02$).

Si le taux d'insatisfaction des CATL est préoccupant à première lecture, il n'est pas à considérer de manière absolue. Rappelons que ces questions posées en début de questionnaire visaient des réponses spontanées. Il s'agissait de bien faire comprendre aux répondants que la recherche s'intéressait à leurs ressentis et à leurs expériences vécues avant d'inviter à plus de réflexivité dans la suite. Cela donnait aussi aux chercheuses une idée des états d'esprit.

Positionnement (%)		Très satisfait	Satisfait	Ni satisfait ni insatis.	Insatisfait	Très insatisfait	Signification statistique
Votre profil de fonction (N=146) définition des missions, activités, connaissances, conditions d'accès et d'exercice de fonction	n	23	30	3	86	1	P=0.3
	%	16	21	4	59	1	
BXL (N=12)		33	25	0	42	0	
Brabant Wallon (N=13)		0	3	0	77	0	
Hainaut (N=37)		16	22	5	54	3	
Namur (N=24)		4	21	4	71	0	
Liège (N=41)		22	20	7	52	0	
Luxembourg (N=19)		16	16	0	68	0	
Les conditions d'occupation de votre fonction (N=156) contrat de travail, temps de prestation, rémunération	n	21	38	10	86	1	P=0.9
	%	13	24	6	55	1	
BXL (N=13)		23	0	8	69	0	
Brabant Wallon (N=14)		7	29	7	57	0	
Hainaut (N=38)		8	32	5	53	3	
Namur (N=22)		14	18	5	64	0	
Liège (N=47)		15	30	4	51	0	
Luxembourg (N=22)		18	18	14	50	0	
Votre environnement de travail (N=166) locaux, logistique, équipes, collègues	n	46	17	6	97	0	P=0.8
	%	28	10	4	58	0	
BXL (N=13)		31	23	0	46	0	
Brabant Wallon (N=14)		14	21	7	57	0	
Hainaut (N=39)		18	15	3	64	0	
Namur (N=29)		31	7	0	62	0	
Liège (N=50)		30	6	6	58	0	
Luxembourg (N=21)		43	0	5	52	0	
L'exercice quotidien de votre fonction (N=138) Les activités que vous réalisez réellement en tant que CATL	n	17	31	6	83	1	P=0.7
	%	12	22	4	60	1	
BXL (N=9)		22	33	0	44	0	
Brabant Wallon (N=11)		18	27	0	55	0	
Hainaut (N=34)		9	23	32	63	3	
Namur (N=27)		11	26	0	63	0	
Liège (N=37)		11	13	8	64	0	
Luxembourg (N=20)		15	25	10	50	0	
Les outils et ressources de travail à votre disposition (N=151) Au niveau de votre commune, de l'ONE, des plateformes des coordinations ATL, etc.	n	18	10	2	121	0	P=0.2
	%	12	7	1	80	0	

Tableau 7 – Ressentis de satisfaction et perspectives d'évolution des CATL (étape B)

La dernière question de cette partie du questionnaire était : « Dans les conditions actuelles, combien de temps pensez-vous occuper votre fonction de CATL ? Si vous le souhaitez, expliquez vos raisons ou vos motivations. » 52% des CATL ont répondu qu'ils souhaitaient poursuivre ce travail le plus longtemps possible et 30% durant quelques années encore. Les 18% restants espèrent quitter leur fonction au plus vite. Les différences par genre ($z=0.3$), par subrégion ($z=0.7$), par volume de travail estimé ($z=0.7$) ou par année d'agrément ($z=0.4$) ne sont pas significatives ($N=135$).

Parmi les commentaires laissés par les répondants, les justifications sont variées. Par exemple, des CATL ayant répondu qu'ils souhaitaient occuper leur fonction le plus longtemps possible ont écrit :

« Bien en place, de beaux projets et beaucoup de choses à réaliser encore dans ce secteur ATL » (ID44)

« J'aime cet emploi, c'est pourquoi j'ai postulé à l'appel d'offre que la commune a lancé quand ils ont décidé de reprendre la CATL au niveau communal. Je ne voulais pas que quelqu'un d'autre s'occupe de cela... Cela fait 6 ans que je le fais... ET j'ai encore plein de choses à développer, non seulement sur la commune mais également dans la commission transversale pour l'uniformisation des décrets... être représentant en plateforme ATL, être pro-actif lors de nos réunions provinciales. De plus, il me tient à cœur de me battre pour que les accueillantes extrascolaires soient reconnues à leur juste valeur, que leur profession soit enfin reconnue en tant que telle... » (ID47)

« Pour la sécurité de l'emploi ! » (ID61)

« Quand il y a une combinaison positive opérateurs, échevins (commune), services communaux pour le bien-être des enfants, et le respect du travail de chacun, le travail du coordinateur est enrichissant » (ID75)

« C'est un secteur où il y aura toujours des projets à développer, des partenariats à faire, ... Ce n'est pas figé ! » (ID83)

« Il y a un vrai travail de transformation de l'accueil qui s'opère en profondeur et qui fait sens » (ID124)

Un répondant est cependant mitigé entre ses motivations et les problématiques rencontrées :

« A partir du moment où mon travail a un impact positif sur le bien-être des enfants, si minime soit-il, cela me motive énormément. Par contre la notion ATL n'est vraiment pas claire et au niveau communal (politique, administration, opérateurs, public et même membres de la CCA) j'ai l'impression que tout le monde se demande à "quoi ça sert" ! Entre le décret ATL, EDD, CDV, un budget de 1.000€/an, pas de bus communal... Les AES font un travail essentiel et pourtant peu valorisé et cela se ressent sur le terrain, beaucoup d'absentéisme, ce qui a une répercussion sur le bien-être des enfants qui sont de plus en plus nombreux et restent de plus en plus tard à l'accueil » (ID65)

Des CATL qui ont répondu « je ne sais pas », « quelques années encore » ou « le moins longtemps possible » ont pointé d'autres problématiques ou atouts de la fonction, dont :

- Les temps de prestation :

« J'aime la fonction mais il est de plus en plus difficile de mener à bien mes missions dans les temps impartis, de trouver le temps d'aller sur le terrain, de rencontrer les équipes de mener le travail d'état des lieux en plus de ce qui est déjà en place et qu'il faut faire tourner, les missions d'information, il m'apparaît impossible de tout faire » (ID18)

« Travailler à mi-temps et combiner cet emploi avec un autre emploi mi-temps n'est presque pas possible. De plus il n'y a aucune perspective d'évolution dans le job » (ID73)

« J'aime mon travail. De plus, mon 2ème mi-temps en tant que secrétaire dans la plus grosse école communale de l'entité de [X], me permet d'avoir de nombreux contacts avec les 7 accueillantes qui y travaillent. Et il m'est possible (les relations avec la direction et toute l'équipe pédagogique étant très bonnes) de compléter mon temps de travail de CATL pendant ce mi-temps » (ID74)

- Les conditions de travail :

« Les conditions actuelles de travail (la charge, la pression...) sont disproportionnées par rapport au temps de travail impartit et la différence entre ce pour quoi j'ai signé et ce que je réalise sur le terrain est à un monde de différence. Dans les petites communes, le CATL n'a pas une vraie place. D'où le grand nombre de CATL en fonction ici avant moi (je suis la 8ème) » (ID95)

« Être dans une commune rurale apporte à la fois la possibilité de créer des liens avec les personnes qui le souhaitent mais souvent les personnes préfèrent organiser leurs petites histoires de leur côté et sans avoir besoin d'un coordinateur ATL pour les accompagner ou les soutenir. Les documents officiels et les démarches à faire en tant que coordinateur ne sont pas toujours en lien avec la réalité d'une commune rurale en plein boom démographique et donc en pleine évolution » (ID117)

« Travailler seule dans une telle fonction n'est pas très enrichissant ni productif. Il serait plus agréable de travailler en duo pour dynamiser cet emploi et que la commune se rende compte de l'importance de l'emploi CATL, niveau budget, le lieu du bureau, de la liberté de travail etc. » (ID140)

« En théorie le plus longtemps possible mais je ne sais m'engager à rien. Tout dépendra de la liberté de gestion qui m'est laissée. Si on me cale et on m'enferme, ça ne fonctionnera pas » (ID150)

- La cumulation de différentes fonctions :

« J'espère pouvoir l'occuper le plus longtemps possible car j'aime vraiment les missions qui me sont confiées. Malheureusement, force est de constater que beaucoup de choses me sont demandées mais les moyens (surtout en termes de temps de travail) ne suivent pas. J'ai deux casquettes (coordinatrice ATL et animatrice PCS) et il est difficile de pouvoir scinder correctement les 2 missions. J'ai envoyé des SOS à ma hiérarchie ces dernières semaines en expliquant que j'avais trop de missions au niveau du PCS et que cela ne me permettait pas de pouvoir réaliser correctement mes missions au niveau de l'ATL. Je n'ai pas été entendue. Si j'avais une baguette magique, je me transformerais en coordinatrice ATL à 4/5ème temps :-). La commune de [X] compte 14 écoles, une dizaine d'opérateurs de stage, et un programme CLE qui doit être entré fin 2020 et plein de belles idées en matière d'ATL mais cela est extrêmement frustrant de ne pas pouvoir les concrétiser » (ID116)

« Sur 19 ans de carrière, j'ai travaillé 15 ans en cumulant les fonctions de CATL et de responsable de milieu d'accueil AES. Il y a 4 ans, j'ai souhaité relever d'autres défis professionnels communaux en reprenant la direction de 4 services communaux. Des changements politiques ou stratégiques ont modifié les choix opérés en 2016 (...). Depuis lors, je me suis rendu compte que la dissociation entre les 2 fonctions dessert l'efficacité des actions menées : une perte d'information ; choix dans les priorités identifiée ; dissociation des pouvoirs de décision et/ou personne de référence différente (perte d'énergie et d'efficacité pour le citoyen) » (ID211)

- La fatigue ou la lassitude ressentie :

« Je ne suis pas certaine d'y finir une carrière même en étant nommée. J'ai la chance, car pour moi cela reste une chance, de multiplier les casquettes et d'exercer au contact des enfants quotidiennement mais ceci implique une énergie sans faille. A 26 ans quand j'ai commencé, que du bonheur ! A 42, les charges administratives décuplées, l'amplitude des missions au sein de l'accueil extrascolaire, du centre de vacances commencent à peser... A 60, qu'en sera-t-il ? » (ID10)

« Je trouve qu'il est intéressant de réaliser un ou deux Programme CLE max. Rester plus longtemps ne me paraît pas épanouissant (aspect cyclique de la fonction et lenteur de l'évolution du secteur). Par ailleurs, rester dans cette même fonction pendant trop longtemps ne me paraît pas un atout pour évoluer dans d'autres fonctions par la suite. Par contre, dans le cadre spécifique de ma fonction au sein d'une asbl, il me semble que nous avons plus de liberté pour mettre en place des nouveaux projets régulièrement, ce qui permet de redonner un souffle

nouveau dans la fonction et les tâches exercées. Réaliser au moins un Programme CLE est un atout pour la connaissance, l'aisance et le suivi des projets » (ID149)

« Le changement des priorités de travail des mandataires actuels ne me motivent plus. Je commence également à avoir fait le tour du travail et je désespère de voir une amélioration de la condition des accueils extrascolaires. 50 ans, encore 10-15 ans si tout va bien. Peu d'espoir d'avoir des meilleures conditions de travail ou de salaire... » (ID201)

« Je suis satisfaite de ma fonction, cependant, je pense en avoir fait le tour. Une certaine lassitude est en train de s'installer. C'est pourquoi, j'ai entrepris la formation en sciences administratives dispensée par l'école provinciale d'administration. J'ai également demandé à pouvoir assurer d'autres fonctions au sein du service enseignement » (ID80)

- Les perspectives d'évolution professionnelle :

« Dans les conditions actuelles (solitude, pas de perspective d'avenir...), je ne me vois pas rester dans ce métier. Je suis en train de demander une évaluation de ma fonction auprès de mes employeurs. Je travaille seule. Je n'ai pas de soutien de collègue. Pas de conseil de mes employeurs même s'ils sont heureux de ce que je fais » (ID31)

« Le travail de CATL me plaît. Ceci dit, je n'ai aucune perspective d'évolution de carrière (nomination ou autre car temps partiel) » (ID171)

- La reconnaissance de la fonction et du secteur ATL :

« Tant que le secteur n'évoluera pas, il y aura une certaine frustration dans notre travail. L'extrascolaire n'est pas assez valorisé, il est mis de côté par rapport au scolaire qui est la priorité pour les écoles. Il est inconcevable de travailler avec des personnes ayant des statuts précaires. Cela crée un turnover et une qualité très faible. Il est d'ailleurs impossible de viser la qualité et de respecter les critères de formation qu'impose l'ONE en travaillant avec des agents ALE ou PTP.

Nous ne sommes pas toujours considérés comme coordinateurs ATL car les écoles n'accordent pas d'importance à ce temps-là. Par ailleurs, beaucoup de coordinations ATL ne se sentent pas soutenues dans leur commune car leurs supérieurs, voire leurs échevins ne voient pas l'intérêt. L'amélioration de la fonction passe par déjà par une meilleure vision des communes et des instances politiques mais également par l'amélioration du lien scolaire-extrascolaire. Les opérateurs ont besoin de plus d'argent pour créer des postes non précaires (éducateurs, accueillants).

Par ailleurs, l'autre élément frustrant est d'être éloigné du terrain et de toujours devoir courir derrière les opérateurs (tous confondus) pour avoir des réponses à nos questions - interpellations. Les seules fois où nous avons des réponses concerne des... appels à projets ou des prêts de jeux gratuits.

Il est donc difficile dans ces conditions de faire correctement son travail sans frustration et de viser le long terme comme CATL » (ID15)

« J'étais très motivée par cette nouvelle reconversion professionnelle et je me sentais enfin à ma place. J'ai fait pas mal de changements durant cette première année en fonction mais la semaine passée où lors d'un collège, on m'a bien fait comprendre que je devais accepter toutes les nouvelles tâches qu'on compte me donner même si elles n'ont absolument rien à voir avec mon service. On m'a aussi bien rappelé que mon service coûtait 100 000 euros par an et qu'il ne rapportait rien... Ma motivation est du coup bien retombée. Ce service n'est déjà pas très valorisé par la population mais il ne l'est pas non plus par le politique. Dans ces conditions, je me demande combien d'années je continuerai à faire ce métier » (ID60)

« Depuis plusieurs années, je suis en questionnement quant à ma fonction, sa considération, son utilité au sein de ma commune. Depuis quelques mois, il y a des questionnements qui émergent avec les autorités communales. Les autorités commencent à comprendre l'utilité mais avec une vision assez particulière qui, selon moi, ne correspond pas à la philosophie du décret, qui ne permet pas d'améliorer la qualité de l'accueil. Nous sommes toujours dans l'esprit « garderie scolaire ». Aussi, le décret « avantages sociaux » reste problématique » (ID107)

« J'ai l'impression d'être entre le marteau et l'enclume entre mon employeur (la commune) et l'ONE » (ID129)

« J'adore mon travail et le fais avec tout mon enthousiasme mais je souffre de manque de reconnaissance. L'ATL n'est plus une matière qui intéresse les autorités politiques. Par contre, j'ai la reconnaissance de mes collaborateurs, des familles et des enfants » (ID152)

Des CATL envisageant de quitter leur fonction dans un avenir plus ou moins proche ont exprimé des départs à la retraite, des fins de contrats à durée déterminée ou de remplacement, des motivations personnelles, des projets professionnels, etc. En voici quelques exemples :

« J'ai comme projet personnel de quitter la fonction de coordinatrice endéans les 10 prochaines années afin de me consacrer à d'autres projets personnels » (ID38)

« Départ prévu au moins de juin, autres perspectives professionnelles » (ID39)

« Mon fils fréquente l'accueil dont je suis le responsable ce qui me procure des avantages non négligeables. Je pense donc rester le temps que mon fils termine ses primaires. Ensuite, si je suis toujours en poste, l'élément déterminant sera le profil de mes supérieurs notamment de l'échevin de tutelle » (ID46)

« Projet d'indépendante complémentaire. Plaisir/Envie d'explorer différents métiers » (ID100)

Pour résumer ce chapitre, les profils de l'échantillon de CATL ayant répondu au questionnaire se caractérisent par une certaine stabilité en termes de niveau d'études supérieures, de milieux dans lesquels ils ont mené leurs parcours professionnels et d'années d'expérience dans la même fonction. Cette stabilité contraste avec des conditions contractuelles relativement inconfortables, dont des contrats conditionnés par l'engagement des communes dans le dispositif de coordination ATL, le travail à temps partiel, ou encore les autres fonctions exercées en parallèle de celle de CATL et souvent sans définition précise. Les données confirment la grande diversité des situations et, dès lors, des pratiques sur le terrain.

