

Nos enfants ne se garderont pas tout seuls

Auteur : Llorente Herrero, Melisa Ines

Promoteur(s) : Gérard, Julie

Faculté : Faculté des Sciences Sociales

Diplôme : Master en sciences du travail

Année académique : 2022-2023

URI/URL : <http://hdl.handle.net/2268.2/18095>

Avertissement à l'attention des usagers :

Tous les documents placés en accès ouvert sur le site le site MatheO sont protégés par le droit d'auteur. Conformément aux principes énoncés par la "Budapest Open Access Initiative"(BOAI, 2002), l'utilisateur du site peut lire, télécharger, copier, transmettre, imprimer, chercher ou faire un lien vers le texte intégral de ces documents, les disséquer pour les indexer, s'en servir de données pour un logiciel, ou s'en servir à toute autre fin légale (ou prévue par la réglementation relative au droit d'auteur). Toute utilisation du document à des fins commerciales est strictement interdite.

Par ailleurs, l'utilisateur s'engage à respecter les droits moraux de l'auteur, principalement le droit à l'intégrité de l'oeuvre et le droit de paternité et ce dans toute utilisation que l'utilisateur entreprend. Ainsi, à titre d'exemple, lorsqu'il reproduira un document par extrait ou dans son intégralité, l'utilisateur citera de manière complète les sources telles que mentionnées ci-dessus. Toute utilisation non explicitement autorisée ci-avant (telle que par exemple, la modification du document ou son résumé) nécessite l'autorisation préalable et expresse des auteurs ou de leurs ayants droit.

Nom : Llorente Herrero

Prénom : Melisa

Matricule : s023407

Filière d'études : Master en Sciences du Travail, 60 crédits

Mémoire de fin d'études

« Nos enfants ne se garderont pas tout seuls »

L'identité des prestataires ALE en garderie extra-
scolaire

Promotrice : Julie Gérard
Lectrice : Laura Beuker

Remerciements :

À Pierre, « ma chance », sans qui cette reprise d'étude n'aurait pas été possible. Merci d'avoir compris mon besoin vital d'apprendre et de me réparer. Merci de m'avoir soutenue et portée dans ce projet contre vents et marées. Merci d'être toujours là pour moi.

À ma fille, Maja qui je l'espère sera un jour fière de moi.

À mon Papa, qui par l'expérience m'a montré que l'on pouvait se réaliser sur le tard.

À ma Maman, qui s'est intéressée.

À Mamy et Jean-Mi qui n'ont cessé de m'encourager.

À l'ensemble du corps enseignant de la FASS pour la qualité de la transmission de leur savoir.

À ma promotrice Madame Gérard et à ma lectrice Madame Beuker pour le temps alloué et les bons conseils prodigués.

Aux belles rencontres...intellectuelles, amicales et humaines.

Ce master en Sciences du Travail aura été pour moi une révélation teintée d'une évidence, une discipline remplie de sens, qui raisonne justement au plus profond de moi.

Table des matières

1.	INTRODUCTION.....	6
2.	CONTEXTE DE LA RECHERCHE.....	8
2.1.	BRÈVE DÉFINITION DES OBJECTIFS DE L' ALE.....	8
2.2.	CADRE RÉGLEMENTAIRE DU TRAVAIL EN ALE.....	9
2.3.	PRÉSENTATION DE LA SPÉCIFICITÉ DES ÉTABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT ET DE LEURS ACTIVITÉS	10
3.	REVUE DE LA LITTÉRATURE SUR L'OBJET ÉTUDIÉ.....	10
4.	PRÉSENTATION DU CADRE D'ANALYSE MOBILISÉ.....	13
4.1.	LE CONCEPT D'IDENTITÉ OU COMMENT SE DÉFINIT-ON PRESTATAIRE ALE ?.....	13
4.2.	LE RÔLE DE LA FORMATION DANS L' ACCESSIBILITÉ À L' IDENTITÉ PROFESSIONNELLE.....	14
4.3.	ENTRE TRAVAIL ET NON-TRAVAIL.....	15
4.4.	LE CARE : EMPLOI DIT PEU QUALIFIÉ.....	16
4.5.	LA SÉGRÉGATION HORIZONTALE.....	17
4.6.	LA NOTION DE SOCIAL CARE.....	18
5.	DÉFINITION DE LA MÉTHODOLOGIE MISE EN ŒUVRE.....	20
5.1.	UNE RECHERCHE QUALITATIVE ET ABDUCTIVE.....	20
6.	UN OBJET QUI SE CONSTRUIT :.....	22
6.1.	ÉVOLUTION DE LA QUESTION DE RECHERCHE.....	22
6.2.	PRÉSENTATION DU TERRAIN DE RECHERCHE.....	23
6.3.	L'ANALYSE DOCUMENTAIRE.....	25
7.	DE LA MISE À PLAT À L'ANALYSE DES DONNÉES EMPIRIQUES.....	27
7.1.	PRÉAMBULE.....	27
7.2.	LE RAPPORT INSTRUMENTAL AU TRAVAIL DU TRAVAILLEUR SANS CONTRAT.....	28
7.3.	LA DOMINATION DES INSTITUTIONS.....	30
7.4.	LA FORMATION COMME SUPPORT DE PROFESSIONNALISATION.....	35
7.5.	LE TRAVAIL RÉEL ET LE DIRTY WORK.....	38
7.6.	LA DISPONIBILITÉ TEMPORELLE.....	41
7.7.	LE SENS DONNÉ AU TRAVAIL.....	43
8.	DISCUSSION.....	45
8.1.	RÉPONSES AUX HYPOTHÈSES DE RECHERCHE.....	45
8.2.	LE CONCEPT DE SEGMENTATION.....	47
9.	LIMITES ET BIAIS.....	48
10.	CONCLUSION.....	49

11.	BIBLIOGRAPHIE	52
11.1	LITTÉRATURE SCIENTIFIQUE	52
11.2	AUTRE SOURCE.....	54
11.3	TRAVAIL RÉALISÉ	54
11.4	LITTÉRATURE GRISE	54
11.5	TEXTES LÉGISLATIFS	54
12.	ANNEXES	56
12.1	TABLEAU RÉCAPITULATIF DES ENTRETIENS	56
12.2	GUIDE D'ENTRETIEN POUR LES PRESTATAIRES.....	56
12.3	GUIDE D'ENTRETIEN POUR LES AGENTS ALE.....	57
12.4	GUIDE D'ENTRETIEN POUR LES COORDINATRICES ATL	58
12.5	GUIDE D'ENTRETIEN POUR LA COORDINATRICE NATIONALE DES TRAVAILLEURS SANS EMPLOI D'UN ORGANISME SYNDICAL	59
12.6	EXEMPLE D'UN COURRIEL ENVOYÉ ET D'UN MESSAGE ENVOYÉ SUR FACEBOOK	59
12.7	ANALYSE DOCUMENTAIRE.....	61
12.8	ARTICLE DE PRESSE	62

Table des acronymes :

ALE :	Agence Locale pour l'Emploi
AGW :	Arrêté du Gouvernement Wallon
ASBL :	Association sans but lucratif
ATL :	Accueil Temps Libre
CDI :	Contrat à durée indéterminé
CPAS :	Centre public d'action sociale
CSC :	Confédération des syndicats chrétiens
FOREM :	Office Wallon de la Formation Professionnelle et de l'Emploi
OCDE :	L'Organisation de coopération et de développement économiques
ONE :	Office de la naissance et de l'enfance
ONEM :	Office national de l'Emploi
OS :	Organisme syndicale
RGPD :	Règlement général sur la protection des donné

1. Introduction

Lors du « séminaire de recherche en sciences du travail », il nous a été demandé d'identifier un objet sur lequel investiguer. Lors de cette première étape de réflexion, nous avons initialement pensé aux femmes et aux enfants. A cela est venu s'ajouter, en seconde intention, les métiers du « care » qui selon Joan Tronto sont « *les activités de l'espèce humaine, qui intègrent tout ce que nous faisons dans le but de maintenir, de perpétuer et de réparer notre "monde", afin que nous puissions y vivre aussi bien que possible* ». (Berenice Fisher, Joan Tronto, 2009 : 103) Ensuite, notre cadre de réflexion s'est élargi pour se porter sur les usagers d'un dispositif. Nous avons pour souhait de partir du vécu des personnes afin de les saisir dans leurs trajectoires personnelles.

C'est alors que nous nous sommes souvenues d'un fait marquant survenu lors de notre première année de pratique professionnelle. Nous travaillons depuis plus de neuf ans au Forem. Auparavant, nous occupions un poste de conseillère dite en « Maison de l'Emploi ». Ce profil de poste relève d'un double mandat. Il s'agit d'une part de l'accompagnement de demandeurs d'emploi dans le cadre de leurs recherches d'emploi via des convocations obligatoires et, d'autre part, de réaliser le suivi administratif de l'ensemble des usagers dans une gestion dite de « flux ».

C'est dans ce contexte et plus explicitement dans le cadre de l'accompagnement de demandeurs d'emploi, sous la casquette nommée de « conseillère référente », que nous avons été amenées à accompagner une demandeuse d'emploi qui travaillait chaque jour en tant qu'accueillante extra-scolaire, via un chèque émanant de l'Agence Locale pour l'Emploi (ALE). Néanmoins, nous étions tenues d'avoir le discours suivant : « Elle n'était pas considérée comme travailleuse et, par conséquent, elle avait des obligations de recherche active d'emploi ». Ce qui ne manqua pas d'être relativement mal vécu par les deux parties. Conséquemment, ce discours généra des tensions dans la relation dite « de confiance » que l'Office Wallon de la Formation Professionnelle et de l'Emploi (Forem) nous demandait de créer en tant que conseillère de référence.

Dès lors, la question du « Comment se retrouvait-elle considérée comme demandeuse d'emploi ? », nous a taraudée. Indubitablement, c'est cette ambiguïté entre le travail et le

non-travail qui nous a poussé à considérer ce sujet potentiel pour réaliser notre mémoire. A la question initiale, une série d'interrogations sont venues s'ajouter. Elles n'ont cessé d'accentuer le côté interpellant de notre découverte. En voici quelques-unes :

En 2021, date du début de notre recherche, comment peut-on être au travail et ne pas être considéré.e comme étant en emploi ? Comment ces personnes s'identifient-elles ? Se considèrent-elles/ils en tant que travailleurs.ses ou demandeurs.ses d'emploi ? Quel est leur vécu dans le dispositif ALE ? Quels sont les intérêts que ces personnes ont pour leur travail ?

Suite à ce questionnement identitaire et en réponse à la récolte du matériau empirique et scientifique, nous avons abouti à la question de recherche suivante :

Comment se constitue aujourd'hui l'identité professionnelle des accueillants extra-scolaires en ALE (Agence Locale pour l'Emploi) en province de Liège ?

Pour poursuivre notre introduction, nous souhaiterions faire la présentation de la manière dont nous traiterons notre objet de recherche. Pour ce faire, nous ferons mention des étapes *méthodologiques* que nous avons suivies telles qu'elles nous ont été enseignées en référence au *Manuel de Recherche en Sciences Sociales* (Van Compenhoudt et al., 2017). Pour définir au mieux l'abduction, nous nous référerons également à l'ouvrage *Méthodologie de la recherche qualitative : Toutes les questions clés de la démarche* (Hervé Dumez, 2013).

Afin de comprendre le dispositif ALE au sein des garderies extra-scolaires nous avons réalisé une série d'allers-retours entre le terrain et la littérature en tentant toutefois de restreindre la recherche à des hypothèses :

Nous avons entamé le processus de construction de notre travail sur différentes hypothèses :

Hypothèse 1 : L'identité pour autrui des prestataires ALE en garderie extra-scolaire est invisibilisée tout au long de leur passage par le dispositif.

Hypothèse 2 : Le système productif tire profit d'une logique du *care* au détriment des prestataires en ALE en garderie extra-scolaire.

En outre, lors de la mise à plat de nos données empiriques, nous pourrions évoquer au travers d'extraits d'entretiens les ressentis des interlocuteurs face au dispositif. Ce qui nous permettra de comprendre le sens donné à leur vécu en tant qu'accueillant.e.s extra-scolaire via le dispositif ALE.

A l'heure où le dispositif ALE perdure depuis sa création en 1987, et s'est même retrouvé élargi en 2021 malgré une épopée relevant d'une « chronique d'une mort annoncée », la question nous semble pertinente dans le cadre de ce travail de recherche.

Dans la foulée de cette introduction, qui présente notre objet ainsi que notre question de recherche, nous souhaitons revenir sur le plan de notre travail. Nous débuterons par le contexte en apportant une brève définition de l'ALE, de même que son cadre réglementaire de travail. Subséquemment, nous exposerons l'approche méthodologique investie ainsi que le suivi de notre raisonnement lors de la mise à plat et l'analyse des données empiriques. Par ce biais, nous pourrions évoquer au travers d'extraits d'entretiens les ressentis des interlocuteurs face au dispositif, ce qui nous permettra de comprendre le sens donné à leur vécu dans le dispositif ALE. Ultérieurement, nous définirons comment notre recherche s'inscrit dans la littérature scientifique au travers du cadre d'analyse sociologique mobilisé. Pour conclure, nous discuterons également des résultats ainsi que d'autres perspectives.

2. Contexte de la recherche

2.1. Brève définition des objectifs de l'ALE

Dans un souci de compréhension, nous présenterons l'ALE de manière succincte au travers de ses objectifs : « *Les Agences Locales pour l'Emploi proposent des emplois de proximité* ». Ces emplois de proximité vont permettre « *à des chômeurs de longue durée et des bénéficiaires du revenu d'intégration sociale ou de l'aide sociale de se réinsérer socio professionnellement* » et « *à des utilisateurs de bénéficier des services non rencontrés par les circuits réguliers du travail* ». (Forem - Vademecum ALE 2022 : 19)

2.2. Cadre réglementaire du travail en ALE

A la question de savoir qui sont les personnes susceptibles de travailler en ALE, la formation sur la réglementation ALE nous indique que la première condition pour travailler en ALE est de s'y inscrire préalablement. Cependant, tout un chacun ne peut s'y inscrire. S'en suit la seconde condition qui est initialement liée à la notion de chômage complet indemnisé. En effet, à l'origine le dispositif concernait les chômeurs complets indemnisés de longue durée. « *Les demandeurs d'emploi éligibles, c.-à-d. au chômage depuis au moins 2 ans ou, s'ils ont atteint l'âge de 45 ans, depuis au moins 6 mois, qui doivent être disponibles pour le marché de l'emploi, sont inscrits d'office dans l'ALE.* » (Vademecum ALE 2022 : 124)

Selon la définition de l'ART 79 §4 de l'A.R du 25.11.1991¹ portant sur la réglementation du chômage, trois conditions sont retenues :

1. Être au chômage de manière complète et non temporaire ou partielle
2. Bénéficiaire d'allocations soit :
 - De chômage sur base d'un travail
 - D'insertion sur base des études
3. Être inscrit comme demandeur d'emploi auprès du Forem

Depuis l'entrée en vigueur au 01/07/2021 de l'ART 4 de l'Arrêté du Gouvernement Wallon (AGW) par dérogation à l'article 79, § 4, alinéa 1er, de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage, du 08.07.2021² la notion de *chômeur de longue durée* dépend de conditions cumulatives et ne s'apparente plus à deux ans de chômage :

En d'autres termes, le Vademecum ALE nous dit ceci : « *Depuis le 1^{er} juillet 2021, les personnes qui sont inscrites depuis au moins 12 mois en tant que demandeur d'emploi inoccupé et qui bénéficient d'allocations de chômage, d'insertion, ou de sauvegarde ou*

¹ 5 NOVEMBRE 1991. - Arrêté royal portant réglementation du chômage.
<http://www.ejustice.just.fgov.be/eli/arrete/1991/11/25/1991013192/justel>

² 51289 - WALLEX (wallonie.be)

du revenu d'intégration sociale ou de l'aide sociale financière, depuis au moins 1 jour, peuvent également prester en ALE ». (Vademecum ALE 2022 : 124)

Ce qui par conséquent élargit le public éligible par la volonté propre du législateur.