Chapitre 4

Des expériences de fonction contrastées : exploration des environnements de travail

La définition de fonction de CATL annexée au décret ATL comprend les connaissances requises pour le travail, les conditions d'accès en termes de titre, diplôme ou certificat de formation, les conditions d'exercice au sein des communes, ainsi que les missions déclinées en activités générales et particulières. Des missions spécifiques aux contextes locaux peuvent également être inscrites dans les conventions de collaboration établies entre les communes et l'ONE. Au-delà de ces dispositions réglementaires, ce chapitre analyse les expériences d'entrée, puis d'exercice de fonction de CATL.

1. Les conditions d'entrée en fonction

Il est entendu par « **entrée en fonction de CATL** » la période des six premiers mois de travail. Les observations de la recherche permettent de constater la diversité des parcours avant de devenir CATL. L'analyse montre que ces parcours influent sur les expériences de la fonction, tout comme l'opportunité de bénéficier d'un écolage au sein des communes et la mobilisation des ressources dédiées à l'accompagnement du travail durant les premiers mois. La formation des nouveaux CATL organisée par l'ONE a également fait l'objet d'une série de questions dans le questionnaire (étape B) et d'observation d'un cycle en 2019 (étape T).

1.1. Les bagages professionnels et personnels

En matière de formation initiale, quelques répondants au questionnaire ont exprimé les bénéfices de leurs études dans les domaines du social, de la pédagogie et de la communication. Par contre, aucun n'a exprimé d'avis sur les formations dans les autres domaines qui apparaissent dans le profil sociodémographique de l'échantillon (voir chapitre 3), mais qui ne correspondent pas à la condition d'accès à la fonction de CATL définie dans l'article 6 du décret ATL (tels le médical/paramédical) : la détention de « tout diplôme, titre ou certificat de fin

d'études du niveau de l'enseignement supérieur, au minimum, de type court à orientation sociale, psychologique ou pédagogique de plein exercice ou de promotion sociale »³².

L'explication probable est que les répondants concernés ont été engagés avant la modification du décret ATL en 2009 précisant les conditions d'accès ou qu'ils étaient détenteurs des brevets et certificats complémentaires constituant la seconde condition. Or le manque de diplôme et de qualification requise pour la fonction n'a pas été sans mal pour les débuts de certains CATL :

« J'étais accueillante depuis 3 mois quand la coordinatrice a voulu quitter, la commune n'a pas fait d'appel à candidat, elle m'a proposé le poste » [CATL entrée en fonction en 2004, Luxembourg]

« Je pense avoir été 'choisie' pour cette fonction en raison de ma formation artistique. J'ai déjà participé en tant qu'animatrice à pas mal d'évènements. J'ai un dynamisme qui a pu être 'intéressant' pour insuffler un nouvel 'essor' au sein de l'équipe des accueillantes ; mais c'est justement cet aspect un peu trop artistique que j'ai dans la tête qui est parfois en 'opposition' avec les besoins absolus de planning, d'organisation, de règles imposées attendus dans cette fonction. J'essaie de mieux planifier ! » [CATL entrée en fonction en 2018, Luxembourg]

Ces répondants semblent ainsi souligner le bien-fondé des conditions d'accès à la fonction.

D'autres ont mis en avant des atouts personnels : des qualités et compétences, des parcours de vie, la famille et les loisirs. Être parent d'enfants en âge de fréquenter des lieux d'ATL ou « habiter le territoire communal », pour reprendre les termes d'une répondante (ID 114), sont de réels avantages. C'est ce qu'illustre aussi cet extrait du questionnaire :

« La connaissance des opérateurs du terrain. J'ai deux enfants qui ont suivi leur scolarité dans la commune, qui ont fait du sport, des stages et des activités auprès de différents opérateurs. J'habite la commune et participe de façon privée au monde associatif local » (ID 196)

La participation à la vie locale de l'ATL par les activités familiales et l'implication en tant qu'animateurs/trices, membres de CCA ou de comités de parents favorise une connaissance du secteur, des acteurs et des besoins. Ceci constitue un réel atout pour la fonction de CATL.

En termes de personnalité, les CATL ont cité la valeur de qualités telles que la sociabilité, la motivation et la proactivité au travail, ainsi que le sentiment de réaliser un travail qui a du sens en œuvrant au bien-être des familles par un accueil de qualité des enfants :

« Facilité : mes compétences personnelles diverses, mes qualités d'organisation et de contact, l'amour du travail bien fait » (ID 63)

« Ma croyance = améliorer le secteur est vraiment prioritaire et bénéfique pour TOUS les enfants et les parents (et familles monoparentales qui restent prioritairement des femmes) et aussi pour les accueillant(e)s (ici aussi, prioritairement des femmes avec des statuts plus que précaires !) » (ID 103)

³² Communauté française, 2003, « Arrêté du Gouvernement de la Communauté française 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 », p. 6.

Il en va de même pour des connaissances et compétences préalablement acquises et utiles aux missions de CATL, comme le décret ATL et les projets locaux :

« Etant accueillante et membre de la CCA avant ma fonction de coordinatrice ATL, ceci a été une facilité dans ma fonction CATL » (ID 160)

« Je travaillais déjà pour le service animation de la commune en tant que coordinatrice en centre de vacances et animatrice. Je travaille en étroite collaboration avec la coordinatrice ATL en fonction et donc je connaissais déjà une partie de son travail » (ID 198)

De plus, des répondants ont parlé de l'intérêt des contacts et des réseaux développés dans les expériences professionnelles antérieures dans des services communaux ou avec d'autres CATL.

Cela a contribué à leur recrutement et facilité les débuts :

« Grande facilité du fait que j'avais une expérience dans la fonction, que je connaissais le responsable du service Enseignement (ancien coordinateur ATL) et que mon échevine m'avait recommandée auprès de l'échevin de ma commune actuelle. Les coordinateurs mi-temps engagés par la suite étaient des connaissances d'échevins ou de responsables à placer, mais sans expérience dans la fonction » (ID 64)

« Ce qui a facilité mon entrée en fonction est que je connaissais aussi d'autres CATL d'autres communes et que je n'ai pas eu peur d'aller à la pêche aux infos » (ID 68)

Pour les CATL qui ont mis ces bagages personnels en avant, ces éléments sont perçus comme des atouts pour leur travail de coordination ATL.

1.2. L'écolage dans les communes

Dans ce rapport, le terme « **écolage** » renvoie à l'accompagnement dont un nouveau CATL peut bénéficier, sur initiative de l'employeur, pour découvrir les missions et les activités relatives à sa fonction. Le tableau 9 synthétise les données du questionnaire à propos de l'écolage dans les communes et de l'intervention – spontanée ou sollicitée – des services de l'ONE et d'autres organismes/personnes ressources au moment de l'entrée en fonction.

Variables	N	%	Signification statistique
Ecolage (N=183) lors de l'entrée en fonction dans la commune actuelle			Différence H/F (p=0.6) Différence ancienneté= (p=0.003)
- Oui par	75	41	Différence subrégion= (p=0.4)
- Prédécesseur CATL	40	53	Différence volume de travail (p=0.06)
- Autre collègue	21	28	Différence année d'agrément (p=0.009)
- Responsable fonction	9	12	
- Autres écolages	5	7	
- Non parce que	108	59	
- Nouvelle fonction	60	56	
- Déjà CATL	38	35	
- Autre raison	10	9	
Satisfaction écolage (N=70)			Différence H/F (p=0.2) Différence ancienneté (p=0.6)
- Satisfait	31	44	Différence subrégion (p=0.6)
- Ni satisfait ni insatisfait	31	44	Différence volume de travail (p=0.1)
- Insatisfait	8	12	Différence année d'agrément (p=0.3)
Aurait souhaité écolage (N=98)*			Différence H/F (p=0.2) Différence ancienneté (p=0.7)
- Oui	72	74	Différence subrégion (p=0.006)
- Ne sais pas	15	15	Différence volume de travail (p=0.001)
- Non	11	11	Différence année agrément (p=0.08)
Ressources pour l'entrée en fonction (N=155)**			Pour 27 CATL, aucune personne n'a joué un rôle particulier lors de l'entrée en fonction
- Direction ATL/ONE	37	24	
- Coordination Accueil/ONE	94	60	
- Conseillers pédagogiques/ONE	12	8	
- Plateforme subrégionale ATL	39	25	
- Plateforme communautaire ATL	28	18	
- Autre(s) CATL	99	64	
- Autres	11	7	

Tableau 8 – Ecolage et ressources pour l'entrée en fonction des CATL (étape B)

*Parmi ceux n'en ayant pas eu.

***3 réponses possibles.

Parmi les répondants de l'échantillon ayant bénéficié d'un écolage (41%), il apparaît que le taux de satisfaction est relativement peu élevé (44% contre 12% d'insatisfaits) et 44% se sont dit « ni satisfaits ni insatisfaits » de leur écolage, mais sans variation significative selon la subrégion, le volume de travail ou l'année d'agrément. Dans les données, une relation significative peut être établie entre **l'ancienneté des CATL** et l'écolage des nouveaux. En effet, 56% des répondants en fonction depuis 5 ans ou moins ont bénéficié d'un écolage pour

seulement 32% de ceux ayant plus de 5 ans d'expérience.³³ De même, la relation entre l'écolage à l'entrée en fonction et l'agrément de la commune jusqu'à 2005 ou après est significative avec 61% des CATL travaillant dans des communes agréées jusqu'à 2005 contre 39% de ceux dans des communes agréées après 2005 ayant bénéficié d'un écolage.

Parmi ceux qui n'ont pas eu d'écolage, 67% auraient souhaité en bénéficier, avec des variations significatives selon les subrégions (87% des CATL wallons contre 33% des bruxellois) et selon le volume de travail estimé (les CATL des communes avec moins de 4000 enfants étant demandeurs à plus de 90%). La corrélation inverse entre l'écolage et l'ancienneté reste cependant assez faible. A noter qu'il y a ici un biais possible, puisque quelques CATL parmi les plus anciens ont signalé avoir eu un écolage dans une commune où ils auraient précédemment occupé la même fonction. Notre analyse qualitative a révélé que **la perception des CATL** dépendait de trois dimensions : la qualité du passage de relais, le temps de transition et la clarification de l'organisation des fonctions et des tâches.

Le passage de relais

Des répondants ont mentionné dans leurs commentaires des éléments relatifs à ce nous appelons la qualité du « **passage de relais** » dans les communes. Certains ont mis en avant la présence et la disponibilité de **personnes ressources** lors de l'entrée en fonction pour transmettre des informations et faciliter la prise de marques : les CATL prédécesseurs (22%), d'autres collègues CATL ou d'un service voisin tel l'extrascolaire (11%) et les responsables de fonction (5%). Un exemple est donné dans l'extrait suivant :

« Ma collègue m'a formé et transmis toutes les informations nécessaires à ma fonction. Sans cela, il n'y a pas de continuité dans le travail et il faut recommencer à 0. C'est une aberration quand il s'agit de coordonner un secteur » (ID 171)

Cette « aberration » semble pourtant être le lot d'une partie des CATL, qui regrettent ne pas avoir pu bénéficier d'un écolage. Les raisons sont que l'ancien CATL n'aurait pas « souhaité partager beaucoup d'informations » (ID 24) ou que personne n'a été capable de jouer ce rôle.

Pour d'autres, le manque d'expérience, une expérience jugée insatisfaisante ou une méconnaissance de la fonction de CATL par une personne censée assurer le passage de relais implique une insatisfaction relative à l'écolage. L'absence d'une unique personne possédant toute « l'expertise » relative à la fonction CATL est également pointée du doigt et décrite comme devant être compensée par une recherche d'informations dispersées :

³³ A noter qu'il y a ici un biais possible, puisque quelques CATL parmi les plus anciens ont signalé avoir eu un écolage dans une commune où ils auraient précédemment occupé la même fonction.

« La coordination ATL n'avait plus de coordinatrice depuis quelques mois. Et la précédente n'est restée que 9 mois donc j'ai dû récupérer les différentes informations un peu partout » (ID 135)

« J'ai eu un écolage partiel pour le travail du CATL. Je regrette de ne pas en avoir eu pour toutes les démarches administratives (ex. rédaction d'un point Collège, modifications budgétaires...) » (ID 199)

Des répondants ont souligné que ceci est d'autant plus problématique compte tenu du **turn over régulier** dans la fonction de CATL dans certaines communes, et donc d'un manque de continuité dans le travail, comme l'illustre cet extrait :

« Ce qui a freiné [l'entrée en fonction] : avant 2008, 4 coordinatrices se sont succédées et ne sont restées que quelques mois. Le 1^{er} programme CLE avait été présenté et accepté, mais à part cela : aucune aide, aucune explication, je suis arrivée dans un bureau et le directeur général m'a dit de lire le décret ATL. Ce que j'ai fait à plusieurs reprises, cela n'est malheureusement pas suffisant » (ID 70)

Mais encore, les retours négatifs d'expérience d'anciens CATL démotivés n'aident pas à se lancer avec enthousiasme dans un nouveau travail.

La clarification des fonctions et des tâches

Une autre dimension de l'écolage concerne la présentation de **l'organisation des fonctions et des tâches** au sein des services communaux en charge de l'ATL et/ou d'autres matières, comme la jeunesse dans le témoignage suivant :

« Ma collègue est en fonction depuis le début, le premier programme CLE (2005) et depuis 2018, nous partageons le mi-temps ATL (avec accord de l'ONE). J'ai également un mi-temps pour le service jeunesse. J'ai pu bénéficier d'un écolage parfait car nous avons un jour en commun durant la semaine dans notre horaire » (ID 79)

Il importe particulièrement que la présentation soit claire pour les CATL qui travaillent à temps partiel ou qui exercent plusieurs fonctions en parallèle, au risque de confusion :

« J'ai eu un très bon responsable de service pendant les premières années, je ne peux pas dire le contraire. Il était bienveillant, peut-être un peu trop. On se répartissait les tâches. Quand il est parti (retraite), ses tâches me sont évidemment revenues sans y être préparée, sans compensation, sans revoir mon horaire de travail, ni mes autres fonctions. C'est ce que je peux reprocher » (ID 7)

Pour rappel, nous avons vu dans l'analyse descriptive de l'échantillon des répondants au questionnaire que 89% des CATL sont employés à temps partiels, pour quelques 35 combinaisons de fonctions différentes. L'une des plus fréquentes associées à celle de CATL est celle de responsable de projet en accueil extrascolaire pour une même commune (point 2.2).

Or il arrive que la présentation de sa fonction qui est faite au nouveau CATL ne corresponde pas exactement à ce qui serait attendu du travail de coordination ATL ou que les missions générales de coordination ATL passent au second plan par rapport aux tâches

spécifiques aux contextes inscrites dans les conventions de collaboration établies avec l'ONE.

Par exemple :

« Je ne connaissais pas la fonction de CATL. Et lorsque mon employeur m'a expliqué la fonction, je me suis rendu compte plus tard que c'était la fonction de responsable de projets » (ID 41)

Le problème récurrent avec cette fonction de responsable de projet, décrié par les CATL concernés, est qu'elle manque d'une définition de missions qui ferait référence comme celle du décret ATL, afin que les employeurs soient également au clair avec les tâches demandées aux nouveaux coordinateurs/trices. La question se pose en amont avec les fiches de fonction diffusées pour les appels à candidatures de CATL, si les recrutements ne se font pas en interne auprès d'agents de services déjà occupés à d'autres fonctions. Quels sont leurs contenus ? Concordent-elles avec le travail effectivement demandé une fois les candidats engagés ?

Le temps de transition

Une troisième dimension facilitant/contrainant les débuts des nouveaux CATL est le **temps accordé à la transition** entre un nouveau CATL et son prédécesseur ou à l'entrée en fonction d'un CATL dans une commune nouvellement engagée dans un processus de coordination ATL. Un écolage d'une (demi) journée est jugé trop court ou réduit au minimum, tandis qu'une ou deux semaines semblent suffire à certains. Par contre, pour d'autres, ce laps de temps est insuffisant considérant les obligations et urgences que les CATL sont susceptibles de devoir gérer à certaines périodes, un temps qui ne peut dès lors pas être accordé pour accompagner la transition. C'est ce qu'expriment les extraits ci-après :

« J'ai travaillé avec la CATL précédente durant 2 semaines, mais elle occupait la fonction à mi-temps, et sur les 2 semaines elle a dû préparer 1 CCA et le projet 'Place aux enfants'. Elle n'a donc pas eu beaucoup de temps pour me donner des infos sur la fonction » (ID 67)

« Nous avons eu une semaine en commun (à 1/2 temps) pour nous transmettre le maximum d'infos. Ayant plusieurs fonctions, la CATL a géré plusieurs urgences (remplacement des accueillantes...). Toutes les conditions n'étaient pas réunies pour un écolage satisfaisant mais il avait au moins le mérite d'exister » (ID 199)

Dans le même sens, la prise de fonction précipitée, en raison d'un remplacement ou d'un départ soudain, a pour conséquence une négligence du temps de transition. Mais à l'inverse, disposer du temps nécessaire à l'acclimatation à la fonction est un avantage :

« A [X], j'ai pu avoir le temps nécessaire pour découvrir la fonction, faire des recherches » (ID 197)

« Ce qui a facilité je vais dire que comme je suis arrivée en juillet j'ai eu le temps de me renseigner et de m'informer sur la fonction. De plus je suis rentrée en fonction l'année précédente l'état des lieux donc je dirais que l'état des lieux aide beaucoup » (ID 149)

A lire les témoignages, cette problématique du temps de transition est relative ; elle n'importe que si elle est mise en perspective avec la qualité du passage de relais et de présentation de fonction.

Par ailleurs, en-dehors des communes où les CATL ne bénéficient pas d'un écolage lors de l'entrée en fonction, des personnes et organismes peuvent intervenir en apportant des informations, des ressources de travail ou des retours d'expérience. Les plus cités parmi les choix multiples de réponse sont : d'autres CATL, les coordinateurs/trices de l'accueil de l'ONE (CAL), les plateformes subrégionales ATL et la Direction ATL de l'ONE (elle fournit notamment un « kit d'accueil »). Encore faut-il que les nouveaux aient connaissance de l'existence des ressources à leur disposition, ce qui n'est pas toujours le cas :

« Peu d'aide de la part de la commune (DG ou autres membres du personnel) car ils ne connaissent pas la fonction. Pas de rencontre avec l'ancien coordinateur. Une formation de base avec une explication sur les différents dossiers à fournir avec les délais à respecter, les missions du coordinateur, une aide pour l'état des lieux (surtout quand on vient d'être engagé depuis seulement 6 mois) ... serait vraiment utile. Pourquoi pas via nos coordinateurs ONE » (ID 60)

Pour solutionner le manque d'écolage, un répondant a suggéré l'idée d'un « parrainage avec un autre coordinateur » (ID 12) et un autre a précisé qu'un « parrainage par un plus ancien CATL d'une commune similaire à la nôtre serait idéal » (ID 123). Des CATL occupant la fonction depuis des années, parfois surnommés les « dinosaures », se proposent d'ailleurs spontanément d'accompagner les nouveaux.

En bref, la présence de personnes ressources ayant la disponibilité, les compétences et les moyens pour accompagner une entrée en fonction de CATL est bénéfique et motivante pour démarrer sur de bonnes bases. Nous reviendrons plus loin dans le rapport sur les questions de compréhension des missions de CATL, de cumul de fonctions et de travail en binôme (ou plus) des CATL dans les communes avec de grandes populations d'enfants. Mais encore, le parcours de formation des nouveaux CATL organisé depuis quelques années par l'ONE influe sur la perception des conditions d'entrée en fonction. Les avis à son encontre divergent et le taux de satisfaction est loin d'être unanime.

1.3. Le parcours de formation des nouveaux CATL

Le parcours de formation des nouveaux CATL est organisé depuis 2010 par la DATL et la DPP de l'ONE. Il s'inscrit dans les initiatives d'accompagnement des CATL pour les « aider à rencontrer [leurs] missions », en particulier dans les communes où un accompagnement adéquat fait défaut. L'idée est que les nouveaux puissent « bénéficier de l'expérience acquise non seulement par leurs collègues, mais aussi par des partenaires comme

l'OEJAJ, l'ONE, etc. »³⁴. Ce parcours a lieu deux fois par an et, en principe, les CATL sont invités à y participer entre les 3 et 6 premiers mois suivant leur entrée en fonction³⁵. Il comprend 6 journées groupées en deux modules.

Le premier module, intitulé « **Ma fonction de CATL** », consiste en 3 journées animées par des coordinatrices accueil de l'ONE (CAL), avec les interventions d'agents de la Direction ATL et de CATL expérimentés et volontaires. Les objectifs sont d'aider les participants à :

« Situer et à comprendre leur fonction de coordinateur ATL, à la mettre en lien avec le paysage de l'ATL découvrir et comprendre les démarches et outils de la coordination ATL ; identifier les ressources disponibles : ressources internes et externes de la commune (soutien administratif, analyse de l'environnement, concertations existantes, dynamique locale particulière, outils existants...) »³⁶

Les présentations sont calquées sur le décret ATL et les ressources des acteurs institutionnels du cycle de la coordination ATL, tandis que la troisième journée est davantage orientée sur les expériences des participants. Organisée environ un mois après les 2 précédentes, les animations invitent à la réflexivité pour confronter les apports théoriques avec les pratiques. Le second module du parcours de formation des nouveaux CATL, intitulé « **Découverte du référentiel psychopédagogique 3-12 ans** », est dispensé par les ASBL Promemploi ou Résonance. Il porte sur les principes de la qualité et l'utilisation du référentiel de l'ONE pour sensibiliser et accompagner les professionnels/les de l'accueil, ce qui est une des missions générales de coordination ATL. Le tableau 10 synthétise les données collectées par le questionnaire sur ce parcours de formation des nouveaux CATL.

³⁴ ONE, 2019, « Catalogue 2019-2020 de formations continues destinées aux professionnel/les de l'ATL ».

³⁵ D'autres modules de formation continue, dispensés par l'ONE ou des organismes agréés, sont également proposés aux CATL tout au long de l'occupation de fonction. Le décret ATL stipule le nombre d'heures à suivre, mais les contenus sont laissés au libre choix selon les profils, les objectifs, les motivations de chacun.

³⁶ ONE, 2019, « Catalogue 2019-2020 de formations continues destinées aux professionnel/les de l'ATL ».

Variables	n	%	Signification statistique
Participation au parcours de formation (N=183) - Oui ou en 2020 - Non	106 77	58 42	Différence H/F (p=0.2) Différence ancienneté (p=0.0001) Différence subrégion (p=0.7) Différence volume de travail (p=0.2) Différence année d'agrément (p=0.01)
Initiative de participation au parcours de formation (N=105)* - CATL lui-même - Responsable de fonction - Agents ONE - Plateformes subrégionales ATL - Plateforme communautaire ATL - Autres CATL	51 20 52 0 0 11	49 19 49 0 0 10	
Perception de l'utilité du parcours de formation (N=100) - Très utile - Un peu utile - Pas tellement utile - Pas du tout utile	28 46 5 21	28 46 5 21	Différence H/F (p=0.4) Différence ancienneté (p=0.0001) Différence subrégion (p=0.7) Différence volume de travail (p=0.1) Différence année d'agrément (p=0.6)
Motif de non-participation au parcours de formation (N=71)* - Avant début du parcours - Manque de connaissance - Manque d'utilité perçue - Pas d'accord de la hiérarchie	62 4 3 4	86 6 4 6	

*Plusieurs réponses possibles

Tableau 9 – Parcours de formation des nouveaux CATL organisé par l'ONE (étape B)

L'initiative de la participation au parcours de formation est propre aux CATL (49%), recommandée par des agents de l'ONE (49%), les responsables de fonction (commune ou ASBL – 19%) ou d'autres CATL (10%). Plus de la moitié des répondants (54%) y ont participé, tandis que six ont dit avoir prévu de le faire en 2020. S'il n'y a pas de différence statistique de participation selon la subrégion, il y en a selon l'ancienneté du CATL et l'année d'agrément de la commune. Ainsi 83% des CATL ayant suivi le parcours sont en fonction depuis une durée inférieure ou égale à 5 ans et 58% des CATL ayant suivi (ou allant suivre) le parcours travaillent dans une commune ayant obtenu l'agrément après 2005.

La raison principalement citée pour expliquer la **non-participation** au parcours de formation est qu'il n'existait pas encore au moment de l'entrée en fonction (86%). Les autres raisons invoquées sont le manque d'information sur son existence (6%), le refus d'autorisation

des responsables de fonction (6%) et le doute quant à son utilité (4%). La perception de l'**utilité de cette formation** est positive pour 74% des CATL de l'échantillon, à l'image de ceux-ci :

« Pour ne plus se sentir aussi seul et démuné, je pense que les formations qui sont proposées aux nouveaux CATL sont indispensables » (ID 70)

« C'est la moindre des choses. On ne devrait pas avoir à chercher tout ce qu'on doit faire par soi-même, on ne nous explique pas grand-chose ; on est perdu au début » (ID 128)

Les commentaires laissés par des répondants sur ces questions à choix multiples apportent des détails par rapport au délai de participation à la formation, aux contenus des 2 modules, aux formateurs et aux techniques d'animation, et aux échanges entre participants. Précisons que ces commentaires concernent parfois l'ONE, parfois les ASBL Promemploi et Résonance, ou encore les deux indistinctement. La question posée n'induisait pas de distinction à faire. Certains ont également émis des idées d'amélioration. En outre, les analyses développées dans les points suivants sont mises en perspective avec des observations provenant de notre participation, en tant que chercheuse, au premier module de formation qui s'est tenu à l'automne 2019 à Bouge (Namur)³⁷.

Le délai de participation

Tout d'abord, le **moment auquel la formation est suivie**, que ce soit trop tôt ou trop tard, est critiqué par la plupart des répondants ayant laissé un commentaire à ce propos. Par exemple, les participants au module « Ma fonction de CATL » qui s'est tenu à l'automne 2019 avaient été engagés entre les mois d'avril et octobre, avec 2 exceptions en janvier et février. Ce délai correspond donc aux recommandations de l'ONE, qui préconise de suivre cette formation dans les 3 à 6 mois suivant l'entrée en fonction.

Dans l'introduction à la première journée, les formatrices avaient demandé à la douzaine de nouveaux CATL réunis autour de la table quelles étaient leurs attentes par rapport à cette formation. Les réactions qui ont fusé montrent bien les préoccupations de personnes découvrant des types d'activités, un lexique professionnel, tout un programme de travail dans un secteur pas toujours familier. L'enthousiasme ambiant ne cachait pas de nombreux questionnements et certaines inquiétudes. Voici quelques bribes de réponse que nous avons retranscrites au cours des échanges :

³⁷ L'autorisation de réaliser cette « observation participante » lors du module de formation a été accordée par les organisateurs à l'ONE, en tenant compte également de l'avis favorable des deux formatrices (CAL). La chercheuse a présenté son projet aux participants pendant le tour de table effectué en introduction de la première journée. Aucun n'a émis de réserve et ils se sont montrés plutôt loquaces pour partager leurs expériences durant les échanges en groupe et les moments informels de pause.

Quelles attentes par rapport à la formation ?

- Procédures/tâches/échéances
- Les opérateurs et le programme CLE
- Besoin de « préciser les choses » pour CATL avec 2 casquettes (CATL et responsable de projet AES) : « 8 mois que je suis en roue libre [...] Un travail qui le mélange »
- Les PO car les « résistances » ressenties font qu'il n'y a pas de liberté d'action de CATL
- Quel est exactement le rôle de CATL car « je fais tout, donc pas de temps pour l'ATL »
- Différence entre déclaration et agrément des opérateurs d'accueil à l'ONE
- L'état des lieux : comment faire et dans quel délai ?
- Le questionnaire de l'OEJAJ : obligatoire ?
- Les objectifs du plan d'action : comment détailler ?
- Les subsides de coordination ATL

(Notes de terrain de la chercheuse, octobre 2019)

L'opinion générale parmi les participants à ce module de formation allait dans un sens très intéressé par les informations qu'ils allaient recevoir.

Dans le questionnaire, certains répondants ont regretté avoir participé **trop tard** au module de présentation de leur fonction, à savoir dans un délai de 6 à 12 mois ou plus suivant leur entrée en fonction :

« [J'ai] appris beaucoup sur le terrain, [je me suis] beaucoup renseignée/déménée avec les contacts existants. Ensuite, plus eu l'utilité puisque je gérais la fonction » (CATL158, Luxembourg)

« Je l'ai suivi 6 mois après mon entrée en fonction. J'avais déjà dû faire entre temps un état des lieux et une nouvelle CCA » (ID 17)

L'utilité du parcours diminuerait donc avec l'expérience de terrain car, dans ces cas, c'est le travail de terrain et non la formation qui a permis la découverte, non sans difficulté et stress, de missions conséquentes du cycle de coordination ATL et du renouvellement de programmes CLE. Si la formation était suivie précocement, elle pourrait certainement favoriser l'aisance des CATL et la qualité du travail. Par contre, la familiarisation « sur le tas » avec les missions de CATL a contribué à la satisfaction de répondants qui ont suivi le parcours de formation des nouveaux dans un délai de 6 à 12 mois après leur entrée en fonction :

« Après 9 mois en fonction, j'ai débuté la formation des nouveaux CATL. Ce délai m'a permis de mieux comprendre les notions abordées et d'approfondir les explications apportées » (ID 199)

L'intérêt a été pour ce CATL de clarifier et d'approfondir certains aspects avec du recul.

Il reste que la majorité des répondants satisfaits du moment auquel ils ont suivi la formation s'accordent sur l'idéal d'un **déla**i **relativement proche de l'entrée en fonction** afin d'être « mis dans le bain de l'ATL » (ID 181), tout comme celui-ci :

« Je l'ai commencé un mois après mon entrée en fonction et cela permet d'avoir une vue d'ensemble de toutes les tâches à réaliser, les délais, les outils et ressources nécessaires.... En plus de mon écolage, j'ai vraiment appris énormément » (ID 140)

Un répondant a d'ailleurs proposé d'insister auprès des responsables de fonction de l'importance de suivre cette formation au départ :

« Lors de la prise de fonction du CATL, c'est de prévenir directement le pouvoir organisateur d'envoyer le nouveau CATL à la formation des nouveaux coordinateurs ATL. Que la personne fasse la formation dans les 6 mois » (ID 41)

Ceci pourrait peut-être annuler des raisons de non-participation que sont le manque d'information sur son existence et le refus d'autorisation, si les responsables étaient davantage conscientisés quant à son utilité.

Cependant, quelques CATL ont déploré *a contrario* avoir suivi la formation **trop tôt** après leur entrée en fonction, alors qu'ils n'avaient pas encore saisi en quoi consistaient exactement leurs missions :

« La formation était préparée pour des personnes qui étaient en fonction depuis plusieurs mois et non pas pour les primo arrivants comme moi. Donc j'ai perdu 2 jours de formation à ne rien comprendre » (ID 190)

Ce sentiment d'incompréhension est d'autant plus grand lorsqu'il s'additionne à un manque d'écolage de l'employeur ou à une présentation de fonction qui ne correspond pas à la description de référence du décret ATL.