2.3. Présentation de la spécificité des établissements d'enseignement et de leurs activités

Il existe deux types d'utilisateurs qui peuvent s'inscrire à l'ALE : les personnes physiques, que l'on peut nommer comme étant toute personne habitant en Wallonie, et les personnes morales. Dès lors, qu'entend-on par personnes morales ? Il s'agit des écoles, des ASBL, des autorités locales, des administrations communales et de la police. Dans le cadre de notre objet de recherche, nous porterons notre attention sur les personnes morales au travers des établissements d'enseignement.

C'est naturellement dans le sillage des écoles maternelles et primaires que nous analyserons les activités qui sont autorisées par le dispositif ALE.

Elles se déclinent comme suit : l'aide à l'accueil des enfants avant et/ou après l'école, la surveillance du temps de midi, l'accompagnement à des activités (la piscine, par exemple), les activités parascolaires et l'entretien des locaux.

Toutefois, comme il nous est mentionné dans l'auto-formation ALE, *« il est à noter que le prestataire ALE ne peut remplacer du personnel préexistant, qu'il appartient à l'école de préserver un bon équilibre entre le personnel encadrant et le nombre d'enfants à surveiller ».*

3. Revue de la littérature sur l'objet étudié

Afin de définir la revue de littérature, nous souhaiterions reprendre Hervé Dumez qui s'exprime en ces mots : *« Le premier objectif de la revue de littérature est d'essayer de prendre la mesure de cette immensité de son propre non-savoir ».* (Hervé Dumez, 2013 : 42)

Afin de situer notre question de recherche dans la littérature, nous souhaiterions partager le peu de textes qui traitent directement de la question de l'ALE. Nous relèverons

également que le sujet semble avoir été relégué aux oubliettes. Nous avons toutefois choisi trois articles qui ont retenu notre attention.³

L'article de Bernard Conter, *Agences Locales pour l'Emploi et Titres-services : Entre développement de services et activation*, publié en 2005, aborde deux grandes thématiques au travers de la chronique d'une mort annoncée des Agences Locales pour l'Emploi en faveur du dispositif Titres-services.

La première partie, consacrée aux Agences Locales pour l'Emploi, nous montre comment celles-ci développent une offre de services englobant les emplois dit de proximité, présentés comme des « gisements d'emploi », quels en sont les publics mais aussi les perspectives.

La seconde partie est consacrée au dispositif des Titres-services, qui marque sa différence par rapport au statut du travailleur ALE, dans le rapport à la norme d'emploi salarié bien que majoritairement à temps partiel. Ce qui aura tout de même pour conséquence une précarisation du travailleur.

La conclusion de cet article nous démontre que les contrats ALE ne peuvent pas être considérés comme de véritables emplois mais bien comme une mesure d'activation. Les Pouvoirs publics instrumentalisent ce dispositif pour répondre aux objectifs de l'Etat Social Actif. Le basculement entre le taux de chômage et le taux d'emploi dont il est question ici propose un éclairage particulièrement intéressant pour la suite de notre recherche.

L'article de Abraham Franssen qui date de 2017, *Nouvelles figures de la question sociale*, défend l'hypothèse suivante : au travers des changements institutionnels se dessine une « nouvelle fabrique du sujet à la conjonction du nouvel esprit du capitalisme et des métamorphoses de la question sociale » (Franssen Abraham : 2017).

Le dispositif ALE y est évoqué de manière succincte, en rappelant combien, à sa création, il avait été décrié du fait de sa capacité de faire éclater l'emploi en « petits boulots » tout

³ Cette section s'inscrit dans la poursuite de mon rapport de séminaire de l'année 2021 - 2022 de M. Oriane.

en favorisant la création d'une nouvelle domesticité. Cette critique se pose tout particulièrement comme point d'attention de notre recherche.

En guise de conclusion, l'article illustre bien le « détricotement » de l'Etat Social par une série de mesures en défaveur des plus démunis, où l'affirmation de l'autonomie du sujet, reconnue ou désignée comme déficiente, notamment en matière d'employabilité et d'adaptation, est devenue le mode de légitimation dominant. Ce principe ne permet pas de penser la place de l'emploi, ni du travail, ni des caractéristiques du marché qui s'inscrivent comme une tache aveugle dans l'Etat Social Actif. L'Etat ne se positionne plus que dans un rôle d'adaptation à la société de marché.

L'article de Julie Gérard et de Didier Vrancken écrit en 2016, *De l'activation à la précarité des demandeurs d'emploi : deux dispositifs en Belgique francophone*, bien qu'en dehors du cadre de l'ALE aborde justement la thématique des politiques d'activation en fonction de la réalité locale où elles s'exercent. Elles vont créer un nouveau régime de protection social qui fonctionne « à minima auprès de publics largement fragilisés » (Gérard Julie, Vrancken Didier : 2016). Ce point primordial nous apporte un éclairage sur les réalités que traverse le public dans ce type de dispositif.

Les différentes thématiques traitées dans l'article se déclinent autour de deux dispositifs. Le dispositif *Entreprise de Formation par le Travail*, dit EFT, a pour objectif le fait de remettre les prestataires en mouvement dans une perspective aléatoire de se rapprocher du marché du travail où, paradoxalement, le constat montre que le dispositif délaisse l'aspect pédagogique afin de se concentrer davantage sur l'activité marchande. Dans le cadre du dispositif des *Agences Titres-services*, dites T-S, il s'agit de répondre avant tout aux demandes des particuliers en termes de services comme le nettoyage ou le repassage et également de rencontrer un objectif de régularisation du travail au noir afin de bénéficier d'une protection sociale, tout en répondant aux critères institutionnels de réinsertion du chômeur. Cependant, le dispositif mène dans une « trappe à la précarité » en utilisant les travailleurs "les plus rentables", ce qui équivaut non pas aux plus expérimentés mais bien aux mieux équipés en termes d'aides à l'emploi.

Pour conclure, les auteurs nous questionnent sur le travail réel, opéré par les accompagnateurs en insertion socio-professionnelle afin de saisir leur rôle et leur mission

d'accompagnement au travers de tris et de sélections, d'analyses de l'efficacité et de la rentabilité dans le cadre de leur mission sociale de réinsertion. Ce questionnement marquera nos entretiens auprès des agents ALE. Cela nous permettra également de remettre dans une perspective nouvelle la pratique des conseillers de référence au Forem vis-à-vis du public accompagné et adressé dans le dispositif ALE.

Dès lors, si la réponse aux objectifs institutionnels semble opposer des forces contraires, le rapprochement entre la volonté des deux dispositifs d'activation sert à démontrer que les personnes sont encore employables tout en opérant un maintien dans un « *précarité social* » (Castel, 2009), ce qui permet de franchir des limites entre marché du travail et chômage, assurance et assistance.

4. Présentation du cadre d'analyse mobilisé

4.1. Le concept d'identité ou comment se définit-on prestataire ALE ?

Claude Dubar, dans sa théorie sociologique sur l'identité reprise dans son ouvrage *La socialisation : Construction des identités sociales et professionnelles* nous apporte la définition de l'identité en ces termes : « *L'identité n'est autre que le résultat à la fois stable et provisoire, individuel et collectif, subjectif et objectif, biographique et structurel, des divers processus de socialisation qui, conjointement, construisent les individus et définissent les institutions* ». (Claude Dubar, 1991 : 113)

Pour lui, l'identité telle une oscillation que traverse un individu prend effet par le biais d'un processus dit biographique et d'un processus dit relationnel. L'un représente « *l'identité pour soi* » et l'autre « *l'identité pour autrui* ». De cette même manière, il existerait une sorte de lien qui unit la subjectivité individuelle et le fait d'être tributaire du regard d'autrui. Dès lors, l'identité se dessinerait via des actes d'appartenance (« *que dites-vous que vous êtes ?* ») et des actes d'attribution (« *que dit-on que vous êtes ?* ») en fonction de l'endroit où l'on se place dans ce mouvement oscillatoire, soit biographique ou relationnel. (Claude Dubar, 1991 : 118)

L'identité sociale, pour Claude Dubar, est marquée par sa dualité. « *L'enjeu est bien celui de l'articulation de ces deux processus complexes mais autonomes : on ne fait pas*

l'identité des gens malgré eux et pourtant on ne peut se passer des autres pour se forger sa propre identité. » (Claude Dubar, 1991 : 119)

Comme il nous le montre, investiguer le processus identitaire relationnel, c'est définir des « *alternatives* » qui s'équilibrent entre la coopération et la reconnaissance ou le conflit et la non-reconnaissance. Ces alternatives naissent de l'identification de l'individu à des institutions. Ces mêmes institutions vont marquer la structuration ou la légitimité que la personne se représente de l'espace institutionnel dans lequel elle évolue.

4.2. Le rôle de la formation dans l'accessibilité à l'identité professionnelle

Pourquoi évoquer le rôle de la formation dans l'identité professionnelle ? Claude Martin dans son article *Qu'est-ce que le social care ? Une revue de question*, nous amène une clé de pensée « *En devenant public, ce travail social de reproduction se transforme en travail salarié, ce qui peut déboucher sur la question de sa valorisation, de sa qualité ou encore des compétences requises pour l'assurer (professionnalisation)* ». (Claude Martin : 2008)

Dans le chapitre « *la dynamique des identités professionnelles et sociales* », Claude Dubar évoque quatre configurations élémentaires typiques. Nous nous arrêterons un instant sur la première configuration nommée dans le paragraphe « *du modèle du retrait au processus d'exclusion : l'identité d'exécutant " stable " menacé* ». (Claude Dubar, 1991 : 205) « *L'identité pour autrui* » attribuée à cette configuration serait jugée du point de vue hiérarchique comme dépourvue de nouvelles compétences et incapable de les acquérir. Toujours dans cette configuration, « *l'identité pour soi* » de l'individu se serait forgée au travers de l'empirisme et des savoir-faire pratiques utiles. (Claude Dubar, 1991 : 207)

Dubar dissocie ces configurations par rapport à des expressions psychologiques de la personnalité des individus. Toutefois, elles sont pour lui assimilées à une construction sociale qui implique « *l'interaction entre des trajectoires individuelles et des systèmes d'emploi de travail et de formation* ». Dubar constate que : « *Les savoirs pratiques, issus directement de l'expérience de travail, non reliés à des savoirs théoriques ou généraux, sont structurants de l'identité aujourd'hui menacée d'exclusion...* » (Claude Dubar 1991 : 263)

Pour conclure sur l'idée de la place de la formation selon Dubar : « ...la " formation " est devenue une composante de plus en plus valorisée non seulement de l'accès aux emplois mais des trajectoires d'emploi et des sorties d'emploi. Si l'emploi est de plus en plus central pour les processus identitaire (Schnapper, 1989), la formation lui est de plus en plus étroitement liée. » [...] « Les sphères du travail et de l'emploi... mais aussi celle de la formation constituent des domaines pertinents des identifications sociales des individus eux-mêmes ». (Claude Dubar, 1991 : 121)

Luc Boltansky et Eve Chiapello, dans l'ouvrage *Le nouvel esprit du capitalisme*, abordent la scission en termes de formation qui peut être opérée en fonction du statut dans l'emploi indépendamment de l'individu qui y fait face : « *Que l'accès à des situations plus stables et à la formation se soit considérablement durci est ainsi également le résultat d'un double impératif moral : celui de continuer à offrir des chances à ceux que l'on prend en charge et qui sont " dedans ", et celui de ne pas donner de faux espoirs à ceux dont on a besoin seulement de temps à autres et qui sont " dehors ".* » (Boltansky et Chiapello, 2011 : 342)

4.3. Entre travail et non-travail

Le sociologue José Rose, dans le chapitre *Travail sans qualité ou travail réputé non qualifié* de l'ouvrage commun *Le travail non qualifié : permanences et paradoxes* réuni par Dominique Méda et Francis Vennat, retrace la reconnaissance au travail comme le lien qui s'opère entre les valeurs prônées dans une société à un moment donné et ce qui pourrait dès lors être considéré comme du travail : « *Un rapport entre des situations d'emploi et un état de la société dans la mesure où elle dépend des valeurs dominantes du moment et des formes sociales de représentation et de reconnaissance du travail* ». (José Rose 2004 : 228)

Pour évoquer le « non-travail », nous aborderons les politiques d'insertion compte tenu que l'ALE se définit comme acteur d'insertion. Bernard Gazier nous montre leur impact direct sur les demandeurs d'emploi : « *...le fait de faire signer des contrats d'insertion par lesquels ils (sic : les chômeurs) s'engagent à rechercher activement du travail, on leur construit des itinéraires de resocialisation, alors que ce qu'ils demandent est une*

perspective crédible de retour à l'emploi (ce qui n'est pas rien !) et, en attendant, des conditions de vie qui ne soient pas dégradantes ». (Bernard Gazier, 2005 : 61)

Pour Jean Pierre Cartier, suite aux déploiements des politiques d'insertion, les activités reliées au non-travail supplantent la fonction manifeste d'insertion professionnelle. « *L'étude des pratiques des professionnels de l'insertion semble montrer le contraire ; ces pratiques font le plus souvent de l'insertion sociale un préalable obligé à l'insertion économique. Autrement dit, pour aider les personnes à trouver un travail (insertion professionnelle), on leur propose, comme préalable obligé, des activités hors travail (insertion sociale).* » (Jean Pierre Cartier : 2004)

Cependant, en dehors des valeurs dominantes du système dit productif, se trouve bien l'existence de la reconnaissance évoquée en ces mots : « *Les emplois non qualifiés cumulent, précarité, intensification du travail et faiblesse des rémunérations, alors même qu'ils font appel à des savoirs pratiques et des capacités relationnelles observables* ». (Nicole Gadrey, Florence Jany-Catrice et Martine Pernod-Lemattre, 2004 :199)

4.4. Le care : emploi dit peu qualifié

Robert Castel évoque la nébuleuse de dispositifs dont « *il serait fastidieux de faire l'inventaire* » dans le sillon des activités de services à la personne : « *On dit communément de ces services qu'ils représentent un inépuisable "gisement d'emplois", ce qui n'est pas faux à condition d'ajouter qu'il s'agit fréquemment d'activités faiblement qualifiées et à temps partiel, un prestataire distribuant des services de quelques heures à plusieurs personnes* ». (Robert Castel, 2009 : 167) En outre, Claude Martin démontre que suite à l'intervention de l'État dans les tâches de soins, il existe un « *véritable marché du travail* ». Il rejoint Robert Castel au travers de ses mots : « *Ces professions du care sont en général fortement féminisées, peu valorisées, faiblement rémunérées et relèvent dans l'ensemble de professions à faible qualification : aides-soignantes, aide-ménagères, assistantes maternelles, nurses, gardes d'enfants ou childminders, etc.* ». (Claude Martin, 2008 : 38 - 39)

Ce qui semblerait être un paradoxe n'est, pour Laurence Coutrot, Annick Kieffer et Roxane Silberman qui analysent le *Travail non qualifié et changement social*, qu'une forme de cette réalité, à savoir que l'emploi peu qualifié peut être considéré en pénurie

de main d'œuvre : « *Même si l'emploi dit peu qualifié tend à disparaître, cependant cela n'enlève rien à l'importance de cette catégorie. Jugé trop rare car il dépend de certains secteurs plutôt que d'autres, il reste néanmoins l'objet d'un fort besoin, à tel point qu'il peut être considéré en pénurie* ». (Laurence Coutrot, Annick Kieffer et Roxane Silberman 2004 : 117)

4.5. La ségrégation horizontale

La ségrégation horizontale du marché du travail pourrait se définir de manière simplifiée comme étant le genre des professions. On peut également l'évoquer en ces termes : la division genrée du travail. Cette construction sociale existe dès lors que les femmes n'occupent pas les mêmes postes de travail que les hommes. « *La ségrégation professionnelle sexuée se définit comme une situation où les travailleur.se.s sont assigné.e.s, de droit ou de fait, à des professions différentes en fonction de leur sexe.* » (Briard, Karine : 2020)