Un répondant a même suggéré que le parcours de formation soit proposé aux CATL et aux responsables, afin que chacun reçoive les mêmes informations sur la fonction et ses missions :

« Une formation par l'ONE avant l'entrée en fonction serait très pertinente afin de pouvoir directement poser les limites auprès du PO et de connaître nos tâches réelles. Et la présence d'un responsable de projet au sein de la commune dans laquelle un coordinateur ATL est engagé devrait être indispensable afin de s'assurer que celui-ci n'hérite pas de toutes ces charges administratives » (ID 91)

Ce commentaire renforce donc l'utilité d'un accompagnement complémentaires des communes et de l'ONE pour les nouveaux CATL, mais qui soit adapté aux situations individuelles en termes de délais et de contenus.

Les contenus

Une autre problématique du parcours de formation des nouveaux CATL relève des **contenus**. Des répondants au questionnaire ont regretté qu'ils soient **généralistes**, donc insuffisamment adaptés aux différentes situations rencontrées dans le cadre de leur travail :

« Cela ne correspondait pas au travail que je devais effectuer au sein de la commune » (ID 52)

L'extrait n'est pas clair quant à savoir si le répondant parle des missions de CATL dans leur ensemble ou de certains aspects du travail, mais il est interpellant parce qu'il pointe à nouveau le flou qui entoure régulièrement la fonction pour les CATL eux-mêmes et pour leurs responsables dès l'entrée en fonction. Des réponses similaires soulignent le caractère **abstrait et confus** des informations transmises au cours des journées de formation, ce qui ne facilite pas l'appropriation des missions pour les nouveaux engagés :

« Beaucoup trop d'informations abstraites sont données à cette formation. Quand on en sort, on est encore plus embrouillé et stressé » (ID 174)

« Certains coordinateurs sont également responsables de projet et cela crée de la confusion lors des formations car la limite n'est pas claire » (ID 35)

A nouveau, la confusion entre les fonctions de CATL et de responsable de projet en accueil extrascolaire est évoquée dans le second extrait ; nous y reviendrons plus bas.

Lors de notre participation au module de formation « Ma fonction de CATL » qui a eu lieu à l'automne 2019, nous avons pu nous rendre compte de l'imbroglio dans lequel se trouvait la majorité des participants. Plusieurs ont dit qu'ils s'occupaient de la gestion des temps de midi dans les écoles communales (accueillantes, listes d'enfants, participations financières, etc.), ce à quoi les agents de l'ONE ont répondu que cette activité ne dépendait nullement du décret ATL mais de celui organisant l'enseignement fondamental. Une CATL était responsable de séances de psychomotricité le samedi matin (inscriptions, achat de matériel, etc.) et un autre du bus scolaire (horaires des chauffeurs, entretiens, etc.). Certaines situations ont eu de quoi surprendre ces mêmes agents de l'ONE : « Ce n'est pas de l'ATL » *dixit* l'un d'eux.

Ces observations posent la question de l'adéquation des activités quotidiennes de CATL avec celles qui sont décrites dans la description de fonction du décret ATL. L'écart peut être tel que les principaux concernés ne s'y retrouvent plus entre ce qui *est* et ce qui *devrait être*. Ce ressenti implique aussi la compréhension des étapes et des enjeux du cycle de la coordination ATL. Ceci ne relève pas entièrement de la responsabilité des CATL, mais de leurs employeurs et des possibilités de concilier équitablement les missions générales et spécifiques de coordination ATL inscrites dans les conventions de collaboration signées avec l'ONE. Et si la présentation de la fonction par les employeurs n'est pas, dès le départ, en phase avec la

description théorique du décret ATL qui est expliquée lors de la formation des nouveaux CATL par les agents de l'ONE, le sentiment de discordance avec les réalités du travail de terrain est encore renforcé.

Toutefois, les avis sur les contenus de la formation sont partagés, car des répondants ont souligné les effets bénéfiques en termes de **clarification de la fonction et des missions**, ce qui permet en particulier de la différencier d'autres fonctions exercées :

« Cela m'a permis d'y voir plus clair entre les fonctions du coordinateur et celles du responsable de projet » (ID 24)

« Au sein de la Ville cette notion ATL n'est vraiment pas claire. Les gens font l'amalgame entre ATL et Extrascolaire. J'avais entendu 'tout et son contraire' et cette formation m'a permis de clarifier les choses » (ID 61)

Au contraire de la perception de certains d'une abstraction des contenus, la formation a répondu aux attentes d'autres participants :

« Cela a permis de définir clairement le profil de fonction, de voir surtout ce qu'on attendait de nous, quelles sont nos missions, les décrets ATL, etc. Des témoignages, des documentations nous ont été apportés. Cela était riche et constructif » (ID 85)

« J'ai pu poser directement toutes mes questions et les exercices proposés lors de la formation m'ont bien aidée à comprendre la fonction mais aussi pour la réalisation de mon état des lieux, programme CLE, la présentation du projet aux opérateurs, etc. » (ID 131)

De même, pour reprendre les termes d'un répondant qui était en cours de formation au moment du questionnaire, les deux modules l'ont « confortée dans [ses] missions » (ID 91).

La **composition des groupes de participants**, et plus spécifiquement le fait qu'ils ne soient pas homogènes et donc pas forcément concernés par des situations identiques, est liée à la problématique des contenus :

« Ma réalité de terrain n'étant pas la même que celle des personnes présentes lors de la formation n'a pas aidé à répondre à toutes mes questions. De plus, dans la majorité des formations où les coordinateurs se retrouvent, le même sujet revient toujours : 'le manque du soutien du PO de la commune'. Ce n'est pas mon cas, je ne me sens donc pas concernée et ne suis plus intéressée par ce genre de formation actuellement » (ID 113)

La variété des contextes de travail, c'est-à-dire le nombre d'enfants et d'opérateurs de l'accueil ou les réseaux d'acteurs concernés dans les communes, est en cause également. Tous les participants au parcours de formation ne se retrouvent pas dans les thématiques abordées, celles-ci étant généralement choisies à partir de l'observation de situations-types fréquentes.

Néanmoins, nos observations du module de formation en 2019 viennent nuancer les avis exprimés par les CATL sur les contenus. En effet, il est intéressant de mettre en perspective les points de vue des participants et des organisateurs de l'ONE. La volonté de ceux-ci de tenir compte des expériences vécues était perceptible dans le déroulement des trois journées, et en

particulier de la première intitulée « Identité du coordinateur ATL et lien avec l'environnement ».

Sur un mode interactif, le programme de cette journée consistait en des échanges en groupe ou sous-groupes, animés par deux CAL de l'ONE, sur la compréhension des participants de leur fonction et du travail de CATL. Après la question introductive sur les attentes par rapport à la formation, ont suivi un *brainstorming* autour de la phrase « Pour moi, être CATL c'est... », puis un exercice de représentation schématique de l'environnement de travail des communes à plus large échelle. Les CATL se sont visiblement pris au jeu en n'hésitant pas à intervenir, la petite taille du groupe favorisant l'expression de tous. Les formatrices synthétisaient les échanges et avaient presque réponse à toutes les questions, prenant note au besoin de questions pour des recherches ultérieures. L'hétérogénéité du groupe est également apparue comme une force : les participants se répondaient les uns aux autres.

Cette dynamique s'est répétée aux 2 journées suivantes – intitulées « Dispositif de la coordination ATL en référence au décret ATL » et « Continuité de la coordination ATL ». Les présentations étaient suivies d'exercices interactifs et de questions-réponses. Elles étaient à nouveau animées par les CAL avec la participation d'agents de la Direction ATL (cellules agrément et subvention) et de deux CATL expérimentées (entrées en fonction en 2006 et 2007). Ces dernières témoignaient pertinemment de comment elles étaient parvenues à se saisir de *ce que devrait être* la fonction de CATL pour l'appliquer dans leur travail. Les participants ont apprécié les interventions, malgré que certains se sont sentis dépassés par la masse d'informations. L'avantage notable est de pouvoir mettre un visage sur des noms, des services de l'ONE qui n'étaient que virtuels jusque-là.

C'est ainsi que les contenus de la formation, s'ils ont bel et bien une base théorique commune, s'adaptent aux différents groupes. Et c'est peut-être cette approche d'ouverture et de libre expression qui a pu donner à un répondant au questionnaire l'impression d'un « manque de cadre » (ID 78) ou, à un autre, d'un trop plein d'échanges au détriment d'apports théoriques :

« Pour le moment, les trois premiers jours de formation ne m'ont presque rien apporté, beaucoup d'échange de vécu entre nouveaux CATL mais trop peu de théorie » (ID 91)

L'enjeu est d'équilibrer les exposés plus théoriques et les interactions. Cela explique donc que la formation peut ne pas avoir rencontré les attentes des participants. Il appartient aux formatrices de structurer les échanges et de maintenir le cadre pour que les discussions ne s'éparpillent pas de trop.

La question de l'utilité du parcours de formation dépasse le moment présent, car quel que soit l'intérêt que les participants y trouvent par rapport à leurs activités, qu'en est-il des façons dont ils se saisissent des contenus pour les appliquer, les développer dans leur travail ? Les réponses au questionnaire n'offrent pas davantage d'explicitations sur les acquis des modules, leur mobilisation concrète pour faire évoluer le travail et la fonction dans les communes, et les marges de manœuvre laissées par les responsables et les politiques, mais la question est approfondie en divers endroits dans la suite du rapport.

Les formateurs et les participants

Des commentaires à l'égard des **formateurs** et des **techniques d'animation** de l'ONE et des ASBL agréées constituent une troisième problématique relevée parmi les réponses au questionnaire, mais cela dans une moindre mesure en comparaison des précédentes. Des commentaires pointent le manque de détails, de cadre théorique ou d'apports concrets pour le travail (documentation et calendrier de travail) qu'ils auraient attendus de la part de formateurs/trices principales, lesquelles sont généralement deux CAL de l'ONE :

« Dommage que le décret et ses 'subtilités' n'ait pu être abordé car j'avais pas mal de questions et les formatrices ne savaient pas y répondre » (ID 145)

« J'ai actuellement suivi le MODULE 1. Ce module ne m'a pas permis d'en apprendre davantage sur les points clés de la coordination (CCA, programme CLE, état des lieux, etc.). Nous avons pu échanger mais cela manquait d'apports théoriques et de conseils avisés. La rencontre avec les personnes de l'ONE et les coordinatrices ATL étaient intéressante. Le reste de la formation était monotone et manquait de cadre. J'ai également suivi la première partie du MODULE 2. Cela semble beaucoup plus remplir nos attentes de CATL. Nous avons pu échanger mais les formatrices ont aussi remis un cadre et donné des pistes de réflexion » (ID 78)

Un répondant a aussi déploré l'attitude de formateurs :

« J'ai eu du mal à comprendre la fonction (car toutes les communes travaillent différemment) - Promemploi étant l'organisateur de cette formation manque de dynamisme, assez déçue après cette formation » (ID 136)

Il est évident que les ressentis des participants vis-à-vis des formateurs dépendent fortement des affinités et des attitudes réciproques, ce qui est fort subjectif.

Par ailleurs, un constat est que **l'opportunité de rencontrer et de nouer des relations** avec des CATL et des agents de l'ONE au cours du parcours de formation des nouveaux est généralement fort appréciée, y compris lors des moments informels (les pauses-café et dîners). Au cours du module 2019, nous avons observé des partages de connaissances, d'expériences, d'anecdotes, de ressources, de « trucs et astuces » pour animer une CCA ou rencontrer les acteurs du secteur, etc. Ceci est non seulement instructif, mais aussi motivant pour le travail :

« Mais c'était très intéressant de rencontrer d'autres nouveaux CATL qui avaient parfois d'autres questions que je ne m'étais pas encore posées » (ID 145)

« J'ai apprécié être en contact avec d'autres CATL, échanger des pratiques, des expériences, directement être mise dans le bain et les thématiques de l'ATL » (ID 181)

Ces échanges peuvent se poursuivre après la formation, à l'exemple d'une des CATL invitées en tant qu'intervenantes qui a convié deux nouvelles, en fonction dans des communes voisines de la sienne, à assister à sa prochaine CCA pour voir les techniques d'animation mises en place. Nous observons ici une dynamique de transmission de savoirs, savoir-faire et *savoir-être* CATL qui trouve son origine dans un lieu propice à la découverte et à l'initiative qui peut s'ensuivre.

Le parcours de formation des nouveaux se présente ainsi comme un véritable temps de socialisation et de transmission entre pairs et acteurs institutionnels, lors desquels les CATL apprennent à se connaître et se reconnaître entre eux. Il favorise la construction de l'identité de fonction de CATL par la rencontre avec d'autres. Par ailleurs, l'entrée en fonction des CATL conditionnant plus généralement son exercice par la suite, il est judicieux de comprendre comment les expériences sont vécues selon les environnements de travail.

2. Les conditions d'exercice de fonction

Les données collectées au cours de cette recherche montrent que les conditions d'exercice de fonction de CATL sont influencées par : les types d'employeur (communes ou ASBL), l'organisation du travail (les temps de prestation, la répartition des activités et la conciliation de différentes fonctions), les moyens disponibles (les ressources humaines et financières, la logistique), les intérêts politiques communaux (les rapports aux mandataires, les programmes et agendas locaux), et enfin les dynamiques de réseau du secteur de l'accueil des enfants. Selon les situations, ces facteurs peuvent constituer des facilitateurs ou des freins pour les missions de coordination ATL.

2.1. Les types d'employeur

L'analyse descriptive de l'échantillon des répondants au questionnaire a montré que plus de 90% des CATL sont employés par des communes. La vingtaine de personnes représentant les 10% restant travaillent pour des ASBL à qui « le cas échéant, la commune délègue par convention ses missions de coordination et veille à ce que celle-ci respecte les dispositions reprises dans la présente convention [avec l'ONE] »³⁸. Une variabilité des conditions de travail

³⁸ Article 8 de l'annexe 2, intitulée « Modèle-type de la convention entre la commune et l'ONE », à l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 14 mai 2009 modifiant l'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.

est observée entre les CATL qui travaillent pour des communes ou des ASBL, mais aussi entre ceux qui sont attachés à des services différents d'un même type d'employeur. Les missions prennent alors une autre tournure et des enjeux spécifiques émergent.

Les communes

La grande majorité des CATL ont un statut d'agents de services administratifs communaux. Il apparaît que, dans de nombreuses communes, l'ATL et **l'enseignement** sont intégrés dans les mêmes services. Ce fait a été largement commenté dans le questionnaire. Certains répondants ont dit y voir des avantages pour les missions de coordination ATL, puisque les liens entre ces matières favorisent les **contacts avec les écoles** :

« Facilités : je suis entrée en fonction via le service enseignement, ce qui m'a donné une porte d'entrée vers les écoles, centre de gravité pour les enfants et les parents » (ID 77)

Les calendriers scolaires rythmant la vie des enfants, les écoles sont des points de transition vers d'autres lieux d'accueil au cours des journées et des périodes de l'année (les AES, EDD, CDV, activités culturelles et sportives, etc.). C'est pourquoi elles sont d'ailleurs désignées dans le décret ATL comme membres obligatoires des CCA. Les CATL ont intérêt à développer des relations constructives avec les établissements implantés dans leurs communes.