Dès lors, pour Laurence Coutrot, Annick Kieffer et Roxane Silberman dans l'article *Travail non qualifié et changement social*, le genre des professions peut s'apparenter à un double mouvement où la majorité des femmes rejoint des métiers très féminisés qui se trouvent être peu valorisés et mal payés. Et, par ailleurs, les qualifications y seront sous-estimées, voir non reconnues car elles seront considérées comme naturellement féminines. Au fil du temps, le constat reste que « *les femmes et les hommes ne sont pas sur les mêmes segments du marché du travail et cette situation évolue peu, marque de la force d'inertie de la division du travail entre les sexes* ». (Laurence Coutrot, Annick Kieffer et Roxane Silberman, 2004 :100) Le mot « segment » prendrait dans cette citation l'acception de ségrégation sexuelle genrée. Les femmes, à conditions égales de diplôme, de tranche d'âge et d'origine sociale, se voient plus fréquemment attribuer des emplois déqualifiés par la simple condition d'être une femme. « *Le fait d'être une femme est un facteur qui, toutes choses égales d'ailleurs (niveau éducatif, âge, origine sociale), augmente le risque d'occuper un emploi non qualifié d'ouvrier ou d'employé.* » (Laurence Coutrot, Annick Kieffer et Roxane Silberman, 2004 :104)

Revenons au paragraphe *Genre et emplois non qualifiés* de l'ouvrage *Le travail non qualifié* qui nous montre que pour les femmes, en plus du risque de se retrouver dans un

emploi non qualifié, celui-ci n'opérera pas comme un tremplin mais plutôt comme un facteur d'enlèvement : « *Les figures les plus féminisées (assistante maternelle, agent de service hospitalier, agent de service de la fonction publique) sont celles qui connaissent le plus fort taux d'enfermement dans l'emploi non qualifié, avec ou sans stabilisation.* » [...] « *Si l'emploi non qualifié joue un rôle de transition pour les figures les moins féminisées, son rôle est nettement plus permanent pour les figures les plus féminisées. La surexposition au risque d'occuper un emploi non qualifié pour les femmes se double donc de la surexposition au risque d'y être enfermée* ». (Nicole Gadrey, Florence Jany-Catrice et Martine Pernod-Lemattre, 2004 :199)

Afin de mieux comprendre comment se construit la ségrégation des emplois en rapport avec la qualification, nous analyserons les données transmises par Bernard Gazier dans l'extrait suivant : « *Pour l'ensemble des pays de l'OCDE (Organisation de coopération et de développement économiques), les secteurs de l'éducation, de la santé et des services sociaux comptent près de 2 femmes pour 1 homme* » [...] « *Et force est de constater que l'accès à l'emploi des femmes faiblement qualifiées est beaucoup plus difficile que celui des hommes de même niveau.* » [...] « *Les inégalités entre sexes sont traversées par les inégalités entre classes sociales, et nous retrouvons ici la tendance à la polarisation au détriment des plus fragiles, les perdants. En l'occurrence : les perdantes.* » (Gazier, 2005 : 214)

4.6. La notion de social care

L'intérêt particulier du *social care* relève de la place du care accordée par les politiques institutionnelles. Jane Lewis l'a considéré comme étant : « *L'ensemble des activités qui visent la satisfaction des besoins physiques et émotionnels d'adultes ou d'enfants dépendants, et les cadres normatifs, institutionnels et sociaux à l'intérieur dans lesquels, ce travail est affecté et assuré ainsi que les coûts associés à leur réalisation* ». (Jane Lewis : 1998 citée par Claude Martin)

Dans l'article *Qu'est-ce que le social care ? Une revue de questions*, Claude Martin replace le care à un niveau institutionnel. Il étend l'analyse du care en lien avec les politiques sociales et le rôle de l'État. Il s'agit pour lui de réaliser une analyse institutionnelle et de prendre en compte le niveau macro du care tout autant que le niveau

micro, ce qui comprendra la notion de social care. Cependant, il nous met en garde par rapport à la complexité de l'imbrication des différents niveaux observables : « *Il s'agit encore de décoder ou de rendre intelligibles les orientations normatives véhiculées par les politiques publiques dans ce domaine, mais aussi par les dispositifs et par les professionnels qui les mettent en œuvre* ». (Claude Martin : 2018) L'article fera référence à des « *social care arrangements* » mis en place au niveau des États qui utilisent différentes ressources afin de faire face aux besoins de care : « *Un social care arrangement est potentiellement une combinaison (Welfare mix) de quatre niveaux : la composante informelle, la part du bénévolat, la contribution à caractère commercial et la part de l'intervention publique. Selon les configurations nationales ou locales, mais aussi selon les types de publics dépendants ou vulnérables, "l'arrangement de soin" combinera de manière originale ces types de ressources* ». (Claude Martin : 2018) En conséquence, la performance des États Providences se verrait grâce à « *La défamilialisation (Orloff 1993), c'est-à-dire la capacité variable selon les modèles d'externaliser ou de collectiviser ce travail de soins, permettant ainsi aux femmes d'accéder au travail rémunéré et de renouveler le contrat de genre* ». (Claude Martin : 2018) Ce qui reviendrait à prendre en compte le travail de nature domestique comme générateur de valeur.

Pour Chantal Nicole-Drancourt et Florence Jany-Catrice, il faut « *penser le travail de care en termes " d'action sociétale "*, le care étant alors une affaire de société à laquelle contribuent les individus/familles, le marché, l'État, le tiers secteur autour d'un partage de responsabilités et de coûts ; *penser les cadres normatifs, institutionnels et sociaux dans lesquels s'insèrent ces activités en fonction de la nature des régimes d'Etat-providences ; dépasser les dichotomies formel/informel, rémunéré/non rémunéré, économique/social pour repenser la valeur sociale de la production de l'intime. Dans ce cadre général de reformulation des catégories et des registres d'action, il s'agirait de réfléchir sur ce qui permet, en amont, d'accorder à " la production de l'intime " un caractère éminemment productif, et pourvoyeur de richesses* ». (Chantal Nicole-Drancourt, Florence Jany-Catrice : 2018)

5. Définition de la méthodologie mise en œuvre

5.1. Une recherche qualitative et abductive

Le point de départ de notre recherche s'est avéré être un fait surprenant vécu plusieurs années auparavant dans notre cadre professionnel. Dans l'ouvrage *Méthodologie de la recherche Qualitative : Toutes les questions clés de la démarche*, Hervé Dumez nous explique que « *l'abduction démarre avec un fait surprenant. Ce point de départ est fondamental* » [...] « *Car un fait ne surprend que si l'on s'attendait à autre chose.* » (Hervé Dumez, 2013 : 204)

Comme l'auteur de l'ouvrage nous l'indique, la notion de fait surprenant peut se distinguer par deux catégories telles qu'elles peuvent être définies, soit par « *la nouveauté* » ou par « *l'anomalie* ». « *L'anomalie* » se définit par rapport à la norme d'emploi salarié versus demandeur d'emploi pour toutes personnes exerçant une activité journalière ou au minimum de manière hebdomadaire avec des horaires prédéfinis et ce avec « un contrat ». C'est dans ce cadre concret que s'initie le point de départ de cette recherche.

La méthodologie utilisée lors de notre travail est caractérisée par sa tournure définitivement qualitative et non pas quantitative : « *... la recherche qualitative s'efforce d'analyser les acteurs ou agents comme ils agissent. Elle s'appuie sur leurs discours, leurs intentions (le pourquoi de l'action), les modalités de leurs actions et interactions (le comment de l'action)* ». (Hervé Dumez, 2013 : 20). En effet, au total, on dénombre 16 participants qui sont répartis comme suit : 10 prestataires ALE, 2 agents ALE, 2 coordinatrices Accueil Temps Libre, 1 accueillante extra-scolaire engagée en CDI, 1 Responsable Nationale de Travailleurs Sans Emploi d'un organisme syndical.

Pour conclure et clarifier les concepts de recherche qualitative et d'abduction, on peut définir : « *Qu'il relève de la catégorie nouveauté ou anomalie, un seul fait peut suffire pour formuler une hypothèse nouvelle, ce qui renvoie bien sûr à la recherche qualitative. Une fois ce fait déroutant repéré, l'abduction peut intervenir.* » (Hervé Dumez, 2021 : 205)

L'orientation de la recherche est résolument « *compréhensive* » étant donné que notre souhait premier était de partir des acteurs du dispositif. « *La recherche compréhensive se fait au contact des acteurs étudiés eux-mêmes. Ces acteurs décrivent en permanence les situations dans lesquelles ils se trouvent, leurs actions et interactions.* » (Hervé Dumez, 2021 : 109)

La méthode utilisée pour le recueil d'informations s'est caractérisée par des entretiens semi-directifs qui ont eu lieu en deux phases temporelles échelonnées de décembre 2021 à mars 2022, et ensuite de décembre 2022 à juillet 2023. Lors des entretiens de décembre 2021 à mars 2022, nous avons préalablement réalisé deux guides d'entretiens différenciés en fonction du profil des personnes interviewées. Il s'est avéré que nous les avons juste utilisés comme support. Par conséquent, ils ont été employés de manière adaptative lors de chaque entretien. Rompue à l'exercice de l'entretien du fait de notre profession, nous nous sommes appuyées sur cette certaine expertise tout en laissant à notre interlocuteur un espace de liberté pour se raconter. Toutefois, nous avons ramené notre interlocuteur au sujet quand cela s'est avéré nécessaire.

Après analyse, il nous est apparu que créer un espace bienveillant était de l'ordre du fondamental pour accueillir le vécu de nos interlocuteurs. Lors de la deuxième phase temporelle, nous avons naturellement opté pour ce *modus operandi*. Instinctivement, nous avons accentué, notre envie de proposer au travers de nos entretiens un espace relevant de la médiation sociale. Nous avons tenté de créer à chaque entretien un espace interstitiel, où la rencontre humaine et la considération accordée à chaque interlocuteur prenait le pas sur l'espace institutionnel que nos interlocuteurs traversent au travers du dispositif ALE. Nous souhaitions faire de ces entretiens un moment suspendu où les personnes viennent se raconter.

La majorité des entretiens se sont déroulés *in situ*. Néanmoins, deux entretiens ont dû se tenir en vidéoconférence pour une question de compatibilité d'agendas. En 2022 – 2023, nous avons étoffé nos entretiens par l'interview de nouveaux prestataires ALE qui se trouvent être au cœur de notre recherche. Toutefois, nous avons décidé de tendre vers une plus grande compréhension de l'accueil extra-scolaire et ce en rencontrant deux coordinatrices ATL (Accueil Temps Libre). Le principe était d'avoir une vision plus

macro du cadre local qui entoure l'accueil des enfants lors des garderies en périodes scolaires et non scolaires. Par ailleurs, nous avons également eu l'occasion d'interviewer une responsable nationale de Travailleurs Sans Emploi d'un organisme syndical.

Afin de réaliser ces entretiens, nous avons utilisé plusieurs médiums tels que des mails à l'attention des directions d'école, des mails aux administrations communales, pour lesquels nous avons reçu réponses⁴. Cependant, il s'est avéré que certaines personnes intéressées n'ont pas donné suite. Pour compléter la démarche de recherche, nous avons également placé des annonces sur les groupes Facebook de notre région.⁵ Etant donné le peu de répondants, nous nous sommes résolues à compléter la démarche en utilisant notre réseau professionnel.

6. Un objet qui se construit :

6.1. Evolution de la question de recherche

Afin d'éclairer le lecteur sur notre cheminement, il est important de mentionner l'évolution qu'a subie la question de recherche au cours de ces deux années d'investigation. Lors de notre phase exploratoire, nous avons défini une première question de recherche en ces termes :

« Dans quelle mesure le dispositif ALE favorise-t-il ou non l'insertion dans un emploi durable et de qualité des prestataires en garderie extra-scolaire dans les écoles maternelles et primaires de la région liégeoise ? »

Cette question était légitimée par la manière dont le Forem présente le dispositif ALE comme « *une chance en plus de s'insérer dans le monde du travail* »⁶. L'évocation du but de réinsertion dans le circuit régulier du travail était donc la pierre d'achoppement des prémices de notre recherche. Nonobstant, partir du vécu des personnes relève d'une autre

⁴ Voir annexes

⁵ Voir annexes

⁶ [Agence Locale pour l'Emploi \(leforem.be\)](http://leforem.be)

perspective, plus identitaire. Ce pourquoi notre question de recherche a évolué pour se décliner comme suit :

« *Comment se constitue aujourd'hui l'identité professionnelle des accueillants extra-scolaire en ALE (Agence Locale pour l'Emploi) en province de Liège ?* »

6.2. Présentation du terrain de recherche

En 2021, 249 Agences Locales pour l'Emploi (ALE) étaient actives en Wallonie. Celles-ci proposaient des services de proximité pour des personnes en réinsertion socioprofessionnelle. A des fins de cohérence, par rapport à ces personnes en réinsertion socioprofessionnelle, nous parlerons non pas de travailleurs mais bien de prestataires. De plus, afin de situer notre terrain de recherche, nous avons souhaité l'inscrire dans une certaine limite géographique représentée par le territoire de la province de Liège.

Du point de vue juridique, *l'ART. 8 de la Loi du 28 DECEMBRE 1944*, arrêté-loi concernant la sécurité sociale des travailleurs, institue les Agences Locale pour l'Emploi. « § 1. *Les communes ou un groupe de communes doivent instituer une agence pour l'emploi. L'Agence Locale pour l'Emploi est, en collaboration avec l'Office national de l'emploi, compétente pour l'organisation et le contrôle d'activités non rencontrées par les circuits de travail réguliers.* »⁷ La question de ce qui peut être considéré ou pas comme un « *circuit de travail régulier* » nous interpelle, ce pourquoi nous analyserons la finalité du dispositif perçue par les prestataires en garderie extra-scolaire. Il est toutefois à noter que les métiers « *d'auxiliaire de l'enfance* »⁸ dans laquelle est répertoriée la fonction d'accueillant.e d'enfant en milieu scolaire, au même titre que d'autres fonctions liées à l'accueil de l'enfant, est considérée en 2023 comme une « *fonction critique* » par le Forem. La fonction critique telle que vue ici sous-entend des difficultés de recrutement pour les employeurs.

⁷ Loi du 28 DECEMBRE 1944 portant la sécurité sociale des travailleurs M.B. 30 DECEMBRE 1944 Erratum 03-05-2019, ART 8.

⁸ [Auxiliaire de l'enfance \(leforem.be\)](https://www.leforem.be/fr/auxiliaire-de-l-enfance)

Afin d'expliciter le contexte en termes financier, les chèques ALE représentent une valeur de 5,95 euros pour l'utilisateur et une valeur de 4,10 euros - net d'impôt - pour le prestataire, données relevées en juillet 2023. Nous soulignerons, parce que cette thématique tenait à cœur à un certain nombre d'interviewés, que la dernière augmentation du chèque ALE à usage du prestataire date du 1^{er} mars 2003.

En matière de durée de prestation dans le domaine de l'accueil extra-scolaire, le prestataire peut réaliser l'équivalent de 630 heures par an, ou encore 70 heures par mois calendrier et ce depuis 2010, institué par l'AR du 21 février 2010⁹. Il est intéressant de faire le parallélisme avec un contrat à temps partiel. En effet, 70 heures représentent presque l'équivalent d'un mi-temps salarié, étant donné que l'on attribue à un temps plein un total de 152 heures par mois pour un 38 heures semaine.

Un des critères d'accès au travail en ALE est que « *le public doit être obligatoirement demandeur d'emploi et soit inscrit depuis 1 an, ou depuis 6 mois si les personnes ont plus de 45 ans, ou doivent être bénéficiaires du CPAS et s'inscrire* ». Les prestataires figurent donc un public qui se trouve éloigné de « l'emploi normé CDI à temps plein ».