Un autre avantage des liens entre l'ATL et l'enseignement pour le travail des CATL est que ce secteur jouit souvent de **ressources financières** plus conséquentes qui, par extension, peuvent bénéficier à l'accueil extrascolaire des enfants. C'est ce qu'exprime cet extrait (nous reviendrons plus loin sur les questions d'intérêt politique et de soutien à l'ATL auxquelles l'extrait fait aussi allusion) :

« L'échevin en charge de l'enseignement avait une vision claire de l'importance du temps extrascolaire, facilitateur plus qu'appréciable... La commune a donc dégagé des moyens financiers importants, dès le départ » (ID 93)

A l'inverse, un répondant au questionnaire non-attaché au service de l'enseignement de sa commune a mis en exergue son manque de contact avec l'Echevin en charge des écoles. Il peine à établir des rapports avec ce secteur et à construire des « ponts », des projets communs dans la logique de partenariat inhérente aux missions de coordination ATL :

« Besoin d'autres acteurs qui viennent renforcer mon travail, au moins pour un temps, profiter de la réforme scolaire pour établir de vrais ponts. De vrais moments de travail communs. Si par exemple il existait des coordinateurs scolaires et que nous aurions quelque chose à construire en commun (ce qui est une réalité en soi) mais je ne sais pas moi des programmes communs d'amélioration de la vie à l'école ☺ Comme déjà dit précédemment, j'ai souvent l'impression d'être un OVNI dans ma commune, d'avoir du mal à être un réel partenaire surtout dans l'administration, peu ou pas de contact avec l'Echevin qui a en charge les écoles (dans mon cas je dépends de l'Echevin de la Jeunesse (qui est aussi bourgmestre)) » (ID 15)

L'auteur de cet extrait de réponse plaide ainsi pour établir davantage de liens entre l'ATL et l'enseignement, comme d'autres qui rencontrent des problématiques similaires. Les exemples sont légion. Entre autres, de nombreux CATL rencontrés sur le terrain de recherche ont expliqués être chargés de l'organisation de l'accueil extrascolaire. La double fonction de CATL et responsable de projet extrascolaire exercée par beaucoup, officiellement ou plus officieusement par manque de clarté dans la définition des missions (comme nous l'avons déjà constaté) peut particulièrement expliquer l'intérêt manifesté par certains pour un rapprochement des secteurs.

Toutefois, il est fréquent d'entendre des CATL regretter leur rattachement au service de l'enseignement ou apprécier ne pas en dépendre :

« Le fait que l'ancienne CATL avait un deuxième mi-temps de secrétaire de l'enseignement m'a enfermée dans une case de 'seconde secrétaire de l'enseignement' en m'attribuant des tâches qui ne relèvent pas de la CATL mais de l'enseignement (ex : gestion des temps de midi et de la distribution des repas scolaires) » (ID 48)

L'extrait de réponse décrit un problème fréquent : la subordination de l'ATL aux matières scolaires. Ceci implique également que le secteur soit souvent réduit à l'accueil extrascolaire, au détriment des autres secteurs de l'ATL. En conséquence, nous verrons plus bas que la fonction de responsable de projet extrascolaire dans les écoles communales est susceptible de recouvrir celle de CATL.

Cet autre extrait illustratif met quant à lui l'accent sur une problématique majeure de la dépendance de CATL au service de l'enseignement : il s'agit généralement de la gestion des écoles communales en laissant de côté les réseaux libres et organisés par les Provinces/COCOF et Wallonie Bruxelles Enseignement :

« Facilitateur : Je suis entrée en fonction en 2002, dans une fonction nouvelle et ce qui a facilité mon entrée en fonction, c'est le fait d'être dépendante d'un autre échevinat que celui de l'enseignement, et donc de pouvoir faire preuve de neutralité, tout comme d'avoir toujours pu bénéficier d'une certaine liberté d'action » (ID 23)

Pour ce répondant, la dépendance à l'échevinat de l'enseignement « engendre des difficultés à travailler avec tous les réseaux ». Dès lors, l'enjeu de la séparation de l'ATL et de l'enseignement est de favoriser la neutralité et l'autonomie dans le travail de CATL pour travailler avec tous les réseaux présents sur les territoires communaux.

Par ailleurs, parmi les freins à l'exercice de fonction de CATL relatifs au type d'employeur, des répondants au questionnaire ont globalement remis en cause leur statut d'agent communal. Pour cause, ils jugent que ce statut n'est pas cohérent vis-à-vis des missions

générales de coordination ATL, car la dépendance à la commune peut induire la mise à distance de certains publics :

« La situation communale ; Dépendre d'une commune alors que le coordinateur n'est pas attaché au communal mais bien présent pour favoriser l'accueil de l'ENSEMBLE des enfants » (ID 151)

Notons que l'exclusion peut aussi venir des publics en question lorsque leur manque de reconnaissance des CATL limite d'éventuels partenariats. Une série de commentaires illustrent de telles difficultés :

« Etre agent communal ne facilite pas la tâche, surtout quand on ne trouve pas vraiment sa place... malgré le nombre des années en fonction » (ID 15)

« Le fait d'être employée communale freine certains opérateurs (accueil organisé par un groupe de l'opposition, directeur d'école libre étant dans l'opposition, ne veulent pas avoir de contact avec la commune...) et le poste de CATL peut manquer d'indépendance par rapport à la politique communale » (ID 52)

Les ASBL

A côté des CATL qui travaillent au sein de services administratifs communaux, 9 pourcents de l'échantillon des répondants au questionnaire sont employés par des ASBL mandatées par des communes pour l'exercice de la coordination ATL sur leur territoire. Cette collaboration peut prendre différentes formes. Par exemple, l'ASBL Promemploi emploie 5 CATL assignés à 5 communes distinctes en province de Luxembourg (Chiny, Saint-Léger, Vielsam, Florenville et Meix-devant-Virton). Un autre exemple est l'ASBL COALA (Centre d'Organisation et d'Animation de Loisirs Actifs) active en provinces namuroise et brabançonne. Celle-ci est conventionnée pour « coordonner, accompagner et motiver tous les acteurs de l'Accueil Temps Libre au sein des entités qui nous ont confié cette coordination avec les valeurs et visions pédagogiques qui nous sont chères »³⁹ (les 4 communes de Fernelmont, Gesves, Mont-Saint-Guibert et Ohey)⁴⁰. Autrement dit, pour COALA, dans une optique d'indépendance, les projets de développement du secteur sont orientés par les idées de l'ASBL. Les CATL de COALA qui fonctionnent en binôme, peuvent également compter sur d'autres ressources de l'ASBL pour réaliser au mieux leur travail, notamment en communication et en comptabilité.

Un point commun entre ces deux exemples d'ASBL est qu'elles emploient plusieurs CATL, ce qui permet des échanges d'idées et une mutualisation des ressources humaines et matérielles :

³⁹ COALA ASBL, « Rapport d'activités 2019 », p. 24 [<http://www.coalanet.org/au-quotidien/nos-documents/>].

⁴⁰ A noter que la commune de Mont-Saint-Guibert confiait ses activités ATL à l'ASBL COALA au début de notre recherche en 2019 et y a mis fin en mars 2020.

« Un autre facilitateur est que je dépende d'une ASBL où travaillent d'autres coordinateurs. Cela permet un vrai échange et permet de recevoir des conseils de personnes qui connaissent le terrain. Dans ce cadre, les réunions d'équipe sont également un plus. Elles permettent d'échanger et de se rendre compte de ce qui se passe dans d'autres communes (aide à trouver des idées ou relativiser) » (ID 78)

D'autres répondants au questionnaire ont également souligné les bénéfices qu'ils perçoivent dans leur statut de salarié d'ASBL : des facilités administratives, une autonomie et une facilité de travail de terrain. Par exemple :

« Le côté positif, le fait de travailler au Foyer culturel [ASBL] me permet d'être en contact direct avec les animateurs, la bibliothèque et la ludothèque. Une certaine indépendance vis-à-vis de la Commune » (ID 153)

La fonction de CATL peut être exercée en concordance avec la description du décret ATL, sans être confondue avec d'autres activités qui viendraient brouiller ses contours, comme l'illustrent ces extraits de réponses :

« Le fait d'être conventionnée avec une ASBL extérieure clarifie pas mal ma fonction par rapport à l'Administration communale et cela est appréciable pour mon bien-être au travail ! » (ID 48)

« Facilité : le fait de travailler au sein d'une ASBL, en-dehors de la commune. Cela nous permet d'être plus libres dans la réalisation de projets (avec aval de l'échevin et CCA). Par ailleurs, dans la commune, il y a des employés communaux qui gèrent la coordination du terrain de l'AES dans les écoles de la commune. Ce qui nous permet d'avoir plus de temps pour travailler avec tous les opérateurs qui organisent de l'AES sur la commune (EDD, CEC, CDV, centres sportifs, écoles du réseau libre...). Il me semble que plus d'opérateurs profitent de nos services et que cela nous permet d'avoir un impact plus macro et une meilleure connaissance de ce qui existe sur la commune » (ID 145)

Ce second extrait parle de la fonction de responsable de projet en accueil extrascolaire, les « employés communaux qui gèrent la coordination du terrain de l'AES dans les écoles de la commune ». Cette fonction est dans ce cas bien distincte de celle de CATL, ce qui permet une répartition claire des missions de chacune. De plus, cela permet aussi une distanciation de la CATL avec les écoles du réseau communal puisqu'elle peut travailler au même titre avec le réseau libre ainsi que les opérateurs d'accueil d'autres types.

D'autres commentaires tirés du questionnaire sont plus nuancés entre les bénéfices et les freins inhérents à leur statut de CATL salariés d'ASBL. Pour certains, l'exercice de fonction n'a pas été de soi et, comme d'autres dans des communes, il a fallu créer sa place :

Le fait de dépendre d'une ASBL était à la fois un frein et une facilité. Un frein car j'ai dû construire mon rôle de coordinatrice ATL et une facilité car je n'ai pas toutes les contraintes des procédures administratives des administrations communales. (ID 101)

Le statut a ses revers également :

« Par contre, cela est parfois un frein dans la relation que nous avons avec les différents services communaux qui nous oublient. Cela crée de temps en temps des situations incohérentes (ex : nous avons un site internet (financé par de l'argent communal) qui répertorie toutes les activités AES et tous les stages de vacances alors que la commune répertorie également sur SON site

l'offre de stage...Elle finance donc deux fois deux outils qui ont la même fonction mais qui sont différents. Cela met nos sites internet en "concurrence" et une information éparpillée pour les familles... » (ID 145)

Cette absence de reconnaissance et ce manque d'articulation au niveau de l'information sont perçus comme des freins.

Un rattachement contractuel à L'ONE ?

Sur le terrain, nous avons entendu à plusieurs reprises des CATL émettre l'idée d'un rattachement contractuel à l'ONE. Cela permettrait selon eux de résoudre des problématiques liées au statut d'agents administratifs communaux ou de salariés d'ASBL. Des répondants au questionnaire ont également proposé cette piste dans des commentaires :

« Etant employée communale, les opérateurs ont tendance à me voir comme 'l'espion' de la commune, il est donc difficile de se rendre dans leurs activités. Même chose pour les Directions d'école et les parents. Il serait beaucoup plus facile d'être employé de l'ONE, ça nous ouvrirait beaucoup plus de portes » (ID 21)

« Le manque de temps et la difficulté de travailler avec des freins ou des impulsions politiques. Solution : engagement par l'ONE avec un partenariat communal » (ID 106)

« La piste que je vois pour que nous sortions de tout cela est que nous puissions devenir des agents de l'ONE » (ID 112)

En revanche, le commentaire suivant attire l'attention sur les difficultés que pourraient occasionner un rattachement à l'ONE plutôt qu'à une commune :

« La commune pense que la CATL est là pour gérer l'AES des écoles communales. Je leur dis que si je dois gérer les formations des accueillants communaux, je dois aussi le faire pour les autres opérateurs. Pour améliorer, une 'reprise en main' des contrats par l'ONE nous poserait problème pour réunir la CCA, transmettre les rapports annuels, programme CLE au Conseil communal et pour les rencontres avec l'Echevin, obtenir des salles, etc. » (ID 64)

En dépit des avantages d'un rattachement contractuel des CATL à l'ONE, les observations laissent penser que cela ne résoudrait peut-être pas l'ensemble des problématiques rencontrées. Notamment, si un détachement des communes permettait un élargissement de la vision du secteur et du champ d'action, les CATL auraient sans doute du mal à faire reconnaître la légitimité de leurs missions par les pouvoirs locaux et à obtenir des appuis, comme c'est le cas pour certains employés d'ASBL. Ou encore, des agents de l'ONE auraient-ils davantage de facilité à travailler avec des acteurs concernés autres que les opérateurs des secteurs AES, EDD et CDV qui ont déjà des liens avec les services de l'ONE ? Quel intérêt ces acteurs leur accorderaient-ils ? Ces questions restent ouvertes.

2.2. L'organisation du travail

L'expression « **modalités de travail** » renvoie aux moyens dont les CATL disposent pour réaliser leurs missions dans les cadres définis par les employeurs. Les différentes modalités identifiées parmi les réponses au questionnaire sont : les temps de prestation et les possibilités de conciliation de plusieurs fonctions professionnelles, les ressources humaines et financières, et la logistique fournie aux CATL.

Les temps de prestation

Pour comprendre ce que représente effectivement le travail des CATL au quotidien, la figure 8 montre l'estimation défaite par l'échantillon du questionnaire (étape B) de la répartition de leur temps de travail entre trois types d'activités, à savoir :

- Les activités de bureau (tâches administratives, réponses aux mails et aux appels téléphoniques, gestion d'équipe, etc.) ;
- Les activités de terrain (visites aux opérateurs de l'accueil, impulsion de partenariats, etc.) ;
- Les activités d'information, de formation et de veille sur le secteur de l'ATL.

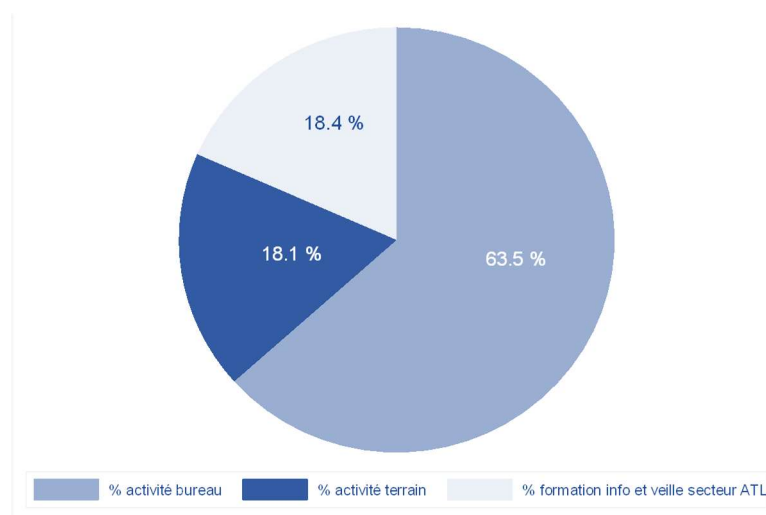


Figure 8 – Pourcentage moyen du temps accordé à chaque type d'activité par les CATL (étape B)

Les pourcentages moyens attribués à chaque type d'activité ne diffèrent pas significativement selon les subrégions, comme détaillé dans le tableau 11. Il n'y a pas non plus de différence dans cette répartition en fonction des années d'ancienneté ou du genre.

Type d'activité	Bureau Moy (ds)	Terrain Moy (ds)	Info et veille moy (ds)	Signification statistique
FWB	63(18)	18(12)	18(12)	Bureau : p=0.6 Terrain: p=0.8 Info : p=0.7
BXL (N=14)	58(18)	20(12)	21(19)	
Brabant Wallon (N=16)	60(14)	19(10)	21(11)	
Hainaut (N=45)	62(17)	19(12)	19(13)	
Namur (N=31)	64(17)	18(10)	18(10)	
Liège (N=52)	66(20)	18(13)	17(12)	
Luxembourg (N=25)	67(16)	16(10)	18(12)	

Tableau 10 – Pourcentage moyen de temps consacré par les CATL à chaque type d'activité (étape B)

A noter cependant la déviation standard importante des moyennes. La dispersion des pourcentages donnés est mise en évidence dans la figure 9, puis la catégorisation des données dans le tableau 12 permet de détailler les 'outliers'. Ainsi, 28 CATL (15%) déclarent ne faire que 0 à 5% d'activité de terrain et 32 CATL (17%) accordent 5% ou moins de leur temps à l'information et la veille sur le secteur.