Depuis ses débuts en 1987, la réglementation ALE a fortement évolué. Nous ne pourrions récapituler tout l'historique. Néanmoins, nous souhaitons expliquer une des évolutions qui est apparue comme fondamentale pour certains prestataires. Nous nommerons à cette fin la dispense qui permettait de suspendre la procédure de contrôle à laquelle les demandeurs d'emploi travaillant en ALE étaient soumis. L'octroi de la dispense a été complexifiée depuis le 01/07/2014. Selon l'ART 79 §4bis de l'A.R du 25.11.1991, il existe actuellement deux conditions essentielles à son octroi. La première est relative à une reconnaissance d'incapacité permanente à hauteur de 33% d'incapacité du prestataire par le médecin agréé de l'ONEM. A cette première condition s'ajoute obligatoirement une seconde, dans le fait qu'il est nécessaire, pour le prestataire, d'avoir presté 180 heures d'ALE au cours d'une période de référence de 6 mois calendrier. Avant le 01/07/2014,

⁹ AR du 21 février 2010. Augmentation du nombre d'heures ALE à prester par mois calendrier : 70 heures pour certaines activités. (Vademecum : 2022)

cette dispense était accessible pour les prestataires qui exerçaient 180 heures au cours d'une période de référence de 6 mois calendrier sans pour autant avoir une reconnaissance d'incapacité permanente de 33%. Les travailleurs ALE bénéficiant d'allocations de chômage et sans reconnaissance d'incapacité permanente de 33% sont donc bien soumis à l'évaluation de leurs démarches en matière de recherche d'emploi. C'est pourquoi les synergies qui sont demandées avec les ALE, en tant que conseiller dit « de référence » au Forem, posent question. Envoyer vers une prestation effective du Forem, via un mode d'adressage formel, des demandeurs d'emploi dans les conditions d'admission du dispositif interroge le bien-fondé de l'action eu égard à l'obligation des futurs prestataires de recherche d'emploi.

Depuis, la modification de *l'accompagnement individualisé* en accompagnement adapté suite au décret relatif à *l'accompagnement orienté coaching et solutions des chercheurs d'emploi* du 12 novembre 2021, la profession du conseiller s'en est retrouvée modifiée. Il exerce dans un nouveau cadre légal qui oscille entre soutien au chercheur d'emploi et évaluation des démarches qu'il a effectivement réalisées. *L'Art. 15. § 1^{er} du décret du 12 novembre 2021* nous dit : « *L'accompagnement orienté coaching et solutions prend en compte les obligations de disponibilité active qui s'imposent au chercheur d'emploi inscrit obligatoirement et au jeune chercheur d'emploi inscrit obligatoirement. Dans une optique formative, la mise en œuvre de l'accompagnement est évaluée par le Forem pour chaque chercheur d'emploi* ». Les prestations en ALE peuvent, dans le cadre de l'évaluation formative, compenser la non-réalisation de certaines actions « *pertinentes, régulières et diversifiées* » dans le cadre de la disponibilité active, pour autant que la période de prestation en ALE débute après l'entretien de bilan. Toutefois, cette démarche compensatoire ne fonctionnera qu'une seule fois.

6.3. L'analyse documentaire

Nous avons suivi une auto-formation « *Règlementation ALE : Cours d'introduction à la réglementation des ALE* » à destination des futurs agents ALE. Nous n'expliquerons pas l'entièreté des paragraphes de l'auto-formation étant donné qu'il ne s'agit pas de l'objet d'étude. Notre but est de comprendre les spécificités, les rôles, les principes et les tensions qui régissent le travail en ALE en garderie extra-scolaire. Et aussi de « mettre en lumière

le discours véhiculé » à destination des futurs agents ALE concernant le travail ALE et ce au regard de la littérature scientifique. A titre exemplatif voici quelques phrases retranscrites lors de l'auto-formation :

Le chapitre quatre de l'auto-formation s'intitule comme suit : « ALE : Les travailleurs ». Le terme travailleur attire particulièrement notre attention.

« *L'ALE propose des activités de proximité qui ne demandent pas de compétences particulières.* » (Auto-formation ALE Chapitre 4 : Les travailleurs, 2021) Pourtant, si l'on part du postulat que les accueillants extra-scolaires sont les "garants de l'accueil des enfants" en dehors des heures dédiées aux périodes de cours, cela implique de point de vue logistique une responsabilité sur l'ouverture et la fermeture des établissements scolaires ainsi que de l'aspect éducatif « la responsabilité du bien-être et de la sécurité des enfants ». Ce qui nous amène à penser que les prestataires ALE en garderie extra-scolaire sont « invisibilisés en amont de leur démarrage dans le dispositif ». En quoi, comme le déclare l'auto-formation, la nature de leurs tâches et leurs responsabilités ne requièrent-elles pas des compétences particulières ?

Ou encore « *ces activités permettent à des personnes de reprendre un rythme et de retrouver des contacts humains mais également de confirmer leur motivation* ». (Auto-formation ALE Chapitre 4 : Les travailleurs, 2021). Dans cet exemple concret, si l'on considère le concept de désaffiliation de Robert Castel, « *la désaffiliation est le résultat d'un double décrochage qui s'organise autour de deux axes principaux. Le premier concerne le décrochage, vis-à-vis du travail et le second renvoie au décrochage vis-à-vis de l'insertion relationnelle* » (Fournier, Boisin, Viel, 1998), l'ALE permettrait au sens de l'auto-formation un raccrochage du point de vue relationnel pour un public supposément carencé en rythme et en déficit de motivation.

« *Les activités proposées permettent de travailler près de chez soi, d'organiser ses horaires... .* » (Auto-formation ALE Chapitre 4 : Les travailleurs, 2021) Lors de nos entretiens, un constat est apparu comme fondamental. En garderie extra-scolaire, il n'est pas possible d'organiser ses horaires tant ceux-ci sont intimement liés à un besoin pour les parents de s'émanciper du travail domestique que requiert la garde des enfants, et ce afin d'aller travailler à l'extérieur. Il existe définitivement un mode d'encastrement entre

la sphère privée et la sphère domestique pour les parents d'enfant en âge de scolarité maternelle et primaire. Conséquemment, la seule marge de manœuvre que pourrait éventuellement avoir un prestataire serait de décider de ne pas prester à un moment donné... Avec les conséquences que cela peut engendrer pour l'établissement d'enseignement et *in fine* les risques pour le prestataire de se faire remplacer définitivement.

7. De la mise à plat à l'analyse des données empiriques

7.1. Préambule

A la suite du déroulement méthodologique et de la présentation de notre objet de recherche dans son contexte, nous allons procéder à l'analyse des données empiriques que nous avons collectées lors de nos entretiens. « *Correctement mis en valeur, ces processus permettent au chercheur de retirer de ses entretiens des informations et des éléments de réflexion très riches et nuancés.* » (Van Campenhoudt, Quivy, 1995 :170)

Lors de cette analyse, nous retrouverons des thèmes qui ont surgi de manière récurrente lors des interviews au travers des verbatims des participants. Ces thèmes viennent nous apporter des pistes de réflexions sur la construction de l'identité des prestataires ALE en garderie extra-scolaire. Nous identifions 6 thèmes que nous avons tenté de décliner et de rassembler de manière plus générique.

Il s'agit en premier d'analyser le rapport instrumental au travail du travailleur sans contrat. En deux, nous analyserons la domination des institutions. L'analyse des données empiriques aborde la thématique de la formation comme support de professionnalisation. Ensuite, nous poursuivrons sur le travail réel et le « *dirty work* », ainsi que sur la disponibilité temporelle. Nous terminerons avec le sens donné au travail par les prestataires.

Nous tenterons de les mettre en perspective dans un but de « *convergences et divergences qui peuvent être mises en évidence de manière à faire apparaître les logiques sociales implicites...* ». (Van Campenhoudt, Quivy, 1995 : 201) Nous procéderons selon un mode narratif afin « *...de lier des données empiriques de statuts divers* ». (Hervé Dumez, 2021 : 153)

Dans le respect du règlement général sur la protection des données (RGPD), nous avons procédé à une codification simple des entretiens semi-directifs. La codification consiste à attribuer à chaque personne interviewée la lettre P et le numéro chronologique lors duquel l'entretien a eu lieu. Le résultat se donne à voir sous cette forme : l'entretien numéro 1 équivaut à P1, l'entretien numéro 2 équivaut à P2...¹⁰

Nous reprendrons les propos sans les modifier, de manière brute, tels qu'ils nous les ont été exprimés oralement. Dès lors, une certaine tolérance syntaxique, grammaticale et lexicale est de mise.

7.2. Le rapport instrumental au travail du travailleur sans contrat

Reprenons tout d'abord ce que représente le rapport instrumental au travail. Il n'est autre que la possibilité d'avoir un revenu pour vivre, selon Isabelle Ferreras. (Isabelle Ferreras, Critique politique du travail : 2007) Ensuite, tentons de mettre en relation les propos de Bernard Gazier par rapport à certaines mesures d'activation qui dérèglent le marché. *« Certaines mesures d'"activation" peuvent aussi se révéler un substitut progressif à la dérégulation du "marché du travail", en poussant les travailleurs à accepter des salaires moindres, des déclassements. [...] C'est un fonctionnement "vers le bas" qui tire à la baisse le niveau général des salaires. »* (Bernard Gazier, 2005 : 77) Pour terminer, Didier Vrancken énonce la confusion des registres de plus en plus palpables, entre assurance et assistance. Il existe désormais un *« brouillage de repères et des identités des personnes »* (Didier Vrancken, 2019 : 55), la scission entre ces deux réalités s'en retrouve estompée, ce qui construit un nouveau contour identitaire indéfini. Mettons ces propos en perspective avec le statut du prestataire ALE.

Pour certains prestataires ALE en garderie extra-scolaire, le manque de contrat représente une difficulté majeure du point de vue financier.

¹⁰ Voir tableau récapitulatif des entretiens en annexe

P6, prestataire ALE depuis 6 ans : « *Il n'y a pas de contrat, il n'y a pas de prime de fin d'année, il n'y pas de pécule de vacances, il n'y a vraiment rien ! Et en plus, on repaie aux impôts !* »

Toujours pour P6 et pour P13, il s'agirait d'avoir la possibilité de s'acheter une maison, comme un travailleur bénéficiant d'un contrat salarié pourrait le faire plus aisément.

P6, prestataire ALE depuis 6 ans : « *Si je veux faire un prêt, je n'ai pas de contrat, je n'ai rien quoi !* »

P13, prestataire ALE depuis 17 ans : « *Je suis bien là où je suis, de toute façon en tant qu'ALE je n'aurai jamais su me payer une maison.* »

A l'inverse, P8 se remémore la situation d'une prestataire au long cours qui vivait « mieux » grâce à ce plus :

P8, coordinatrice des Travailleurs Sans Emploi depuis 10 ans : « *Le premier enjeu, il est financier. Je me souviens d'une militante qui disait : "Si je ne preste pas en ALE, je suis en surendettement parce que quand je touche mon allocation, je paie mes factures, il me reste 79 euros. C'est avec la prestation ALE que je vis, que je mange et que j'essaie d'acheter des cadeaux de temps en temps."* »

P2, agent ALE depuis 4 ans surenchérit : « *l'ALE améliore la qualité de vie, mais ce n'est pas ça qui va les aider à vivre financièrement de manière sereine... Mais c'est un plus appréciable* ».

Pour des prestataires, obtenir un contrat à temps partiel dans le domaine de l'accueil temps libre en deviendrait presque un problème.

P12 prestataire ALE depuis 3 ans : « *Moi, comme j'ai 3 personnes à charge, le problème c'est d'aller chercher la même chose à mi-temps avec un mi-temps de chômage. Je ne sais même pas si ce serait intéressant. Je crois que je perds 3 ou 400 € par mois. Parce que moi, en ayant tout le monde à charge, j'ai quand même un chômage de 1500 euros. Donc je vais dire, avec les chèques ALE, les déplacements et tout ça, on ne s'en sort quand même pas trop mal* ».

P11 évoque la différence entre le statut d'emploi à temps partiel et le statut de chômeur complet indemnisé avec des chèques ALE.

P11, coordinatrice ATL depuis 9 ans : « ...Ça c'est une autre problématique ! Lui, ça va parce qu'il a son chômage complet et ses chèques ALE en plus. Lui, il gagne plus que mes accueillantes 19 heures. Donc là, d'un côté, il gagne plus que s'il faisait un mi-temps. » [...] « Dans les personnes qui ont pris les contrats mi-temps de 19 heures semaine. On en a déjà parlé entre nous parce que c'est un sujet que je relève régulièrement. Plusieurs y ont perdu financièrement, elles y ont perdu ! Au niveau de leur ressenti, elles préféreraient ça. Parce qu'elles avaient un contrat, elles avaient des congés payés et des petites choses en plus. Pour leur pension, elles ont travaillé... même si apparemment cela n'a pas vraiment de valeur. Pour elles, elles préféreraient avoir cette stabilité-là. Il y en a d'autres qui ont besoin du financier et qui ne pouvaient pas se permettre de passer au contrat 19 heures semaine. C'est quand même incroyable ! »

P8, coordinatrice des Travailleurs Sans Emploi depuis 10 ans : « Il y a des gens qui notamment dans les écoles, travaillent depuis des années en espérant être engagé ! »

7.3. La domination des institutions

Empruntée à Pierre Bourdieu, nous reprendrons la théorie selon laquelle les institutions dominent, elles sont contraignantes, elles contrôlent et forment les individus. Le travail institutionnalisé serait normalisant. Denis Laforgue et Corinne Rostaing, nous donneront une illustration : « Dans cette perspective, est qualifiée de "violence" le fait que les institutions parviennent à imposer, sur un mode légitime, aux populations "dominées", leurs définitions et leurs usages de la réalité sociale, pourtant fondé sur un arbitraire culturel ». (Denis Laforgue, Corinne Rostaing, 2011 : 12)

P12 s'exprime sur son sentiment par rapport à ses obligations de recherche d'emploi et à l'accompagnement du Forem :

P12, prestataire ALE depuis 3 ans : « Alors comme j'ai déjà eu, on va dire, j'ai été une fois convoqué là, à l'Office national de l'emploi (ONEM). Et ici j'avais reçu une lettre début du mois de mars. Et je me dis : "ça y est ça recommence ça ! " Mais j'ai

été à X au Forem, cette fois-ci. J'ai été à X, et ici, je suis entre guillemets tranquille jusqu'au 21 septembre parce qu'ils vont regarder comme il faut le tout. Parce que cela je le savais, la dame m'a dit que l'ALE ce n'est pas considéré comme du travail ».

P11 corrobore les propos de P12 de manière anticipée dans notre processus d'enquête, les deux témoignages sont congruents sans pour autant s'être concertés :

P11, coordinatrice ATL depuis 9 ans : « Je risque de perdre P12 (prestataire ALE). Parce qu'il est contrôlé et, à un moment donné, il va devoir faire un choix. » [...] « Il est en mobylette. Il va à l'école X, il va à l'école Y et il va à l'école Z. Et je me dis qu'il passe sa vie d'une école à l'autre et qu'on lui demande d'être super attentif aux enfants, d'être super vigilant. Mais, à un moment donné, je ne ferais pas ce qu'il fait. Je ne le ferais pas ! Pourquoi, pour avoir des chèques ALE ? ».