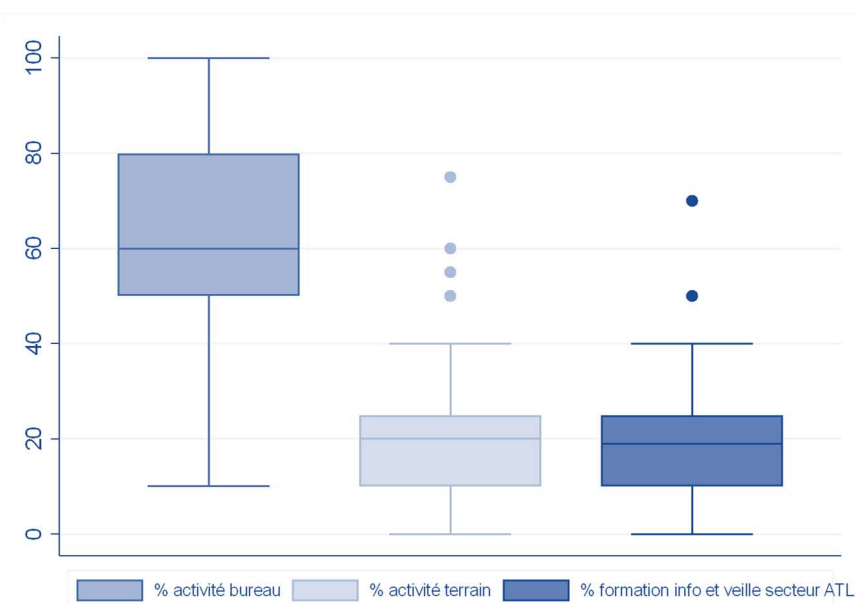


Figure 9 – Dispersion des % de temps consacré à chaque type d'activité par les CATL (étape B)

CATL réalisant les types d'activité	Bureau % (n)	Terrain % (n)	Info et veille % (n)	Signification statistique
≤ 25%	2(4)	76(140)	76(139)	/
26 -50%	34(62)	22(40)	23(42)	
51 -75%	34(62)	2(3)	1(2)	
76 -100 %	30(55)	0	0	

Tableau 11 – Distribution du temps consacré par les CATL à chaque type d'activité (étape B)

La thématique du temps de prestation a été largement commentée par les répondants au questionnaire. De manière générale, le manque de temps pour réaliser les diverses activités de CATL est un problème commun :

« La fonction du CATL a différentes facettes: gestion des 'petits accueils' (avant et après l'école ->16h30), organisation de la plaine (ex: dossier Collège, recrutement d'1 chef de plaine/moniteurs, organisation de journées préparatoires pour les moniteurs, inscriptions des enfants...), missions générales du CATL et des tâches administratives en lien avec l'opérateur accueil subsidié (ex: demande de subsides, facturation -> édition des factures, envoi aux parents...) -> le tout sur 17h30 par semaine » (cf. contrat de travail) (ID 199)

Alors que certains CATL peinent déjà à effectuer les tâches quotidiennes et à remplir les obligations du cycle de la coordination ATL sur leur temps hebdomadaire, il est difficile de dégager développer de nouveaux projets :

« Frein : le manque de temps : Nous avons mis de plus en plus de choses en place, si on veut poursuivre, on manque de temps pour d'autres choses » (ID 55)

« De nombreuses missions reprises dans notre profil de fonction ne sont pas remplies par manque évident de temps et de disponibilité !!!! » (ID 114)

Un répondant a également décrié le fait que des missions ponctuelles lui soient confiées, en plus de ses tâches habituelles, mais sans s'accompagner d'un temps de travail supplémentaire :

« Beaucoup de missions me sont attribuées sans temps de travail supplémentaires. Exemples : pas de temps supplémentaires pour exercer la coordination d'un centre de vacances de 1 mois, pas de temps supplémentaires comme responsable de projet ou même animation pour un accueil lors des mercredis après-midi et des journées pédagogiques » (ID 60)

Cet extrait montre également que les missions relatives à plusieurs fonctions professionnelles s'imbriquent les unes dans les autres, ce qui ne permet pas à l'employé de se consacrer entièrement à celle de CATL.

Le tableau 6 dans le chapitre 3 montre à quel point le travail à temps partiel et la conciliation de plusieurs fonctions professionnelles sont généralisés parmi les CATL. Or la charge de travail assignée à la fonction, suivant le calendrier global de la coordination ATL, est à ce point importante qu'elles sont difficilement réalisables sur un mi-temps. Dans ce cas de figure, la demande concerne l'octroi d'un mi-temps supplémentaire :

« Frein = Le temps de travail. Je n'ai qu'un mi-temps O.N.E. et pas de temps Ville. Or je travaille quasi à temps plein sur l'ATL, grâce à la complaisance de mes autorités. Je pense néanmoins qu'un ETP permettrait d'impulser une dynamique encore plus efficiente. Proposition = revoir les critères déterminant le temps de travail [...] » (ID 3)

Dans cette citation, le « mi-temps ONE » est le temps de travail rémunéré grâce à la subvention de coordination ATL. La charge de travail dépasse ce temps partiel, mais aucune rémunération supplémentaire n'est octroyée par l'employeur. Certains CATL exerçant plusieurs fonctions pour un même employeur se plaignent que les activités de CATL demandent plus de temps que ce qui leur est laissé :

« Le temps de travail par rapport au nombre d'enfants présents sur la commune. Un mi-temps pour toute la masse de travail est impensable... ainsi que 10 accueils à gérer... Proposer au moins 1 temps plein ou 2 mi-temps par commune ! » (ID 10)

Ceci n'aide pas à différencier les fonctions.

La répartition des activités

Pour affiner la description de l'exercice quotidien de la fonction de CATL, il a été demandé aux CATL répondant au questionnaire de l'étape B de préciser, dans une liste de 12 activités, les 3 activités qui les avaient occupés au cours des 4 dernières semaines et les 3 activités auxquelles ils allaient se consacrer au cours des 4 prochaines semaines. Dans le tableau 13, trois activités se démarquent comme principales : celles relatives à l'élaboration du programme CLE, celles concernant sa mise en œuvre et, finalement, la gestion des ressources humaines au niveau des opérateurs de l'accueil. Dans une moindre mesure, 7 à 10% des CATL citent l'impulsion de partenariat avec les services et associations sportives ou culturelles comme l'une des activités les occupant principalement au cours de la période de 2 fois 4 semaines. Précisons que les CATL ayant rempli le questionnaire sur une période de plusieurs semaines, il est difficile de rattacher les 3 activités citées à l'une ou l'autre étapes du programme CLE en cours (par cette seule analyse quantitative en tous cas).

Il apparaît que les CATL tendent à accorder davantage de temps aux tâches de bureau qu'aux visites sur le terrain, à la rencontre des acteurs concernés par la coordination ATL :

« Ce qui freine un travail correct c'est la masse de travail pour un 1/2 T (24 implantations scolaires, +- 120 accueillants extrascolaires, etc.). Beaucoup d'administratif et pas ou très peu de temps pour aller sur le terrain. L'one devrait octroyer 1/2 T supplémentaire » (ID 102)

« FREIN : un mi-temps (19h/sem) n'est pas suffisant pour aller sur le terrain autant qu'il le faudrait. Notre commune n'est pas grande (environ 900 enfants de 3 à 12 ans) mais le nombre d'opérateurs est très élevé (4 extrascolaires et plus de 25 opérateurs, de nouveaux se présentent de plus en plus). Le travail de CATL nécessite plus de temps, on est toujours pressé et on travaille aussi le WE pour y arriver... » (ID 167)

Ce peut être une conséquence du manque de temps lié aux prestations incluses dans les contrats de travail.

3 activités principales (N=179)	4 dernières Semaines (r=493)		4 prochaines Semaines (r=500)		Signification statistique
	N	%	N	%	
Elaboration du programme CLE (analyse des besoins et état des lieux)	96	19	97	19	3 réponses maximum Moyenne de 2.6 activités/CATL cochées
Mise en œuvre du programme CLE (plans d'action et rapports d'activités annuels, dossiers de subvention, réunions de CCA, etc.)	80	16	85	17	
Gestion des ressources humaines au niveau des opérateurs de l'accueil (recrutement/remplacement des responsables de projet/accueillant/e/s, suivi administratif, gestion des conflits, etc.)	82	17	62	12	
Impulsion d'un travail de partenariat avec des opérateurs de l'accueil	37	7	36	7	
Sensibilisation et accompagnement des opérateurs à la qualité de l'accueil	19	4	21	5	
Sensibilisation et information des opérateurs de l'accueil sur la formation	12	2	9	2	
Gestion d'appels à projets	8	2	14	3	
Impulsion d'un travail de partenariat avec des services, associations ou institutions sportives, culturelles et sociales	33	7	52	10	
Information des familles sur l'offre d'activités et les lieux d'accueil	84	17	69	14	
Travail de veille sur le secteur ATL et les besoins des familles	16	3	17	3	
Participation à des formations en lien avec la fonction de CATL	11	2	25	5	
Echange d'expérience entre CATL	15	3	12	2	

Tableau 12 – Activités principales des CATL sur une période de 2x4 semaines (étape B)

Une exploration graphique des données permet d'identifier certaines questions ou hypothèses par rapport aux activités principales des CATL. La première vient de la comparaison de la fréquence des trois activités principalement citées par les CATL dans les différentes subrégions. Ainsi, l'activité « élaboration du programme CLE » est citées par deux à trois fois plus de CATL dans le Hainaut et à Liège que dans le Brabant Wallon, à Bruxelles ou à Namur. (illustrations 3a et 3b). En analyse bi-varié, cette différence par subrégion se confirme uniquement pour l'activité de « gestion des ressources humaines des opérateurs de l'accueil ». Une analyse multivariée et l'apport du qualitatif pourrait certainement apporter un éclairage ici.

Une seconde question apparaît lors de la comparaison en fonction de la date d'inscription de la commune dans le dispositif ATL. Parmi les 69 CATL ayant cité l'élaboration du programme CLE comme activité principale pour les quatre dernières semaines, 70 pourcents travaillent dans une commune inscrite depuis une durée inférieure ou égale à 5 ans dans le dispositif de coordination ATL. La même différence apparaît parmi les CATL ayant cité cette

activité dans les quatre semaines à venir (70 pourcents). Les différences de fréquence de citation des deux autres activités selon la période d'entrée de la commune dans le dispositif de coordination ATL, bien que marquée graphiquement, ne sont pas significatives.

Une première hypothèse à vérifier ici concerne les données recueillies et, en l'occurrence, les données manquantes, c'est-à-dire les 50 CATL (27 pourcents) qui ignorent la date à laquelle leur commune est entrée dans le dispositif ATL et qui pourraient réduire les différences constatées. Une seconde hypothèse porte sur la différence de l'exercice de la fonction de CATL dans une commune récemment inscrite dans le dispositif (dans son premier programme CLE, par exemple) par rapport à une commune installée dans le dispositif depuis plusieurs années ou programmes CLE. Avec le temps et l'expérience du dispositif dans le contexte donné de la commune, l'élaboration et la mise en œuvre du programme CLE deviendrait-elle de la routine ? Les CATL auraient-ils plus de temps pour diversifier leurs activités, aller vers les partenaires potentiels, les familles, le terrain ?

Acteurs avec qui les CATL ont des contacts quotidiens	n	%
Echevin en charge ATL (N=183)	103	56.28
Collègues de la commune ou ASBL employant le CATL (N=183)	99	54.10
Opérateurs de l'accueil liés à l'ONE (responsables de projet/accueillant/e/s) (N=183)	102	55.74
Services ou association culturelles, artistiques ou sportives (N=182)	38	20.88
Etablissements scolaires du réseau communal (N=182)	103	56.59
Etablissements scolaires d'autres réseaux (N=182)	31	17.03
Associations de parents/éducation permanente (N=182)	2	1.10

Tableau 13 – Contacts quotidiens des CATL (étape B)

Le tableau 14 montre que, dans leurs activités, la majorité des CATL dit avoir des relations de travail quotidiennes avec l'échevin en charge de l'ATL, les collègues des administrations communales ou des ASBL qui les emploient, les établissements scolaires du réseau communal et les opérateurs de l'accueil liés à l'ONE. Le volume de travail semble influencer les contacts quotidiens : 65% des CATL ayant répondu travailler avec leurs collègues communaux et 79% de ceux qui travaillent chaque jour avec les opérateurs de l'accueil exercent

leur fonction dans des communes de moins de 2000 enfants ($p=0.02$)⁴¹. Environ un quart des CATL ont des contacts quotidiens avec les établissements scolaires d'autres réseaux et les services ou associations sportives ou culturelles. Les grands absents parmi les partenaires des CATL sont les associations de parents ou d'éducation permanente, que seuls 2 CATL ont cités. Ceux-ci travaillent dans les subrégions du Hainaut et de Namur et sont employés par une commune avec moins de 2000 enfants.

2.3. Les moyens disponibles

Par moyens disponibles, nous entendons les ressources humaines et financières, ainsi que les installations et équipements offerts par les employeurs pour l'exercice de fonction de CATL. Quarante et un pourcent des CATL ($n=75$) disposent d'un bureau individuel, 56% ($n=102$) d'un bureau partagé et les 3% ($n=6$) restants ne disposent ni de l'un ni de l'autre⁴² (1/6 CATL précise travailler de chez lui). Par exemple, un répondant regrette son installation dans un bureau individuel, car elle vient renforcer le manque de rapports avec la hiérarchie et la méconnaissance de ses activités de CATL :

« Par contre, ce qui freine est le fait que je suis dans un bureau 'isolé', que je n'ai aucune réunion avec ma hiérarchie depuis 4 ans (et donc, ils ne savent pas trop ce que je fais comme travail au quotidien) --> peu de reconnaissance du travail fait mais a contrario, je dois justifier le moindre déplacement (il y a peu de confiance de la part de ma hiérarchie quand je dois me déplacer, remise en cause des heures) [...] » (ID 112)

Un autre CATL déplore aussi, outre une installation isolée similaire, la dispersion des agents des services communaux en charge d'activités liées à la coordination ATL avec lesquels il collabore régulièrement :

« Chez nous, je suis dans un bureau seule, dans le bâtiment du PCS, et ma collègue responsable de projet AES est dans un bureau partagé avec l'équipe RH, dans le bâtiment principal de l'administration. Nous échangeons régulièrement par téléphone. Nous nous réunissons une fois toutes les deux semaines plus ou moins... Mais il n'y a pas de 'service ATL'. Même pour la population il est plus ou moins invisible. Même si je travaille chaque jour à la visibilité de la coordination. Une ou deux personnes devraient pouvoir travailler uniquement sur la coordination ATL. Un bureau devrait y être consacré. Je pense qu'assurer cette fonction en 'complément' d'une autre (comme ici, moi avec le PCS) ne devrait pas être autorisé. Cela compromet la qualité du travail à long terme. Pour l'instant tout fonctionne car je me donne à fond, mais je ressens de plus en plus une difficulté à gérer les deux missions en parallèle » (ID 181)

⁴¹ Aucune autre différence significative selon la subrégion, le volume de travail ou l'année d'agrément, ni non plus asbl/commune.

⁴² Un de ces 6 CATL signale travailler depuis son domicile et avec son matériel privé tout en bénéficiant d'un défraiement pour les frais d'internet et de téléphone. (subrégion de Namur, employé communal, commune avec <2000 enfants)

Dans ce cas, la dispersion provient aussi du cumul de fonctions, qui contribue au manque de visibilité de la coordination ATL. En effet, l'attribution des bureaux semblent symboliser une apparente subordination de la fonction de CATL par rapport à une autre et une invisibilisation des missions relatives. C'est ce qu'exprime le CATL en parlant de fonction exercée « en complément » d'une autre. S'il existe des services « plan de cohésion sociale », « accueil extrascolaire » et « ressources humaines », il n'y a pas de « service ATL » à proprement parler. Et l'enjeu de visibilité souligné dans l'extrait se rapporte non seulement à la population, mais aussi en interne au sein de l'organisation communale.