Pour une autre prestataire, en l'occurrence P7, le statut de travailleur sans contrat passe par la dispense qui était octroyée précédemment. Elle nous explique :

P7 prestataire ALE depuis 3 ans : « Si quelque chose pouvait changer, ce serait d'être reconnu. Avant, c'était comme ça quand on faisait de l'ALE, c'était considéré comme du travail ! » [...] « Je préférerais franchement que l'on me décompte de mon chômage ce que je perçois à l'ALE et que l'on me foute la paix ! Plutôt que d'avoir ça en plus et devoir, à côté, chercher du travail avec cette épée de Damoclès qui me pend au-dessus de la tête. » [...] « Moi qui suis particulièrement anxieuse, cela me bouffe d'être dans une situation comme ça. Je vis au jour le jour, je ne vois plus mon avenir. Je l'ai dit à la directrice : "Vous pouvez m'engager !" C'est plus pratique de m'avoir en ALE qu'en vrai contrat. Il n'y a pas de poste à pourvoir. Les écoles, elles ne font pas ce qu'elles veulent ! »

P9, coordinatrice ATL depuis 4 ans : « Ils en parlent depuis des années qu'ils vont changer ce statut, mais on attend toujours ! Mais le jour où elles auront décidé de faire grève et de se rebeller, on ne saura rien faire. Et c'est à ce à ce moment-là que les gens diront : "Ben oui, peut-être que..." ».

Nous ajouterons à cette caractéristique de l'institution dominante, que les réformes en matière de dispense de recherche d'emploi, vont marquer une nouvelle ère du dispositif ainsi que dans le cadre de leur statut de demandeur d'emploi.

« Certaines réformes destinées à améliorer la viabilité financière des systèmes d'indemnisation du chômage n'ont fait qu'aggraver la situation des travailleurs atypiques. » (Janine Leschke : 2013)

Ne plus subir la domination de l'institution pourrait aussi signifier ne pas dépendre d'allocations de chômage. Cette prestataire continue de nous expliquer son point de vue, elle nous exprime son angoisse par rapport à ses obligations de recherche d'emploi liées à son statut de prestataire ALE :

P15 prestataire ALE depuis 3 mois : *« Parce que j'ai postulé dans plusieurs places, pour pouvoir retravailler, bien sûr ! Hey, vous pouvez regarder sur l'armoire là, j'ai deux fardes. Là, trois fardes ! Tout ce que je découpe, tout ce que je recherche, tout ce que mes neveux et nièces (eux qui ont un ordinateur) ils me disent. Là, tu peux écrire marraine. Là tatie, tu peux écrire. Là, il y a ça ! »* [...] *« J'ai énormément d'aide de mon mari. Les recherches, on les fait à nous deux. Il me demande : " Tu veux que j'écrive où ? " On fait des listes avec tout ce que l'on trouve. Et on écrit. On fait des copies de tout ce que on écrit et j'envoie tout par la poste ».*

Elle évoque également sa peur de la sanction, tout comme le désarroi qu'elle ressent à être contrôlée après une longue vie de travail salarié :

P15, prestataire ALE depuis 3 mois : *« C'est très difficile pour moi, c'est très difficile ! Comment est-ce que je vais expliquer ça... parce que si tu ne fais pas ce que l'on te demande, et bien tu peux te faire éjecter, tu peux avoir des sanctions, tu peux avoir ceci, tu peux avoir cela... »* [...] *« Plus à mon âge, enfin je ne sais si je peux le dire ? J'ai quand même une carrière de presque 40 ans. J'ai travaillé toute ma vie. Pour être contrôlée comme ça ! Je ne sais pas si c'est tout le monde. Moi, je trouve que quand on a un certain âge, même si l'on n'a pas droit à avoir la prépension et que l'on se fait licencier à un âge (58 ans) comme ça, il devrait exister un autre système pour les personnes plus âgées. Cela m'a mis une angoisse*

énorme. » Et d'ajouter : « Moi, je trouve que quand on est ALE que l'on est toujours demandeur d'emploi, que l'on ne devrait plus faire toutes ces lettres, tout ce bazar-là ! Parce que cela prend quand même du temps. » [...] « Je n'aurais jamais cru quand j'ai passé 50 ans que j'aurais dû refaire tout ça. Je n'aurais jamais cru ! Je ne savais pas ce que c'était moi, le chômage, les papiers, les recherches ». Elle conclut par ces mots : « Si je peux faire cela jusqu'à ma pension et que l'on me "fouterait " la paix, ce serait le paradis ».

La coordinatrice P11 évoque avec nous la complexité du travailleur sans contrat, car un de ses rôles majeurs en tant que coordinatrice est de trouver des solutions pour combler les horaires :

P11, coordinatrice ATL depuis 9 ans : « Les personnes ALE, elles sont tellement regardées au niveau de leurs recherches d'emploi. Et nous on leur demande de faire des coupés. De venir de 7h30 à 8h30, et de 12H30 à 13H30. Et de revenir à 15H30. Quand elles rentrent à la maison, elles ont à peine une heure, une heure et demie. Que voulez-vous être productif pendant cette heure et demie là ? C'est vraiment problématique. Tout est problématique ! »

P8 évoque une enquête réalisée auprès des personnes qui prestent en ALE :

P8, coordinatrice des Travailleurs Sans Emploi depuis 10 ans : « Et quand on a fait l'enquête, effectivement, il y a de l'exploitation. Le travail ne se fait pas si la personne n'est pas là. C'est des gens (les prestataires ALE en garderie extra-scolaire) qui travaillent tout le temps, c'est un vrai job ! Ce n'est pas comme l'idée de départ pour combler des manques ponctuels et sans faire de concurrence. La loi n'est pas du tout respectée quand on voit ce qui se passe sur le terrain. Mais les gens y tiennent.»

Concernant la possibilité d'insertion socio-professionnelle

A la question : « Qu'est-ce que l'insertion socio-professionnelle ? » Allard & Ouellette nous apportent une brève définition qui diverge de l'idée du taux d'emploi : « *L'insertion socioprofessionnelle désigne le processus conduisant à l'intégration d'une personne à son milieu social ou de vie et à un milieu de travail. Ainsi, une insertion*

socioprofessionnelle réussie se traduit par une intégration satisfaisante pour la personne même et pour la société ». (Allard & Ouellette, 1990)

P12 nous explique qu'il est conscient que les contrats dans ce domaine ne sont pas fréquents :

P12, prestataire ALE depuis 3 ans : « *Hé bien, en fait, c'est très compliqué. Il y a très peu d'accueillants extra-scolaires qui ont des contrats. Très très peu ! Il faut vraiment de la chance !* »

P11 valide une fois de plus, sans le savoir, les propos de P12. En effet, dans l'administration où elle exerce, les pouvoirs locaux ont décidé, en 2012, qu'il fallait pérenniser les accueillantes extra-scolaires. Ils ont décidé de faire des contrats à une accueillante par école. On y dénombre donc 8 contrats à durée indéterminée, à temps partiel. P11 a conscience qu'elle ne pourra pas engager les agents ALE à qui elle demande du renfort pour compléter les plannings journaliers :

P11, coordinatrice ATL depuis 9 ans : « *Franchement, il est courageux ! Et on vient l'embêter pour lui dire "Il faut que vous recherchiez du travail". Je comprends parce qu'il est au chômage. Mais si moi je lui faisais son contrat, cela n'irait pas non plus puisqu'il ne ferait que 14 heures semaines (sous contrat). Ce serait un contrat en dessous de celui de l'ALE. Avec un contrat d'une demi-heure le matin, 8 heures le soir et 4 heures le midi. Il y perd. C'est une grosse problématique...* ». Plus tard, elle se mettra à nu et nous révélera toute la tension qui s'opère en elle. « *C'est ce côté-là que j'ai, je me dis que je devrais être plus Ressources Humaines (RH) mais je n'y arrive pas, moi tout ça, ça me... Vous voyez ce que je veux dire ? Je devrais me dire : "Tu as de la chance, tu leur donne un contrat". Mais moi, je suis mal de leur faire signer des contrats* ».

Afin de conclure sur la complexité de contractualiser les prestataires ALE et in fine « de réinsérer » au sens du paradigme du taux d'emploi :

P11, coordinatrice ATL depuis 9 ans : « *Nous devons, nous coordinateurs, être inventifs ! Il n'y a pas de budget et on doit être inventif. C'était lors de la dernière journée de l'enseignement, il y a un salon de l'enseignement. Il y a une journée où*

maintenant, l'extra-scolaire est représenté. Il y a des stands de l'extrascolaire avec des stands des différents opérateurs qui sont représentés. Là, la ministre¹¹ est venue et il y avait une dame. Une accueillante était là qui a expliqué que c'était vraiment difficile à vivre comme situation, mais qu'elle adorait son boulot et c'était ça qui faisait qu'elle tenait. Elle a répondu (la Ministre) qu'elle était tout à fait au courant, parce qu'avant, elle était échevine de l'Accueil extra-scolaire donc elle connaît bien la problématique. En fin de compte, la finalité, c'est : "on n'a pas de budget et il faut être inventif". On est démuni oui, parce qu'on est en recherche de personnel tout le temps. Dès qu'il y a une malade, on ne sait rien faire. Je n'ai personne pour la remplacer ».

P8, coordinatrice des Travailleurs Sans Emploi depuis 10 ans : *« Il y a des gens qui, notamment dans les écoles, travaillent depuis des années en espérant être engagés. Ils attendent des années pour pouvoir avoir un contrat... quand ils finissent par l'avoir ! »*

P4, agent ALE depuis 25 ans : *« J'en ai une, elle a fait toute sa carrière (en ALE), elle va d'ailleurs être pensionnée bientôt. »* Pourtant l'agent déclarera plus tard : *« Ce n'est pas un emploi, c'est une aide, un service, ce n'est pas un vrai travail même si on travaille. Le concept, c'est qu'en attendant d'avoir un vrai travail, elles rendent service à la communauté ».*

7.4. La formation comme support de professionnalisation

Au fil de nos échanges, plusieurs points de vue se sont opposés. D'une part, celui des agents ALE qui attirent notre attention sur le manque de certifications des prestataires en poste.

P2, agent ALE depuis 4 ans, nous explique : *« Le marché est complexe, ce n'est pas toujours évident pour les personnes. Par exemple, les personnes qui font de l'accompagnement de personnes, elles ont de véritables compétences mais elles*

¹¹ La ministre Bénédicte Linard (Ecolo) ministre de l'Enfance, de la Santé, de la Culture, des Médias et des Droits des femmes pour le gouvernement de la Fédération Wallonie-Bruxelles.

n'ont pas toujours un diplôme en lien avec le travail. Donc c'est assez compliqué, à l'heure actuelle où on te demande des certificats et un vrai diplôme. Du coup, elles ont une expérience très riche mais où il n'y a pas la possibilité d'être certifiées ».

C'est pourquoi nous évoquons auprès de P4 la possibilité de se former grâce à l'ALE dans ce cadre de garderies extra-scolaire.

P4, agent ALE depuis 25 ans : « A un moment donné, on avait, en collaboration avec le CPAS, mis en place une formation. C'était avec une Association sans but lucratif (ASBL) et le Centre Public d'action sociale (CPAS) de Flémalle. La formation durait longtemps, et en ALE... ça, c'est ennuyeux ! Les gens ne viennent pas ici pour suivre une formation, ils viennent ici pour travailler ou pour se rendre utile. Enfin bref, pour mettre la main à la pâte tout de suite et pour arrondir leur fin de mois ! Pour suivre une formation, ils n'ont pas besoin de l'ALE : il y a le Forem, des ASBL... Cette formation durait des mois, alors pour finir c'est tombé à l'eau ».

D'autre part, cela nous amène à réfléchir à la place de la formation dans ce dispositif, et plus particulièrement dans ce secteur. A la question « Avez-vous eu une formation ? », la prestataire P5, depuis 1 an dans le dispositif, nous répond par ces mots :

P5, prestataire ALE depuis 1 an : « Aucune ! Du savoir-vivre et de bonnes valeurs. L'ALE n'a rien proposé. Et cela se passe très bien ».

Ou encore à la question « pensez-vous qu'une formation serait utile ? », elle précise :

« Je ne pense pas dans le sens où chaque personne est différente, chaque personne a une manière différente de garder les enfants, chaque personne a une approche différente avec les enfants. Je pense que c'est plus une question de ressenti. Il y a des gens qui ne sont pas faits pour être avec des enfants. Ils peuvent aller en formation 50 ans, ils ne sont pas faits pour être avec des enfants. Par contre, il y a des gens qui n'ont pas besoin d'une formation mais qui donneront tout pour le bien-être des enfants. Les formations, pour moi, ce n'est pas toujours le reflet de quelque chose de bien ».

A la même question, P15 prestataire ALE depuis 3 mois nous exprimera son étonnement :

P15, prestataire ALE depuis 3 mois : « *Pour faire ça ? Non, pas besoin ! Je ne sais pas pour faire quoi ?* »

Néanmoins, les avis et les vécus des prestataires peuvent diverger :

P7, prestataire ALE depuis 3 ans : « *On ne reçoit aucune formation ! On nous jette dedans comme ça, les plus anciennes expliquent aux novices.* »

P3, prestataire ALE depuis 1 ans : « *Je suis arrivée le matin pour rencontrer le directeur et j'ai commencé le jour même à midi.* »

P1, prestataire ALE pendant 15 ans : « *Quand on m'a proposé les garderies d'accueil, ben voilà...J'ai repris une formation aussi en tant qu'accueillante. On a des formations régulièrement de toute façon, chaque année on a deux ou trois formations... Mais il y a une formation de base. C'est encadré, c'est de plus en plus strict au niveau de s'occuper des enfants. Les enfants ne peuvent pas rester sans rien faire, ce n'est pas concevable.* »

P11, dans son rôle de coordinatrice respectueuse des règles émises par l'Office de la naissance et de l'enfance (ONE), nous explique ce qui est pourtant attendu par l'institution.

P11, coordinatrice ATL depuis 9 ans : « *Par rapport aux ALE toute la problématique aussi c'est par rapport aux formations de 50 heures sur trois ans., Je dois leur demander de venir puisque l'ONE¹² veut qu'ils soient formés pour continuer à être accueillants. Ils doivent suivre leur formation ! Mais quel poids est-ce que j'ai ? On leur donne des chèques pour la formation. Si tu ne viens pas, tu ne viendras plus.*

¹² 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. [Réglementation - Professionnel - Office de la naissance et de l'enfance \(one.be\)](http://www.one.be)

Mais moi cela ne m'arrange pas que tu ne viennes plus ! Surtout 50 heures sur trois ans c'est beaucoup. Ils y viennent par obligation de toute façon, et toujours avec l'espoir d'avoir un contrat 19 heures semaines. Mais je n'en ai que 8. Certains se disent : "Si je fais plein d'efforts, je l'aurai peut-être ! " »

P8, coordinatrice ATL depuis 4 ans dans une autre administration, surenchérit sur l'importance des formations et les thèmes qui y sont abordés :

P8, coordinatrice ATL depuis 4 ans : « Chaque année, on reçoit le catalogue des formations de l'ONE. De par le décret ATL, on est obligée de les former avec des formations de l'ONE. Les journées de formation, elles ne peuvent pas travailler et on doit les remplacer. C'est à ce moment-là, que l'on demande de l'aide aux profs. Sur la formation de secourisme pédiatrique, on ne lésine pas. Des techniques d'animation, des jeux courts, du bricolage avec du zéro déchet, partir de rien et créer quelque chose de sympa, remettre un cadre, se faire respecter, savoir dire non avec les parents ou les institutrices... ».

7.5. Le travail réel et le dirty work

C'est à Everett Hughes que l'on doit l'introduction de la notion de « *dirty work* ». (Everett Hughes, 1951) Le travailleur abandonne certaines tâches ingrates à une autre catégorie de travailleurs, pour ne garder que le travail noble qui lui apportera le prestige. Par conséquent, certaines tâches reviennent à certains groupes sociaux, ce qui est nommé la division sociale du travail.

P8, coordinatrice des travailleurs sans emploi depuis 10 ans : « Nous, on a fait plusieurs actions avec des délégués de l'enseignement où, en septembre, on les invitait à donner une carte de remerciement aux personnes qui prestant. Parce qu'eux, évidemment, ils ne connaissaient pas du tout les conditions de travail. Ils nous disaient : "Heureusement qu'on les a parce que sinon ce serait nous qui devrions le faire. Venir plus tôt, garder les enfants, rester le soir !" ».