Des répondants employés par des ASBL disposent de lieux de travail en-dehors des services communaux, ce qui participe d'autres conceptions de l'ATL dans ces communes. Un CATL reconnaît les bénéfices d'une installation séparée pour jouir d'une indépendance dans ses activités :

« Le côté positif, le fait de travailler au Foyer culturel me permet d'être en contact direct avec les animateurs, la bibliothèque et la ludothèque. Une certaine indépendance vis-à-vis de la Commune » (ID 153)

Les locaux de l'ASBL représentent un lieu neutre, écarté physiquement et mentalement, dans l'esprit des visiteurs, des enjeux politiques. Cela favorise les rapports avec des acteurs du secteur, qui se sentiraient plus à l'aise d'aller et venir de façon non intéressée :

« Le bureau, depuis janvier 2019, au sein de la commune est un frein à la rencontre spontanée des accueillantes, des clubs sportifs (démarches administratives : ordre de mission) » [Femme, entrée en fonction en 2017, Namur]

Mais par contraste, dans l'extrait suivant, un CATL commente négativement le fait de ne pas pouvoir disposer d'un bureau au sein des locaux communaux parce qu'il se sent coupé de contacts :

« Frein : être seule puisque je travaille chez moi, les directions et personnels enseignants n'ont pas de temps à me consacrer, le manque de personnels qualifiés, l'étroitesse de mon temps de travail par rapport aux demandes (collègues, parents, personnels accueillants). Propositions : horaire de travail à temps plein, personnels qualifiés et contractuels, disponibilité et considération des personnels enseignants, un bureau dans la maison communale afin d'exister aux yeux de toutes et tous » (ID 63)

« Exister aux yeux de toutes et tous » passe déjà par une visibilité physique de la personne, dans un cadre de travail où elle pourrait être vue en activité. L'enjeu est ici plus qu'un besoin de contacts : une (re)connaissance des missions de coordination ATL.

L'accès à des équipements informatiques est quasi général 96% (n=176), dont un ordinateur portable pour 40% (n= 73). L'accès à internet est général également, tandis que seuls 58% des CATL ont un téléphone de fonction à leur disposition. L'accès à un véhicule de service (22%, n=40) est variable selon les régions, sans pour autant que cette différence soit

significative : 35% des CATL hennuyers y ont accès, 25% des CATL namurois, et moins de 20% des CATL des autres subrégions. Le fait que les équipements informatiques ne soient pas toujours performants a été pointé par plusieurs répondants :

« Freins : [...] f. logistique pas toujours efficace : accessibilité restreinte d'internet, logiciel ancien (Outlook 2007), plantage de PC [...] » (ID 64)

« [...] Les formulaires informatiques freinent aussi, lorsqu'ils ne sont pas au point en particulier.... les bugs à répétition [...] » (ID 87)

A une exception près, tous les CATL ayant accès à un véhicule de service sont des employés communaux. Les réponses concernant l'accès à des ressources documentaires (secteur ATL, méthodologie de projet, pédagogie, etc.) sont plus interpellantes avec seulement 43% (n=76) des CATL affirmant y avoir accès. Il est intéressant de noter qu'interrogés sur les autres facilités dont ils pourraient bénéficier, 12/15 réponses portent sur des facilités logistiques tandis que 3/15 mentionnent l'autonomie de leur fonction.

Conclusion et pistes pour la fonction de CATL

Depuis les projets pilotes du début des années 2000 et l'entrée en vigueur du décret ATL, le nombre de communes engagées dans la coordination ATL a été croissant. Au moment d'écrire ce rapport, 245 communes sont dénombrées pour 271 CATL (voir la figure 10). Cela représente 87% de la FWB, ce qui démontre le succès du dispositif auprès des pouvoirs locaux et des acteurs de l'accueil des enfants.

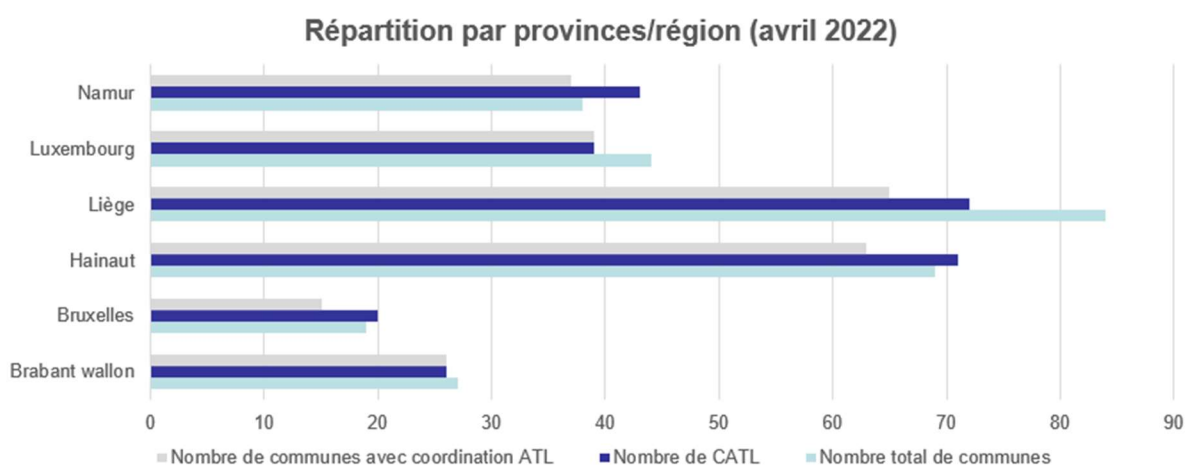


Figure 10 – Nombre de coordinations ATL et de CATL en 2022 (DATL ONE)

En conclusion de la recherche, revenons sur les observations générales, puis les pistes de réflexion et d'action, et enfin les suites envisagées.

La coordination ATL, une subtile articulation ?

Depuis les projets pilotes en préparation du décret ATL, la construction de la fonction de CATL fluctue au gré des manières dont les acteurs se l'approprient et, partant, la (re)définissent continuellement. Au terme de notre recherche, il reste évident qu'il existe autant de dynamiques de coordination ATL que de points de vue d'acteurs à tous les niveaux de décision, d'administration, de gestion, d'exécution, d'évaluation, et encore d'utilisation des services d'accueil des enfants. Depuis les premières orientations données à la fonction de CATL dans les projets pilotes en préparation du décret, elle a été dotée de spécificités qui la rendent plus solides aujourd'hui. Néanmoins des défis persistent. Le plus prégnant est pour nous la tension entre, d'une part, le cadre législatif définissant le profil et les missions, et d'autre part, la capacité d'adaptabilité offerte aux CATL sur leur terrain d'activité. Le cadre est perçu à la

fois comme une contrainte et une balise pour affirmer l'identité professionnelle des CATL et la valeur des missions. Or l'adaptabilité a aussi son revers : elle peut disperser les activités au risque de perdre la coordination ATL parmi différents objectifs. Mais elle maintient la porte ouverte aux améliorations en adéquation avec les évolutions empiriques.

Pistes de réflexion et d'action

Les objectifs de notre recherche étaient de fournir des données sur la définition et l'exercice de fonction de CATL du point de vue des CATL eux-mêmes. Les résultats permettent de formuler des pistes de réflexion et d'action pour le secteur. Certaines touchent au profil de fonction inscrit dans le décret ATL, tandis que d'autres concernent différents axes du dispositif de coordination ATL et des politiques associées.

Le profil de fonction

La question du statut des CATL est préoccupante pour beaucoup. L'analyse a développé les points de vue sur les communes ou les ASBL en tant qu'employeurs des CATL, en pointant les bénéfices et les inconvénients des unes et des autres. La piste d'un rattachement contractuel à l'ONE est proposée à la réflexion des acteurs du secteur. Nous penchons plutôt pour un statut d'agent subrégional plutôt que de l'administration centrale à Bruxelles, laquelle serait trop éloignée des localités. Porter la casquette communautaire permettrait-il d'asseoir la légitimité des missions de coordination ATL par-delà les problématiques locales dues aux conditions d'entrée et d'exercice de fonction ?

De plus, la prise en charge des frais de salaire et de fonctionnement des CATL par une instance subrégionale et communautaire pourrait réduire les contraintes des subventions de coordination allouées par l'ONE aux communes. Les bénéficiaires seraient de garantir des temps de travail suffisants pour réaliser l'ensemble des missions de CATL, de stabiliser les contrats, mais aussi de déployer le nombre de CATL de manière équitable selon les besoins des communes. Il serait nécessaire d'avoir minimum un équivalent temps plein dans chaque commune et des CATL 'volants' qui viendraient en renfort pour soutenir le travail à des moments cruciaux (par exemple pour les différentes tâches liées au renouvellement d'un programme CLE). Ces CATL 'volants' seraient soit dispatchés des communes qui comptent plusieurs CATL, soit employé spécialement pour assurer ce renfort. Par ailleurs, la stabilisation des contrats est susceptible d'influer sur la motivation des CATL et les perspectives d'évolution de carrière au sein de l'ONE ou d'organismes partenaires.

Le dispositif de coordination ATL

Les outils du cycle de la coordination ATL sont jugés comme étant figés par une partie des CATL, en particulier les plus anciens qui ressentent une certaine lassitude au bout de deux ou trois programmes CLE. Cela influe sur la motivation des CATL et des acteurs concernés, qui peuvent se désintéresser des projets une fois que l'essentiel leur semble mis en place. Chaque cycle comporte une lourde charge de travail administrative, qui pourrait éventuellement être allégée dès le premier renouvellement du programme.

Les plateformes dédiées aux CATL

Les plateformes dédiées aux CATL dans les subrégions et la plateforme communautaire des CATL sont globalement appréciées par les CATL. Elles jouent un rôle d'information, de soutien, de promotion de l'ATL et d'interpellation du politique devenu incontournable aujourd'hui. Il importe de poursuivre leur renforcement en solidifiant les bases dans les conventions de collaborations avec l'ONE. De plus, il serait intéressant de dégager des financements permettant d'employer des chargés de projet de coordination subrégionale. Leurs missions seraient de développer des activités régulières à destination des CATL et des acteurs concernés, mais aussi d'identifier, de produire et/ou mutualiser des ressources sur les situations subrégionales de l'ATL (à l'exemple des démarches initiées actuellement par la plateforme bruxelloise ATL en collaboration avec la COCOF et l'ONE).

Les services d'accompagnement

Les liens entre les CATL, les communes et les services d'accompagnement de l'ONE et l'OEJAJ gagnent toujours à être renforcés formellement par des conventions de collaboration, mais aussi informellement par des rencontres interpersonnelles. Les interventions des agents dans les événements des plateformes dédiées aux CATL ou les formations, notamment, sont généralement appréciées. Il est nécessaire d'effacer l'opacité qui entoure les services administratifs pour asseoir leur rôle sur le terrain. Inversement, aller à la rencontre des acteurs dans les localités permet aux agents de l'ONE (responsables de service et gestionnaires de dossiers) de se rendre compte des réalités et, partant, d'accompagner les processus locaux le plus adéquatement possible.

La promotion de l'ATL

Il n'est pas surprenant que la recherche ait mis en évidence le manque de connaissance et de reconnaissance de la fonction de CATL et du dispositif de coordination ATL. C'est le secteur de l'accueil des enfants dans son ensemble qui souffre d'une image faussée et largement dévalorisante, comme le déplorent nombre d'acteurs dans des interpellations du politique et de la population. Pour promouvoir la coordination ATL dans les communes, les pivots du dispositif, il est essentiel de développer des campagnes régulières d'information et de communication à destination des pouvoirs locaux en premier lieu, et pas uniquement au moment des élections communales. Ensuite, les associations, services et organisations qui ne relèvent pas des secteurs AES, CDV et EDD peuvent être visés par des campagnes spécifiques, en passant notamment par les fédérations.

La vision d'une éducation des enfants associant les divers milieux de vie (famille, école, accueil, loisir) doit être au cœur de la promotion de l'ATL. Les liens avec l'école sont indéniables et, pourtant, ils sont sous-estimés. Rapprocher l'ATL de l'enseignement, tout en distinguant les spécificités, est nécessaire.

Toutefois ces campagnes doivent s'assortir de mesures structurelles pour favoriser la reconnaissance du secteur. Nous pensons d'abord au soutien aux responsables de projets d'accueil et aux accueillant/e/s dont les définitions et les conditions de travail doivent être significativement améliorées. Depuis l'entrée en vigueur du décret ATL, les professionnels de l'accueil se sentent laissés pour compte des politiques. De même que la fonction de CATL, la nouvelle profession d'accueillante a été conçue comme un instrument de mise en œuvre du décret ATL. Elle porte en elle la vision d'un accueil de qualité encadré par des professionnels qualifiés. Toutefois, la fonction fait face, encore et toujours, à des difficultés de légitimité. Dans le sens commun, l'image de « gardiens » de groupes d'enfants avant et après l'école persiste souvent. Malgré les aides à l'emploi et à la formation du personnel pour les structures, les statuts restent instables sur le long terme, les emplois précaires, les possibilités de formation limitées et le manque de motivation fréquent, au détriment des conditions d'accueil des enfants. La réforme ATL qui vient d'être lancée doit être saisie comme une opportunité de se pencher sur ces questions pour des effets urgents.

Suites de la recherche

Notre recherche laisse un certain nombre de questions ouvertes. Nous n'avons pas creusé des problématiques qui, bien qu'étroitement liées à la fonction de CATL, nous auraient

détourné de nos objectifs. C'est le cas du statut des accueillant/e/s extrascolaires préoccupant fortement les acteurs du secteur. En 2014-2015, un groupe de CATL namurois a réalisé, en collaboration avec la Cellule Observation de la Province, une enquête exploratoire sur le profil et le statut des accueillant/e/s dans les écoles fondamentales de leur région. Il serait intéressant de poursuivre le travail à plus large échelle et dans une perspective comparative. Les AES figurent parmi les lieux d'accueil les plus fréquentés en Wallonie et à Bruxelles. En outre, notre recherche a montré que les opérateurs de l'accueil (responsables de projet et accueillant/e/s) sont, avec les écoles, les acteurs locaux avec lesquels les CATL ont le plus de contacts. Améliorer les situations des personnes concernées dans les différents types de structures et pouvoirs organisateurs se répercuterait certainement sur les dynamiques de coordination ATL. La réalisation de ce projet de recherche par des chercheurs de l'ONE faciliterait l'accès aux ressources des services en interne.

Une seconde piste pour donner suite à la recherche sur la fonction de CATL est d'investiguer le terrain des services, associations et organisations sportives, sociales et culturelles. Méconnues de l'ONE puisqu'elles ne relèvent pas de ses compétences, il est difficile de se faire une idée des intérêts vis-à-vis du dispositif de coordination ATL. Notre recherche a pu fournir des données par le biais des CATL, mais s'adresser directement aux structures permettrait de mieux comprendre leur fonctionnement et de cerner leurs préoccupations propres. Ce projet pourrait être mené par une équipe externe à l'ONE auprès des fédérations. Notons que les suites de notre étude ont d'ores et déjà été inscrites dans le plan de recherche 2022-2023 de l'ONE.

Références

- Amerijckx, G., Dusart, A.F., Mottint, J., Nasielski, A. (2006). « L'accompagnement des coordinations communales de l'accueil extrascolaire en Région bruxelloise en 2005 ».
- Brants, D., Crombé, C., De Raes, A., Peeters, J., Vandebroek, M., Van Gils, J., Jalali, F. (1993). *Accueil extra-scolaire: une nouvelle approche! Guide pour un accueil centré sur l'enfant*. Une coproduction du Ministère de l'Emploi et du Travail - Secrétariat de la Commission du travail des femmes et du Ministre des Affaires sociales et de la Santé de la Communauté française.
- Camus, P., Marchal, L. (2007). *Accueillir les enfants de 3 à 12 ans : viser la qualité. Un référentiel psychopédagogique pour des milieux d'accueil de qualité*. Bruxelles : Office de la Naissance et de l'Enfance.
- Champy, F. (2011). *Nouvelle théorie sociologique des professions*. Paris : Presses Universitaires de France.
- Communauté française de Belgique. (1999). « Arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 31 mai 1999 fixant le code de qualité de l'accueil ».
- Communauté française de Belgique. (2003). « Arrêté du Gouvernement de la Communauté française 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 ».
- Delvaux, D., Vandekerke, M. (2004). « L'accueil des enfants en-dehors des heures scolaires en Communauté française. Etat des lieux – Points de vue ».
- Delvaux, D., Vandekerke, M. (2005). « L'accueil des enfants en-dehors des heures scolaires en 2002 : état des lieux et analyse des besoins. Rapport définitif ».
- Delvaux, D., Vandekerke, M., Rossion, D. (2011). « Décret du 3 juillet 2003 relatif à la coordination de l'accueil des enfants durant leur temps libre. Evaluation prévue à l'article 4 ».
- De Wilde, J. (2019). « 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) ».
- Dieu, A.M., Rossion, D. (2012). « L'Accueil Temps Libre en Fédération Wallonie-Bruxelles : Etat des lieux ».
- UNICEF (1989). *Convention internationale des droits de l'enfant*.