P9, coordinatrice ATL depuis 4 ans : « Par contre, ce n'est pas évident d'avoir assez de personnel pour faire du temps de midi. Le temps de midi, c'est compliqué, c'est un temps scolaire. Il faut quand même des dames qui sont en dehors du milieu

scolaire, des gens qui ne sont pas instits ou profs. Je peux comprendre qu'ils (les instituteurs) ont besoin d'un temps de midi. Parfois, on aimerait bien qu'ils s'investissent un petit peu plus pour ça. Parce qu'en allant fouiller un petit peu dans les circulaires de l'enseignement, je sais qu'ils ont des minutes à répartir et ils ne le font pas ».

P8, coordinatrice des Travailleurs Sans Emploi depuis 10 ans : *« Parfois, ils remplacent des institutrices pendant la journée et, alors il faut attendre le mois d'après parce qu'ils ont trop de chèques. Alors heureusement qu'ils ont les vacances scolaires ! »*

Pour appréhender le travail réel des prestataires ALE en garderie extra-scolaire, Nadège Vézinat évoque le travail d'Alexandra Bidet sur *« le vrai boulot »*, elle définit que le travail réel *« s'applique à toute activité de travail »* [...] et qu'il permet d'intégrer *« le travail en acte donc, quel qu'il soit »*. (Nadège Vézinat : 2015) Nous évoquerons en termes de *« vrai boulot »* : le rôle d'éducation, la sécurité des enfants, la mise à disposition d'activités ludiques et la gestion de conflit comme autant de rapports opératoires au travail.

Les prestataires parlent de leur rôle d'éducation :

P6, prestataire ALE depuis 6 ans : *« C'est l'exploitation qui est révoltante, il y a tout un travail d'éducation... Il faut gérer les conflits, il faut les recadrer (les enfants) sans arrêt ! Quand on est à table, on ne crie pas, on ne chante pas. C'est tout ce rôle d'éducation... Il faut leur faire comprendre que l'on n'est pas à la maison mais à l'école, qu'il y a un règlement, qu'il y a des règles de vie, un savoir être. C'est tout ce travail qui est là derrière. C'est une dépense d'énergie bête. Quand je rentre chez moi, c'est comme si j'avais fait 7 heures d'animation. C'est cela qui me révolte, toute cette énergie dépensée pour 4,10€ de l'heure ».*

P13, prestataire ALE depuis 17 ans : *« Un truc qui me va loin, c'est quand les plus grands ne disent même pas bonjour ! On doit faire le travail d'éducation ».*

P12, prestataire ALE depuis 3 ans : « *Mais le problème quoi, c'est que quand les grands font le chambard et les petits copient. Normalement, c'est ce que je leur dis toujours "Vous êtes en 6e c'est vous devez montrer l'exemple les gars" ».*

La responsabilité du point de vue de la sécurité des enfants endossée par les prestataires en garderie extra-scolaire trouve écho dans les mots des prestataires P3, P5 et P16 :

P3, prestataire ALE depuis 1 an : « *C'est stressant quand même ! On a vite peur, ça va tellement vite, il faut tout le temps être derrière ! ».*

P5 prestataire ALE depuis 1 an : « *S'il y en a un qui se casse la tête, c'est moi qui suis responsable, c'est moi qui aurai les parents sur le dos ».*

P16 prestataire ALE depuis 3 ans : « *J'essaie d'avoir l'œil partout, la cour est grande. Je me balade, en hiver cela réchauffe ! ».*

Les prestataires nous racontent les activités ludiques qu'ils mettent à disposition ou qu'ils animent :

P5, prestataire ALE depuis 1 an : « *En garderie du soir, on sort les jeux, on sort les puzzles, les dessins... ».*

P12 prestataire ALE depuis 3 ans : « *A l'école X, ils jouent au tour du monde, parfois je joue avec eux. À l'école Y, les garçons jouent au foot. Parfois, je fais l'arbitre. Ça les rassure ! ».*

Et encore, comment ils en viennent à gérer des conflits :

P16, prestataire ALE depuis 3 ans : « *Quand il y a une dispute, je préfère avoir les deux versions, je vais discuter avec eux dans le couloir ».*

P12, prestataire ALE depuis 3 ans : « *S'il y en a un qui me dit : " Monsieur, il m'a poussé ". J'écoute et je ne tranche pas. Je leur dis d'aller jouer et que je les observe. Et si cela recommence, je vois qui a commencé. Mais, en général, c'est les deux » (sic : enfants).*

7.6. La disponibilité temporelle

Le besoin de rendre le service à un moment très défini est mentionné dans cet extrait du *Nouvel Esprit du Capitalisme*. « *Le temps partiel, phénomène à 82% féminin, est aussi une forme de précarité quand il est subi...* » [...] « *Et, comme une partie conséquente des contrats temporaires sont aussi à temps partiel, les deux fragilités se cumulent. Le temps partiel est un outil essentiel de la flexibilité. Il permet d'accroître la présence du personnel aux heures de forte activité et est donc particulièrement fréquent dans les activités de service qui ne sont pas stockables. Il faut offrir le service quand le client le souhaite, et il est impossible de lisser davantage le travail. De ce fait, il est très courant dans les services domestiques, qu'il s'agisse des femmes de ménage ou des assistantes maternelles.* (Boltanski et Chiapello, 1999 : 330) Dans *Les conditions de travail des employés non qualifiés*, le paragraphe *La disponibilité temporelle : entre conditions de travail et compétences* met l'accent sur son caractère essentiel pour exercer dans des fonctions au temps coupé, morcelé et imprévisible. « *La plus ou moins grande disponibilité temporelle est reconnue par les employeurs comme une exigence de la prise du poste.* » [...] « *Mais le critère premier du recrutement est de plus en plus lié à la disponibilité temporelle.* » [...] « *Mais cette disponibilité temporelle ne connaît aucune inscription, ensuite, dans une dynamique de formation et de gestion de carrière.* » (Nicole Gadrey, Florence Jany-Catrice, Martine Pernod-Lemattre : 2004) Les extraits ci-dessous illustrent bien le caractère coupé, morcelé et imprévisible dans l'activité d'accueil extra-scolaire :

P4, agent ALE depuis 25 ans nous montre la réalité d'un recrutement basé sur la disponibilité temporelle : « *Il y a des prestations... On ne vient plus quand on veut, on doit s'impliquer dans le travail. C'est réservé à des gens qui sont un peu plus loin, qui peuvent respecter un horaire, la ponctualité, des règles, des procédures de travail. Il y a des choses que l'on doit faire ou pas dans le cadre des garderies. On commence à monter dans les exigences. Dans le cadre des garderies, la seule obligation c'est d'avoir un casier judiciaire vierge. Que moi, je ne demande pas, mais qui est obligatoire au sein de l'établissement scolaire... Maintenant, évidemment, il y a une petite pré-sélection quand même, je n'envoie pas n'importe qui... Je vois bien s'ils ont déjà le profil, sans rentrer dans de la discrimination.* ».

P9, coordinatrice ATL depuis 4 ans, nous montre cette réalité : *« A mon avis, l'année prochaine, il est fort probable que l'on ouvre à partir de 7 heures parce que la demande des parents, les bouchons, les gens qui travaillent sur Liège. C'est compliqué de déposer son enfant à 7 heures 30 et d'être à son travail à 8 heures... Ce n'est pas une demande que vous gardiez mon enfant pour aller faire des courses, j'en ai besoin pour mon travail. Ce n'est pas un choix, c'est une obligation ! Et sur les derniers mois cela devient fréquent ».*

P12, prestataire ALE depuis 3 ans, nous parle des coupures, du travail morcelé et de l'imprévisibilité extrême liée à sa fonction. *« Au début, j'avais une école, maintenant j'en ai trois. Et maintenant, on me sonne, s'il y a un malade quelque part, si je n'ai rien à faire, je dis oui. J'ai trois écoles journalières et, maintenant j'ai les autres écoles que je peux aller dépanner. Ça tombe bien que vous soyez là, parce que l'on vient justement de m'appeler pour aller à l'école de B. demain » [...] « Vous savez que je me lève tous les jours à 6 heures 30 et je rentre tous les jours à 17 heures 15. D'accord, je rentre chez moi entre ... mais en attendant, la journée elle est partie. »*

P15, prestataire ALE depuis 3 mois : *« En plus, ils te téléphonent à n'importe quelle heure de la journée pour aller faire des remplacements si quelqu'un qui manque. Donc c'est compliqué, parce que tu dois être disponible toute la journée. Si tu es quelque part et tu ne sais pas, tu peux le dire aussi hein ! L'autre jour, Madame L., qui est la directrice, elle m'a téléphoné. J'étais chez le médecin et j'ai dit : " C'est pour quand ?" Alors, elle m'a dit : " C'est au soir ". J'ai dit OK, je viens ! Jusqu'à maintenant, toutes les fois où ils m'ont demandé d'aller en plus de ce que je fais, j'ai chaque fois été ».*

P13, prestataire ALE depuis 17 ans : *« Moi, j'allais où l'on me demandait d'aller quand on me le demandait ».*

P1, prestataire ALE pendant 15 ans : *« Quand n'importe qui est malade, on ne le remplace pas ! Mais nous, quand on est malade on doit être remplacé, on est indispensable à l'école, là où l'on est ».*

P13, prestataire ALE pendant 17 ans : « *On n'a jamais la liste des congés, on n'est jamais au courant. Pourtant on fait partie de l'école, on est là tous les jours !* P16, prestataire ALE depuis 3 ans évoquera la même thématique : « *Les journées pédagogiques, nous on ne le sait que quelques jours à l'avance. Si je sais à l'avance, je peux m'organiser pour les médecins* ».

7.7. Le sens donné au travail

Dans l'ouvrage *Critique politique du travail*, Isabelle Ferreras nous apprend à repenser le rapport au travail via le cas critique des caissières de supermarché. Elle nous parle de l'expression que revêt le sens donné au travail à travers son expérience vécue. Elle évoque trois représentations du travail qui font sens : être inclus, être utile, être autonome. (Ferreras, 2007) Ce sont des registres dits « expressifs autonome ». Il existe un quatrième registre expressif autonome dans le fait de faire un travail intéressant. Celui-ci est absent pour les caissières. Nous ne l'avons pas observé dans nos entretiens auprès des accueillants extra-scolaires. Mais, malgré cela, nos acteurs respectifs arrivent à construire du sens. De plus, le registre du care (prendre soin de) dans lequel s'exerce le travail en garderie extra-scolaire, remet en perspective toute la logique de Joan Tronto, qui évoque 4 phases du care. La première phase se définit comme « *se soucier de* » ; s'en suit « *prendre en charge* » ce qui équivaut à assumer une certaine responsabilité par rapport aux besoins identifiés ; « *prendre soin* » correspond à rencontrer les besoins de care et « *recevoir le soin* », qui inclut de s'assurer de la réception du soin. (Joan Tronto : 2009)

P8, coordination Travailleurs Sans Emploi depuis 10 ans : « *Ce que l'on a remarqué, c'est qu'il y a toute une population pour qui l'ALE est vitale. C'est-à-dire que ces gens-là ne pourraient pas travailler avec un vrai contrat dans ce qu'ils font... parce qu'ils n'ont pas le diplôme. L'ALE leur apporte cette gratification sociale. Alors eux se sentent vraiment valorisés. Ils ont des relations avec les parents, parfois ils règlent les conflits. L'ALE leur apporte cette gratification sociale et ils y tiennent. Ils n'ont pas réussi à avoir un job normal et ils s'épanouissent là-dedans* ».

Des prestataires évoquent la forme que revêt l'inclusion :

P16, prestataire ALE depuis 3 ans : « *J'adore ce que je fais. J'adore les enfants. Ils m'apprécient quand même. Quand je les vois en dehors de l'école, ils viennent me dire bonjour* ».

P3, prestataire ALE depuis 1 an : « *Il y a de la reconnaissance de la direction et des éducateurs.* »

P6 prestataire ALE depuis 6 ans : « *Je me sens reconnue par rapport aux gens avec qui je travaille. Souvent, c'est : " Heureusement, que tu es là... Le jour où tu pars on fait comment ? " ».*

Nous souhaitons apporter le témoignage de P10 sous contrat à durée indéterminée depuis 1 an, son inclusion est représentée par le sentiment de réaliser un travail d'égal à égal.

P10, sous contrat depuis 1 an : « *Je suis sur le même pied d'égalité que les enseignants* »

D'autres nous parlent du sentiment d'utilité qu'ils éprouvent :

P15, prestataire ALE depuis 3 mois : « *J'ai retrouvé pour faire des ALE. Mais pour moi, c'est un travail ! Et je suis contente, je suis toute contente. C'est un travail parce que je cours.* »

P12, prestataire ALE depuis 3 ans : « *Parfois, je parle simplement avec eux et cela leur fait du bien. Je suis fort pour cela même si cela n'en a pas l'air.* » P15 nous dira le mieux-être qu'elle ressent : « *J'ai un meilleur moral. Quand j'étais ici, (à la maison) j'avais l'impression que je ne servais plus à rien. Même si des fois, quand tu reviens tu as la tête comme un seau !* »

A plusieurs reprises dans les extraits que nous avons mentionnés précédemment, il est question du care. Les prestataires P14 et P15 nous montrent en quoi leur travail est intéressant notamment, parce qu'il rentre dans ce registre.

P14 prestataire ALE depuis 1 an : « *J'aime bien le contact avec les enfants surtout les petits de maternelle. J'aime bien prendre soin d'eux* ».

P15 prestataire ALE depuis 3 mois : « *La petite Emilie (nom d'emprunt), elle me dit : "Madame, merci d'être gentille " c'est gratifiant !* » [...] « *Il y a un terrain de football derrière et ils vont cueillir des fleurs. Madame c'est pour toi, tu es gentille ou quand ils ont une chique, tu veux une chique Madame ?* »

P11 conclura par le manque de reconnaissance liée au métier de care que représentent les prestataires ALE en garderie extra-scolaire, ce qui la touche profondément.

P 11 coordinatrice ATL depuis 9 ans conclura par : « *C'est un métier qui n'est pas du tout reconnu. C'est d'une tristesse. C'est une des choses qui me touche le plus.* »

8. Discussion

8.1. Réponses aux hypothèses de recherche

Par le caractère des éléments empiriques que nous avons récoltés et à la suite des données que nous avons retenues, nous ferons au travers de cette discussion le point sur les hypothèses initiales qui ont dirigé notre recherche.

Notre première hypothèse s'articule comme suit : **L'identité pour autrui des prestataires ALE en garderie extra-scolaire est invisibilisée tout au long de leur passage par le dispositif.**

Il apparaît que les prestataires ALE en garderie extra-scolaire subissent, dès le démarrage dans le dispositif, une invisibilisation liée à la représentation qui est véhiculée par l'autoformation ALE, notamment en termes de compétences. Pour rappel, l'autoformation nous apprend notamment ceci : « *L'ALE propose des activités de proximité qui ne demandent pas de compétences particulières* ».

De facto, si l'on définit succinctement les tâches et les responsabilités des accueillants extra-scolaires, elles impliquent d'ouvrir et de fermer l'établissement scolaire et, pendant un temps donné, il leur incombe la responsabilité du bien-être et de la sécurité des enfants. Ils sont les garants de l'accueil des enfants en dehors des heures dédiées aux cours. Ce qui nous amène à penser que les prestataires ALE en garderie extra-scolaire sont déjà invisibilisés, en amont de leur démarrage dans le dispositif.

Les tâches que représentent le care et le métier d'accueillant extrascolaire étant relativement genrées, cela joue en défaveur d'une reconnaissance du métier, ce qui a en partie pour conséquence que les prestataires ALE peinent à définir leurs diverses compétences ainsi que les formations dont ils pourraient trouver bénéfice. Pour certains, garder des enfants est intégré au travail domestique. Il serait vécu comme un travail sans qualité qui concourt à ajouter à l'impossibilité de penser ces activités comme un métier. Ce qui renforce le stigmate. Dès lors, au travers de ces divers mécanismes, ils se voient en partie privé d'une identité pour autrui et de reconnaissance professionnelle. Paradoxalement, nous avons trouvé dans les verbatims de beaucoup de prestataires (parfois les mêmes) un rapport au travail expressif ainsi que du sens lié à l'aspect de care que représentent le travail en garderie extra-scolaire. Nous concluons donc à une première hypothèse nuancée.

Ce qui nous amène à notre seconde hypothèse qui se décline comme suit : **Le système productif tire profit d'une logique du care au détriment des prestataires en ALE en garderie extra-scolaire.**

Ouvrir et fermer des écoles à des horaires en amont et en aval des temps dédiés aux cours, permet notamment aux parents de se rendre à leur travail en dehors des heures scolaires. L'horaire d'école peut, de fait, sembler restreint au regard d'un horaire de travail. Cela permet donc, indirectement, de faire fonctionner l'économie dite « de marché ». Néanmoins, bien que la disponibilité temporelle soit retenue comme une compétence indispensable aux activités d'accueil extra-scolaire, il apparaît que le système libéral déforce ce dispositif de care en ne valorisant pas la nécessité première de ce type d'emploi. Lié à sa forme institutionnalisée, le dispositif ALE émane de l'assurance et de l'assistance qui instituent le prestataire en accueil extra-scolaire dans la logique du chômage ou dans la logique du revenu d'intégration (bien que nous n'ayons pas observé cette forme). Il existe dès lors un profond paradoxe entre le besoin de ce type d'emploi et la pénurie persistante d'accueillants extra-scolaires. Sans ce dispositif de Care le système dit « productif » ne pourrait nullement fonctionner pour tout une série de parents qui ne peuvent s'appuyer sur les solidarités familiales, dans un monde où le taux d'emploi semble être devenu le moteur de la société.

Il est toutefois important de noter que le compromis opéré entre le dispositif et la place qu'occupe l'emploi en garderie extra-scolaire reste un vecteur de sécurité pour plusieurs prestataires rencontrés. Le rapport instrumental au travail et les dépenses financières du quotidien ne leur permettent pas toujours de choisir la voie d'un possible mais plutôt rare, salariat fragilisé par ses formes déclassées.

Ce qui nous amène à penser que le système productif tire profit de la logique de care pour pouvoir fonctionner, au détriment des prestataires ALE en garderie extra-scolaire. Par conséquent, nous validons également notre deuxième hypothèse.

8.2. Le concept de segmentation

Le concept de segmentation est apparu en mai 1970 dans un rapport rédigé sous les plumes de Peter Doeringer et Michael Piore dans leur ouvrage *Internal Market and Manpower Analysis*. Leur théorie démontre que le marché du travail serait caractérisé par un dualisme situé entre deux segments. Le premier segment concentre les emplois stables et qualifiés, temps plein, bien rémunérés, bénéficiaires d'une forte protection et de concertation sociale. Le second segment concentre quant à lui les emplois plutôt temporaires, sous-payés et faiblement protégés. Il existe donc, en fonction des segments une différenciation des types de contrat en termes de temps de travail, de durée, de stabilité et de protection. (Peter Doeringer, Michael Piore : 1970)

Il apparaît que la ségrégation liée au genre renforce également la segmentation « *...des théories institutionnalistes qui décrivent comment des barrières plus ou moins explicites freinent l'accès des femmes à certains emplois et déterminent ainsi leurs conditions de travail, dont leur temps de travail. [...] Les femmes [...] auraient moins de chances d'être recrutées pour les emplois des marchés internes, au cœur du segment dit "primaire" du marché du travail, et se retrouveraient dans le segment secondaire où le temps de travail est déterminé par les impératifs de production. Elles seraient alors soumises à une flexibilité horaire qu'elles n'ont pas choisie, qui se cumule souvent avec des conditions de travail dégradées sans aucune forme de compensation.* » (Briard, Karine : 2020)

Depuis l'introduction de ce concept, on voit apparaître des contrats de plus en plus atypiques ou encore de nouvelles formes de sous-emplois. Dans le cadre de l'ALE, on peut parler d'un paradoxe lié à la segmentation qui institue le travailleur du second

segment dans le champ de l'assurance chômage, voir dans le champ de l'assistance (cette forme n'a pas été observée lors de nos entretiens). Il existe un possible basculement du premier vers le deuxième en cas de sanction liée au contrôle opéré sur la disponibilité active (recherche active d'emploi) et la disponibilité passive (non-présentation à des convocations).

Comme le souligne Janine Leschke, « *la segmentation existe à la fois sur le marché du travail et dans le système de protection sociale, et ces deux sphères sont renforcées mutuellement* ». (Janine Leschke : 2013) Avec le statut de prestataire ALE, le concept même de segmentation dépasserait de facto les frontières du marché pour se retrouver dans le cadre de l'assurance chômage et de l'assistance.

9. Limites et biais

Une des limites identifiables se définit par un morcellement des prestataires ALE sur un territoire donné. Ils ne se croisent pas ou peu et vive souvent leur état de manière individuelle. Ce qui a rendu difficile de trouver des prestataires. Cela s'explique aussi par la forme de ce type de contrat très atypique qui toucherait seulement 3% de la population localisée dans des secteurs spécifiques tels que, pour la Belgique, les métiers du care¹³. En raison des normes liées au RGPD, nous ne sommes pas en mesure de fournir les chiffres exacts relatifs aux prestataires qui opèrent actuellement dans le dispositif ALE et plus précisément qui prestent dans le cadre des garderies extra-scolaires.

Nous avons observé une autre limite qui relève du registre de l'émotionnel et du sensible. A savoir, qu'il ne nous a pas été possible de retranscrire les diverses émotions perçues dans les verbatims des participants.

Le biais majeur identifié est le cadre dans lequel s'exerce l'accueil extra-scolaire qui résulte d'un enchevêtrement de plusieurs types de contrats et de différentes logiques institutionnelles, territoriales et locales. Ce qui complexifie la lecture du dispositif en tant

¹³ [Flexible forms of work: 'very atypical' contractual arrangements | \(europa.eu\)](#)

que tel, mais qui en conséquence apporte des indicateurs nouveaux qui permettront une analyse plus générale de l'accueil temps libre.

10. Conclusion

Afin de permettre la compréhension du dispositif ALE, nous avons dans un premier temps retracé les limites de notre contexte de recherche au travers de la définition des objectifs de l'ALE, de son cadre réglementaire ainsi que de la présentation de la spécificité des établissements d'enseignement.

Lors de la revue de la littérature, bien que le nombre d'articles concernant le dispositif ALE soit restreint, nous avons tenté d'apporter des éclaircissements sur le dispositif grâce à Bernard Conter qui nous a fait découvrir le but latent d'un dispositif aux prises avec une politique d'activation où l'emploi y est éclaté en « *petits boulots* », ce qui favorise une forme de domesticité. (Abraham Franssen : 2017) De plus, l'aspect pédagogique y est mis de côté afin de se concentrer davantage sur l'activité marchande, comme le soulignent Didier Vrancken et Julie Gérard.

Le cadre d'analyse dans sa dialectique, très processuelle, afin d'expliquer un phénomène, nous a amené à penser l'identité des prestataires ALE en garderie extra-scolaire selon la théorie de Claude Dubar relative à l'« *identité pour soi* » et l'« *identité pour autrui* » (Claude Dubar : 1991). Dans cette configuration, nous avons fait part « *du modèle du retrait au processus d'exclusion : l'identité d'exécutant " stable " menacé* » au regard de la place qu'y occupe la formation. Nous avons mis ce concept en parallèle avec la manière dont le système capitaliste exclut des acteurs de la possibilité d'être formés. (Luc Boltanski et Eve Chiapello : 2011). C'est pourquoi nous avons évoqué l'ambiguïté du travail et du non-travail qui prend souvent cours grâce à la reconnaissance de la valeur productiviste de l'activité. Ce qui nous a amené à retracer le travail de care comme activité dite « peu qualifiée », à la marge d'un système et pourtant soumise à une forte pénurie. Pour comprendre la place sur le marché qu'occupe l'activité d'accueil extra-scolaire (qui résulte du care), nous nous sommes penchées sur la ségrégation professionnelle grâce à l'article de Karine Briard. Pour conclure, nous avons replacé l'ensemble à un niveau plus macro via l'article *Qu'est-ce que le social care ? Une revue de questions* de Claude

Martin, afin de visualiser la place du care selon la définition de Jane Lewis en rapport avec la dépendance de l'enfant et accordée par les politiques institutionnelles et les arrangements sociaux qui en découlent. Cela expose notre cheminement dans les concepts et leurs imbrications.

Ensuite, nous avons fait part de la construction de notre objet de recherche et de son caractère évolutif et interpellant par le biais de l'analyse documentaire.

Au cœur de notre recherche herméneutique, se trouvent les personnes que nous avons rencontrées et avec qui nous avons réalisé des entretiens afin de comprendre le sens qu'elles donnaient à leur vécu. Leurs verbatims ont relevé plusieurs sujets qui ont permis de replacer nos deux hypothèses dans leur contexte.

Nous pouvons en conclure que l'identité des prestataires ALE qui travaillent dans l'accueil extra-scolaire, est soumise à de multiples tensions et de nombreux paradoxes et qu'elle n'est pas vécue de manière uniforme. C'est dans cet altérité que se construit l'identité des prestataires ALE en garderie extra-scolaire. En effet, le travail en garderie extra-scolaire relève d'une réalité multidimensionnelle liée à des arrangements institutionnels, territoriaux et locaux dont ils sont un des maillons. Entre différents types de contrats, de statuts et de vécus dans l'accueil extra-scolaire, les prestataires ALE se voient confisquer leur intégration par manque de reconnaissance. La place qu'occupe le care, historiquement et collectivement admises dans nos sociétés, tant à les desservir. L'obligation de formation dans le dispositif et pour travailler dans le cadre de l'accueil temps libre est passée à la trappe pour 8 personnes sur 10 (chiffre relatif à nos entretiens). Ils sont assignés à la marge du marché par l'impossibilité de l'État de prendre en charge le domaine de l'accueil des enfants en amont et en aval des périodes scolaires. Le marché du travail dérégulé positionne ces personnes dans le giron de l'assurance voire de l'assistance et non plus dans le registre du travail. Domaines (l'assurance et l'assistance) qui eux aussi sont soumis à de nouvelles contraintes qui déforcent leur cadre structurant relatif à l'identité. On peut évoquer que l'assignation identitaire des prestataires en ALE est fortement institutionnalisée et soumise à de nouvelles astreintes qui pourraient les fragiliser encore plus notamment depuis l'abolition d'une certaine forme de protection liée à la difficulté d'obtenir une dispense. L'institutionnalisation de leur identité les place

dans une catégorie de « bouche-trou » pourtant ils sont indispensables au bon fonctionnement de la société. Et malgré cette configuration complexe faite de diverses tensions, ils arrivent à construire du sens et à prendre soin de nos enfants.

Nous concluons sur ces mots de David Graeber : *« Aujourd'hui, la règle générale semble être que plus un travail bénéficie clairement aux autres, moins il est rémunéré. »* (Graeber, 2019 : 14)

11. Bibliographie

11.1 Littérature scientifique

Allard, R., Ouellette J.-G. (1995). Vers un modèle macroscopique des facteurs déterminants de l'insertion socioprofessionnelle des jeunes. *Carriérologie*, 497 – 517. https://www.carrieroogie.uqam.ca/wp-content/uploads/2015/11/volume08_3-4-

Boltansky, L., Chiapello E. (2011). *Le nouvel Esprit du Capitalisme*, Collection Tel Gallimard

Briard, K. (2020). Temps partiel et ségrégation professionnelle femmes-hommes : une affaire individuelle ou de contexte professionnel? *Travail et emploi*, 161, 31-60. <https://www.cairn.info/revue--2020-1-page-31.htm>.

Castel, R. (2009). *La montée des incertitudes. Travail, protections, statut de l'individu*, Editions du Seuil

Cartier J.-P. (2003). D. Castra. L'insertion professionnelle des publics précaires. Presses Universitaires de France. <https://doi.org/10.3917/puf.castra.2003.01>.

Conter, B. (2005). Agences locales pour l'emploi et Titres-services : Entre développement de services et activation. Vielle P., Pochet P., Cassiers I. (eds.), *État social actif : vers un changement de paradigme ?* PIE Peter Lang, Bruxelles

Coutrot, L., Kieffer, A., Silberman, R. (2004). Travail non qualifié et changement social. In : *Le travail non qualifié*, 95 – 119, Collection « Recherches », La découverte

Dubar, C. (1991). *La socialisation : Construction des identités sociales et professionnelles*, Paris, Armand Colin.

Dumez, H. (2021). *Méthodologie de la recherche qualitative : les 10 questions clés de la démarche compréhensive* - (3ème édition), Vuibert.

Doeringer, P., Piore, M. (1970). *Internal Labour Markets and Manpower Analysis*. U.S department of health, education, and welfare office of education.

Fournier, G. Boisin, M-D. Viel, D. (1998) L'individu au cœur des pratiques éducatives d'aide à l'insertion socioprofessionnelle, Cahiers de la recherche en éducation, vol 5, n°1, 19 – 44, Cerdec

Ferreras, I. (2007). *Critique politique du travail. Travailler à l'heure de la société des services.*, SciencesPo. Les Presses

Franssen, A., (2017). La fabrique du sujet au cœur des politiques d'activation. CriDIS - Working paper 66 Série "Subjectivité/subjectivation", 28 pages <http://hdl.handle.net/2078.3/199061>

Gadrey, N., Jany-Catrice, F., Pernod-Lemattre, M. (2004). Genre et emploi non qualifiés, In : *Le travail non qualifié*, 197-207, Collection « Recherches », La découverte

Gadrey, N., Jany-Catrice, F., Pernod-Lemattre, M. (2004). Les conditions de travail des employés non qualifiés, In : *Le travail non qualifié*, 182-195, Collection « Recherches », La découverte

Gazier, B. (2005). *Vers un nouveau modèle social*, Champs Essais.

Gérard J., Vrancken D. (2016). De l'activation à la précarité des demandeurs d'emploi : deux dispositifs en Belgique francophone. Formation emploi, 136, pp.99-119. <https://doi.org/10.4000/formationemploi.4930>

Graeber D. (2019). *Bullshit Jobs*, Editions Les Liens qui Libèrent pour la traduction française, Lonray

Hughes. E. (1951). *Work and the self* J.H. Rohrer, M. Sherif (Eds.), Social psychology at the crossroads, Harper & Brothers, New York, pp. 313-323

Laforge, D., Rostaing, C. (2011). *Violences et Institutions. Réguler, innover ou résister ?*, CNRS Editions

Leschke, J. (2013). La crise économique a-t-elle accentué la segmentation du marché du travail et de la protection sociale ? Une analyse des pays de l'Union européenne (2008-2010). Revue française des affaires sociales, 10-33. <https://doi.org/10.3917/rfas.127.0010>

Martin, C. (2008). Qu'est-ce que le social care ? Une revue de questions. Revue Française de Socio-Économie, 2, 27-42. <https://doi.org/10.3917/rfse.002.0027>

Meda, D., Vennat. F. (2004). *Le travail non qualifié*, Collection « Recherches », La découverte

Nicole-Drancourt, C., Jany-Catrice, F. (2008). Le statut du care dans les sociétés capitalistes. Introduction. Revue Française de Socio-Économie, 2, 7-11. <https://doi.org/10.3917/rfse.002.0007>

Rose, J. (2004). Travail sans qualité ou travail réputé non qualifié ? In : *Le travail non qualifié*, 227-241, Collection « Recherches », La découverte

Tronto Joan (2009). *Moral Boundaries: A political argument for an Ethic of Care*, Routledge

Van Campenhoudt, L., Quivy, R. (2011). *Manuel de recherche en sciences sociales*, 4ème édition, Dunod.

Vézinat, N. (2015). L'engagement dans le travail. Qu'est-ce que le vrai boulot ?