Lascoumes, P., Le Galès, P. (2005). *Gouverner par les instruments*. Paris : Presses de Sciences Po.

Lascoumes, P., Le Galès, P. (2012). *Sociologie de l'action publique (2ème édition)*. Paris : Armand Colin (Collection 128 - Série Domaines et approches des sciences sociales).

Mottint, J., Nasielski, A., Humblet, P. (2003). « L'accompagnement des coordinations communales de l'accueil extrascolaire en Région bruxelloise ».

Observatoire de l'Enfance, de la Jeunesse et de l'Aide à la Jeunesse. (2006a). « ATL : un kaléidoscope d'initiatives ».

Observatoire de l'Enfance, de la Jeunesse et de l'Aide à la Jeunesse. (2006b). « Rencontres provinciales de juin 2006 avec les coordinateurs communaux ATL. Evaluation de la fonction de coordinateur ».

Office de la Naissance et de l'Enfance. (2004a). *Tout savoir sur le décret ATL*.

Office de la Naissance et de l'Enfance & Communauté française de Belgique. (2004b). *Après l'école, temps libres! 1001 activités pour chaque enfant*. Bruxelles : Temps Libres.

Office de la Naissance et de l'Enfance. (2019). Office de la Naissance et de l'Enfance - ONE. Retrieved from <https://www.one.be/public/>

Olivier de Sardan, J.P. (1995). La politique du terrain. Sur la production des données en anthropologie. *Enquête*, 1, 71–109. Retrieved from <http://enquete.revues.org/document263.html>

Olivier de Sardan, J.P. (2008). *La rigueur du qualitatif. Les contraintes empiriques de l'interprétation socio-anthropologique*. Louvain-La-Neuve : Academia-Bruylant.

Plateforme communautaire ATL. (2019). "Tout seul on va plus vite, ensemble on va plus loin!" Retrieved from <https://www.plateforme-communautaire-catl.be/>

Senterre, C., Humblet, P. (2005). « L'évaluation des coordinations communales de l'accueil extrascolaire en Région bruxelloise en 2004. Rapport de recherche ».

Quivy, R., Van Campenhoudt, L. (2006). *Manuel de recherche en sciences sociales*. Paris : Dunod.

Weber, F., Beaud, S. (2010). *Guide de l'enquête de terrain*. Paris : La Découverte (Grands Repères Guides).

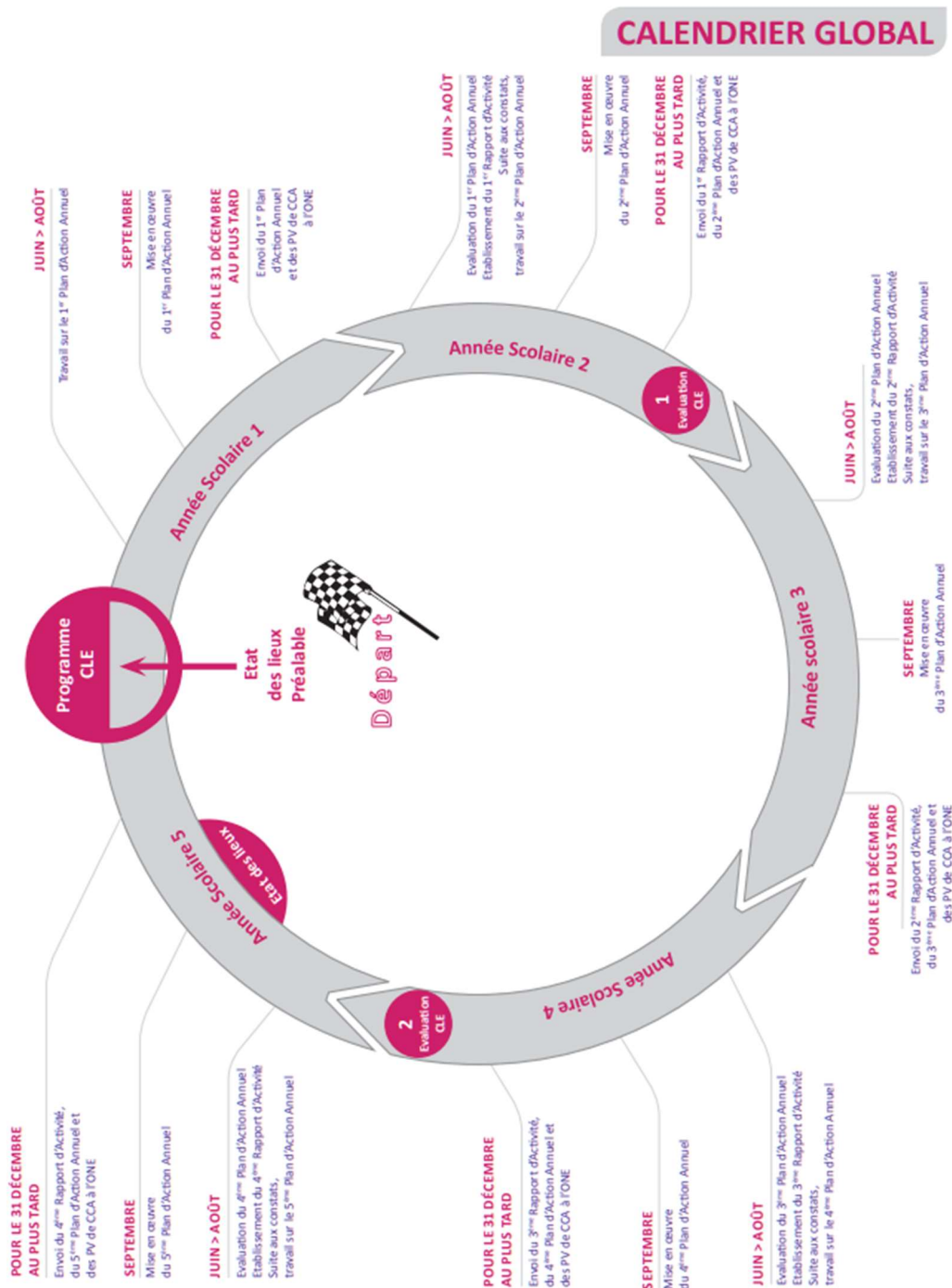
Annexes

Annexe 1 – Liste des entretiens (étape A)

Les personnes rencontrées pour des entretiens dans le cadre de l'enquête exploratoire dans deux communes de Wallonie et de Bruxelles (étapes A) sont gardées anonymes. La liste suivante, organisée par ordre chronologique, reprend des caractéristiques générales nécessaires à la compréhension de l'analyse.

Entretiens	Province/Région	Structure	Fonction
E1	Bruxelles	ONE	Gestionnaire de dossier
E2	Luxembourg	ONE	Gestionnaire de dossier
E3	Luxembourg	ASBL	Directeur/trice
E4	Luxembourg	Centre culturel	Animateur/trice jeunesse
E5	Bruxelles	ASBL	Conseil d'administration
E6	Bruxelles	Service d'action en milieu ouvert (AMO)	Animateur/trice
E7	Luxembourg	Mouvement de jeunesse	Animateur/trice d'unité
E8	Bruxelles	ASBL	Directeur/trice
E9	Luxembourg	Commune	Mandataire politique
E10	Bruxelles	ASBL	Directeur/trice
E11	Bruxelles	COCOF	Chargé/e de projet
E12	Bruxelles	Ecole communale	Coordinateur/trice AES
E13	Bruxelles	Ecole du réseau libre	Directeur/trice
E14	Bruxelles	Ecole communale	Coordinateur/trice AES
E15	Bruxelles	Ecole communale	Directeur/trice
E16	Bruxelles	Musée	Chargé/e de projet
E17	Bruxelles	Ecole du réseau libre	Directeur/trice
E18	Bruxelles	Ecole communale	Coordinateur/trice AES
E19	Bruxelles	Ecole communale	Coordinateur/trice AES
E20	Bruxelles	ASBL	Coordinateur/trice
E21	Bruxelles	Ecole communale	Coordinateur/trice AES
E22	Bruxelles	Maison de jeunes	Coordinateur/trice
E23	Bruxelles	Ecole de cirque	Coordinateur/trice
E24	Bruxelles	Ecole communale	Coordinateur/trice AES
E25	Bruxelles	Ecole communale	Coordinateur/trice AES

Annexe 2 – Calendrier global du cycle de la coordination ATL (DATL ONE)



Annexe 3 – Description de la fonction de CATL (décret ATL)

Docu 34657

p.10

ANNEXE 3 : DEFINITION DE FONCTION DU COORDINATEUR ATL visé à l'article 17 du décret.

INTITULE DE FONCTION	Coordinateur ATL (M/F)
RESPONSABLE FONCTIONNEL	Echevin communal responsable de l'ATL

MISSION

Le titulaire est chargé de la mise en place et de la dynamisation de la coordination de l'accueil temps libre sur le territoire de la commune, dans le respect des législations et des réglementations en vigueur et dans le respect de son cadre de travail déterminé par la convention ATL.

Sous la responsabilité de l'Echevin en charge de cette matière et en articulation avec la Commission communale de l'accueil (CCA), il participe à la mise en œuvre d'une politique cohérente de l'accueil de l'enfant pendant son temps libre.

La fonction s'inscrit dans une logique de travail en partenariat avec tous les opérateurs d'accueil (associatifs et publics) organisant des activités pour les enfants principalement de 2,5 à 12 ans pendant les temps avant et après l'école, le mercredi après-midi, le week-end et les congés scolaires.

Activités particulières	Activités générales
<ul style="list-style-type: none"> › Coordonner la réalisation de l'état des lieux et l'analyse des besoins en matière d'ATL 	<ul style="list-style-type: none"> › Informer à propos du secteur d'activité
<ul style="list-style-type: none"> › Présenter les résultats de son travail à la CCA 	<ul style="list-style-type: none"> › Partager ses expériences avec ses collaborateurs
<ul style="list-style-type: none"> › Coordonner la réalisation du programme CLE et ses modifications (rédiger, apporter des informations, suggestions, propositions...) 	<ul style="list-style-type: none"> › Animer des réunions de travail avec les différents interlocuteurs
<ul style="list-style-type: none"> › Mettre en œuvre le programme CLE sur le territoire de la commune (traduire les avis en actions, mobiliser les ressources...) 	<ul style="list-style-type: none"> › Participer aux commissions communales d'accueil et autres réunions de travail
<ul style="list-style-type: none"> › Réaliser et présenter l'évaluation du programme CLE 	<ul style="list-style-type: none"> › Rédiger les rapports, notes, courriers
<ul style="list-style-type: none"> › Soutenir l'organisation de la CCA et en assurer le secrétariat 	<ul style="list-style-type: none"> › Appliquer les règles de déontologie et d'éthique professionnelle



Activités particulières	Activités générales
<ul style="list-style-type: none"> › Sensibiliser et accompagner les opérateurs d'accueil dans le développement de la qualité de l'accueil et l'élaboration de leur projet d'accueil 	<ul style="list-style-type: none"> › Organiser son activité et rendre compte à sa hiérarchie
<ul style="list-style-type: none"> › Promouvoir, diffuser et accompagner les outils existants, dont le Référentiel psychopédagogique 2,5-12 ans O.N.E. 	<ul style="list-style-type: none"> › Assurer le maintien et le développement des connaissances relatives à son domaine
<ul style="list-style-type: none"> › Sensibiliser et informer les partenaires de l'ATL (accueillant(e)s et responsable du projet) sur l'importance et les possibilités de se former à la qualité de l'accueil 	<ul style="list-style-type: none"> › Collaborer à l'élaboration des dossiers administratifs (subvention de coordination)
<ul style="list-style-type: none"> › Impulser un travail de partenariat et créer le lien entre les opérateurs de l'accueil 	
<ul style="list-style-type: none"> › Encourager des initiatives en matière de qualité d'accueil, de projets d'accueil, de nouveaux milieux d'accueil... 	
<ul style="list-style-type: none"> › Travailler en collaboration avec l'ONE 	
<ul style="list-style-type: none"> › Informer les usagers des opérateurs d'accueil existants et des activités organisées 	
<ul style="list-style-type: none"> › Coordonner l'offre d'accueil et les opérateurs d'accueil ATL (offre cohérente et diversifiée) 	
<ul style="list-style-type: none"> › Assurer un travail de veille sur le secteur de l'ATL et sur les besoins des familles 	
<ul style="list-style-type: none"> › Rédiger le rapport d'activité et organiser le travail de la CCA en vue d'élaborer le plan d'action annuel 	

CONNAISSANCES :

Le cadre institutionnel et législatif du secteur de l'accueil de l'enfance.

Le réseau partenarial de la petite enfance ; particulièrement l'ATL (opérateurs d'accueil publics et privés, partenaires communaux, ONE, Observatoire, ...).



Les bases du développement de la psychopédagogie de l'enfant et de ses besoins.

La bureautique usuelle (traitement de texte, tableur, messagerie électronique, réseau de communication électronique...).

CONDITIONS D'EXERCICE

La fonction s'exerce sous la responsabilité fonctionnelle de l'Echevin et en collaboration étroite avec la CCA.

Elle nécessite des déplacements sur le territoire de la commune et de la Communauté française.

Elle s'inscrit dans une logique de collaboration avec les partenaires du réseau de l'accueil de la petite enfance pendant le temps libre et les pouvoirs organisateurs de l'accueil principalement des 2,5 -12 ans. Elle implique donc d'être à l'écoute de tous, de faire preuve d'ouverture et de respect face à toutes les personnes, situations et opérateurs.

Elle nécessite l'emploi d'un ordinateur, d'un accès à internet et d'un téléphone

CONDITIONS D'ACCÈS

Disposer au minimum d'un titre, diplôme ou certificat attestant d'une formation du niveau de l'enseignement supérieur de type court et repris à l'article 6/1 de l'arrêté 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, tel que modifié.



RAPPORT DE RECHERCHE

**LA FONCTION DE
COORDINATRICE ET COORDINATEUR
DE L'ACCUEIL TEMPS LIBRE
EN FÉDÉRATION
WALLONIE-BRUXELLES**

La recherche sur la fonction de coordinatrices et coordinateurs Accueil Temps Libre (CATL) a pour objectif de comprendre l'évolution de cette fonction spécifique imaginée dès la préparation du dispositif de coordination il y a déjà deux décennies. Une fonction de coordination qui continue d'évoluer au fil des arrangements politiques et structurels, mais aussi du travail des CATL au quotidien dans des contextes locaux très diversifiés.

L'intérêt de cette recherche est de proposer une étude approfondie du point de vue de celles et ceux qui occupent la fonction actuellement. Comment les CATL se représentent-ils leur fonction ? Comment la mettent-ils en pratique ? Quelles sont les expériences positives et les difficultés rencontrées ? Les CATL ont été nombreux à participer en répondant à un questionnaire mais aussi en partageant leur quotidien lors d'entretiens ou d'observations participantes dans leur commune.

La recherche analyse les profils et parcours professionnels des CATL et montre l'importance de la formation. Elle relève les multiples défis de l'exercice de cette fonction de coordination tout en mettant en évidence les enjeux de son évolution pour le secteur Accueil Temps Libre. Ses conclusions soulignent la valeur des missions des CATL pour la dynamique sectorielle.

Les résultats comme les pistes d'action proposées par la recherche pourront inspirer tant les acteurs du secteur (CATL, plateformes communautaires et subrégionales) que les décideurs politiques engagés dans la réforme du secteur Accueil Temps Libre.

Contact : Secretariat.DRD@one.be



Chaussée de Charleroi 95 - 1060 Bruxelles
Tél. : +32 (0)2 542 12 11 / Fax : +32 (0)2 542 12 51
info@one.be - ONE.be

Chercheuse

Fanny DUYSSENS

*Direction Recherches et Développement
(Directrice : Geneviève Bazier)*

Éditeur responsable : Laurent MONNIEZ

Rejoignez-nous sur



ONE.be