Vrancken, D. (2019). *Les invisibilités barbares*, IES Éditions

11.2 Autre source

National Contribution (2010). Flexible forms of work: "very atypical" contractual arrangements, Eurofond, Observatory: EurWORK, rapport du 04 mars 2010 [Flexible forms of work: 'very atypical' contractual arrangements | \(europa.eu\)](http://europa.eu)

11.3 Travail réalisé

Llorente, M. (2022). « Dans quelle mesure le dispositif ALE favorise-t-il ou non l'insertion durable et de qualité des prestataires en garderie extra-scolaire dans les écoles maternelles et primaires en région liégeoise ? » Séminaire de méthodologie de recherche en Sciences du travail, en situation professionnelle

11.4 Littérature grise

Autoformation ALE : Cours d'introduction à la réglementation des ALE

Demellenne, C., (Mercredi 26 avril 2023). Le temps libre malmené ? la fronde du secteur de l'enfance. L'avenir

Vademecum ALE mise à jour du 07/01/2022

11.5 Textes législatifs

Loi du 28 DECEMBRE 1944 portant la sécurité sociale des travailleurs M.B. 30 DECEMBRE 1944 Erratum 03-05-2019, ART8

<http://www.ejustice.just.fgov.be/eli/loi/1944/12/28/1944122850/justel>

5 NOVEMBRE 1991. - Arrêté royal portant réglementation du chômage. (NOTE : Consultation des versions antérieures à partir du 10-06-1992 et mise à jour au 15-06-2023) <http://www.ejustice.just.fgov.be/eli/arrete/1991/11/25/1991013192/justel>

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. Réglementation - Professionnel - Office de la naissance et de l'enfance (one.be)

01/07/2021 de l'ART 4 de l'Arrêté du Gouvernement Wallon (AGW) par dérogation à l'article 79, § 4, alinéa 1er, de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage, du 08.07.2021 [51289 - WALLEX \(wallonie.be\)](#)

Décret du 12 novembre 2021 relatif à l'accompagnement orienté coaching et solutions des chercheurs d'emploi (1) [https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi/article_body\(...\)](https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi/article_body(...))

12. Annexes

12.1 Tableau récapitulatif des entretiens

12.2 Guide d'entretien pour les prestataires

Partie 1 : se présenter

- Pourriez-vous vous présenter ? (Nom, prénom)
- Quel est votre âge ?
- Quel est votre formation ?
- Quel est votre parcours professionnel ?

Partie 2 : le travail en ALE

- Qu'est-ce qui vous a mené à travailler en ALE ?
- Depuis combien de temps travaillez-vous en ALE ?
- Travaillez-vous dans différentes entités – PO ?
- Quelles sont les tâches que vous devez réaliser ?
- Comment fonctionne une journée type ?
- Quels types d'horaires faites-vous ?
- Combien d'implantations scolaires avez-vous ?

Partie 3 : la formation

- Avez-vous reçu une formation avant de démarrer votre activité de garderie ?
- Depuis que vous faites les garderies, vous a-t-on proposé une formation ?
- Pensez-vous que la formation soit importante pour exercer votre métier d'accueillant extra-scolaire ?

Partie 4 : la collaboration

- Comment se passe la collaboration avec les agents ALE ?
- Comment se passe la collaboration avec vos collègues ?
- Comment se passe la collaboration avec la direction de l'école ?
- Comment se passe la collaboration avec les enseignants ?
- Comment se passe la collaboration avec la responsable ATL ?

Partie 5 : les enfants

- Quels âges ont les enfants que vous surveillez ? Comment sont-ils répartis ?
- Quel rapport entretenez-vous avec les enfants ?
- Est-ce que vous aimez l'activité de garderie ?

Partie 6 : le statut

- Recevez-vous des sollicitations du Forem en plus de votre travail en ALE ? Si oui, de quel type ? Si oui, comment le vivez-vous ?

- Recevez-vous d'autres sollicitations ?
- Comment se passent les périodes de vacances scolaires ?
- Comment se passent les périodes de maladies ?
- Comment considérez-vous votre activité ?

Partie 7 : la reconnaissance

- Vous sentez-vous écouté ?
- Vous sentez-vous reconnu ?
- Vous sentez-vous respecté ?

Partie 8 : les pistes

- Qu'est ce qui selon vous pourrait changer ?
- Souhaiteriez-vous ajouter quelque chose ?
- Si vous connaissez d'autres personnes intéressées par cette enquête, pourriez-vous m'aider à les rencontrer ?

12.3 Guide d'entretien pour les agents ALE

Partie 1 : se présenter

- Pourriez-vous vous présenter ? (Nom, prénom)
- Quel est votre âge ?
- Quel est votre formation ?
- Quel est votre parcours professionnel ?

Partie 2 : le travail en ALE

- Comment êtes-vous arrivé à travailler en tant qu'agent ALE ?
- Depuis combien de temps travaillez-vous en tant qu'agent ALE ?
- Quelles sont les tâches que vous devez réaliser ?
- Comment fonctionnent une journée type ?

Partie 3 : le fonctionnement de l'ALE

- Comment fonctionne une ALE ?
- Est-elle subsidiée ?
- Comment fonctionnent les paiements des prestations ?
- A quoi sert l'ALE ?
- A qui sert l'ALE ?

Partie 4 : la sélection

- A qui s'adresse l'ALE ?
- Quel type de public exerce, selon vous, majoritairement en garderie extra-scolaire ?
- Comment se passe la sélection du public pour les garderies extra-scolaires en ALE ?

Partie 5 : la formation

- Quels sont les prérequis pour les futurs prestataires pour réaliser les activités de garderie extra-scolaire ?
- Existe-t-il des formations pour le public cible qui va réaliser les activités de garderie extra-scolaire ?
- Pensez-vous que la formation soit importante pour exercer le métier de surveillant extra-scolaire ?

Partie 6 : Pistes

- Avez-vous des questions ?

12.4 Guide d'entretien pour les coordinatrices ATL

Partie 1 : se présenter

- Pourriez-vous vous présenter ? (Nom, prénom)
- Quel est votre âge ?
- Quel est votre formation ?
- Quel est votre parcours professionnel ?

Partie 2 : le travail en tant que coordinatrice ATL

- Comment êtes-vous arrivée à travailler en tant que coordinatrice ATL ?
- Depuis combien de temps travaillez-vous en tant que coordinatrice ATL ?
- Quel est le but de votre fonction ?
- Quelles sont les tâches que vous devez réaliser ?
- Comment fonctionne une journée type ?

Partie 3 : le fonctionnement de l'ATL

- Comment fonctionne l'ATL ?
- Comment fonctionnent les contrats en ATL ?

Partie 4 : la sélection

- Quel type de public exerce selon vous majoritairement en garderies extra-scolaires ?
- Comment se passe la sélection du public pour les garderies extra-scolaires ?
- Quels sont les différents types de contrats au sein de votre administration ?

Partie 5 : la formation

- Existe-t-il des formations pour le public cible qui va réaliser les activités de garderie extra-scolaire ?
- Pensez-vous que la formation soit importante pour exercer le métier de surveillant extra-scolaire ?
- Quelles sont les exigences de l'ONE par rapport à la formation des publics qui travaillent pour l'ATL ?

Partie 6 : Pistes

- Rencontrez-vous des difficultés particulières que vous souhaiteriez évoquer ?
- Avez-vous des questions ?

12.5 Guide d'entretien pour la coordinatrice nationale des Travailleurs Sans Emploi d'un organisme syndical

Partie 1 : se présenter

- Pourriez-vous vous présenter ? (Nom, prénom)
- Quel est votre formation ?
- Quel est votre parcours professionnel ?

Partie 2 : le travail en tant que coordinatrice nationale des Travailleurs Sans Emploi

- Depuis combien de temps travaillez-vous en tant que coordinatrice nationale des Travailleurs Sans Emploi ?
- Quel est le but de votre fonction ?

Partie 3 : le fonctionnement de la coordination nationale des travailleurs sans emploi

- Comment fonctionnent vos actions ?
- Comment sont-elles perçues ?
- Quel sont leurs buts ?
- Quels sont les résultats que vous obtenez auprès des personnes syndiquées ?
- Avez-vous dans vos actions pour vocation le militantisme ?

Partie 4 : le public

- Quel type de public exerce selon vous en garderie extra-scolaire ?
- Comment selon vous se passe le travail des prestataires ALE en garderie extra-scolaire ?
- Pensez-vous que le public en ALE rencontre des difficultés particulières ?

Partie 5 : Pistes

- Rencontrez-vous des pistes particulières à me transmettre ?
- Avez-vous des questions ?

12.6 Exemple d'un courriel envoyé et d'un message envoyé sur Facebook

Llorente Herrero Melisa Ines

Cci :

ecole.communale@e-c-welkenraedt.be; ecochaineux@swing.be; ecogr.herve@swing.be; efls4650herve@yahoo.com; ecombruyeres1@swing.be; ecoxh.herve@swing.be; ecoxh.herve@swing.be; ecole.micherox@soumagne.be; ecole.ayeneux@soumagne.be; ecole.evegnee@soumagne.be; ecole.evegnee@soumagne.be; ecole.melen@soumagne.be;

ecole.micherox@soumagne.be; ecole.micherox@soumagne.be;
ecole.soumagne@soumagne.be; secretariat.nds@gmail.com; ecole.ensival@swing.be;
ecole.lambermont@swing.be; csm.direction@swing.be; ecole.centre.ville@swing.be;
ecole.hodimont@ecverviers.be; ecole.boulevards@swing.be; ecole.hougnés@swing.be;
ecole.carlgrun@ecverviers.be; sfx2primaire@swing.be; joel.maclot@thimister-clermont.be;
nathalie.conrad@thimister-clermont.be; nathalie.lecluse@thimister-clermont.be

Jeu 09/03/2023 10:57

Madame la Directrice, Monsieur le Directeur,

En tant que Hervienne, travaillant à Verviers, c'est naturellement vers vous que j'adresse cette demande.

Actuellement, étudiante en Master en Sciences du Travail en horaire décalé, je me permets de faire appel à vous, dans le cadre de mon mémoire qui traite de l'accueil extra-scolaire des enfants via le dispositif ALE.

En effet, je suis à la recherche d'accueillant.e.s extra-scolaire qui pourraient m'allouer une heure de leur temps afin de réaliser une interview. Vous n'êtes pas sans savoir que les interviews sont une étape primordiale afin de conclure un travail de recherche de qualité.

Mon but est de partir de la réalité vécue des accueillant.e.s et de la mettre en rapport avec diverses théories en sciences du travail. Les interviews sont bien entendu anonymisées dans le respect le plus total du RGPD.

Je suis disposée à me mouvoir soit au sein de votre établissement (en dehors des heures de garderie), soit au domicile de la personne afin de réaliser l'interview, soit dans un endroit calme à convenir avec la personne.

Voici mon numéro de GSM afin de le transmettre aux personnes qui souhaiteraient m'aider dans ma recherche :

Melisa Llorente
0495/720228

Les personnes désireuses de participer peuvent m'y laisser un message ou m'écrire sur cette adresse e-mail. Je les recontacterai afin de convenir d'un rendez-vous à leur meilleure convenance.

Je vous remercie d'avance pour le temps et le soutien que vous allouerez à cette demande particulière.

Bien cordialement,

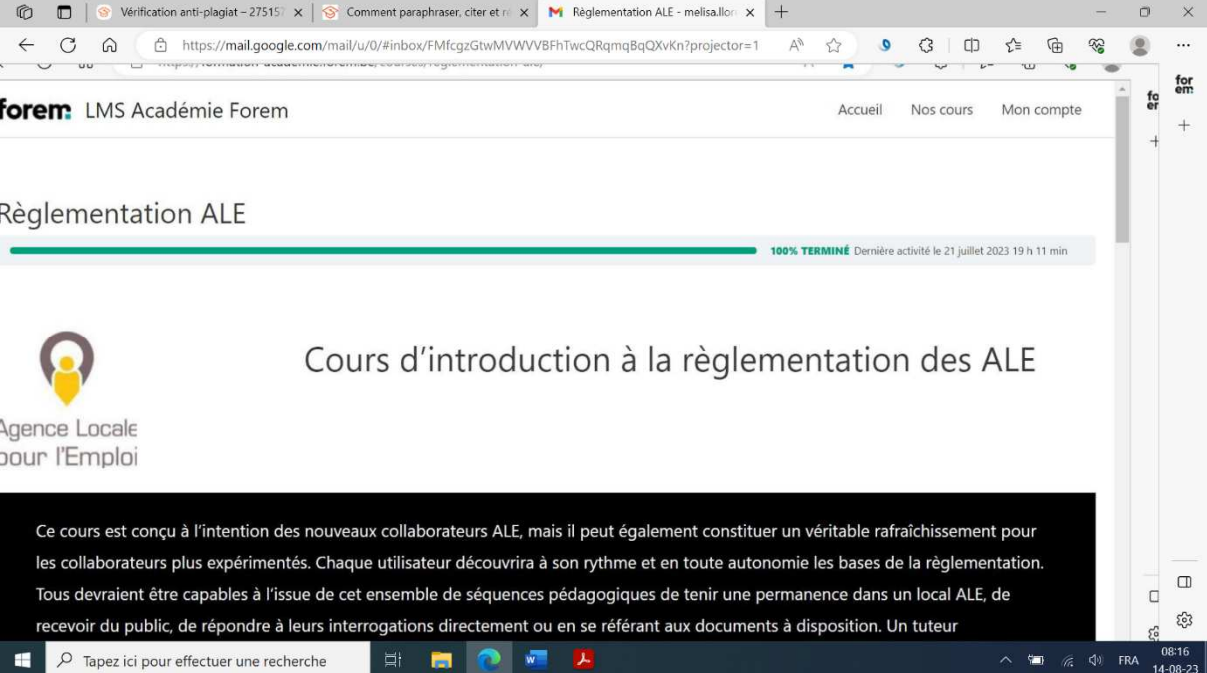
Meli Llorente Tu es un vrai Hervien si ... (officiel bis)

24 mars ·

Bonjour, dans le cadre de mon mémoire en Sciences du Travail, je suis à la recherche de surveillant.e.s extra-scolaire idéalement ALE qui pourrait m'accorder une interview d'une heure. Je me déplace ou par Teams. Si vous êtes intéressé, vous pouvez me laissez un commentaire 😊

MERCI 😊

12.7 Analyse documentaire



The screenshot shows a web browser window with the following elements:

- Browser tabs: "Vérification anti-plagiat - 275157", "Comment paraphraser, citer et r...", "Règlementation ALE - melisa.llo...", and a plus sign for more tabs.
- Address bar: "https://mail.google.com/mail/u/0/#inbox/FMfcgzGtwMVVVVBfHtwcQRmqBqQXvKn?projector=1"
- Page header: "forem LMS Académie Forem" with navigation links "Accueil", "Nos cours", and "Mon compte".
- Section title: "Règlementation ALE" with a green progress bar indicating "100% TERMINÉ" and "Dernière activité le 21 juillet 2023 19 h 11 min".
- Logo: "Agence Locale pour l'Emploi" with a stylized person icon.
- Course title: "Cours d'introduction à la réglementation des ALE".
- Text box: "Ce cours est conçu à l'intention des nouveaux collaborateurs ALE, mais il peut également constituer un véritable rafraîchissement pour les collaborateurs plus expérimentés. Chaque utilisateur découvrira à son rythme et en toute autonomie les bases de la réglementation. Tous devraient être capables à l'issue de cet ensemble de séquences pédagogiques de tenir une permanence dans un local ALE, de recevoir du public, de répondre à leurs interrogations directement ou en se référant aux documents à disposition. Un tuteur".
- Windows taskbar: Search bar "Tapez ici pour effectuer une recherche", taskbar icons (File Explorer, Edge, Word, PDF), and system tray showing "FRA" and "08:16 14-08-23".

Le temps libre malmené ? La fronde du secteur de l'enfance

La réforme de l'Accueil temps libre de la ministre de l'Enfance, Bénédicte Linard, inquiète les professionnels du secteur. Ils demandent à être redéfinis entendus sur cette question, sans être mis sous pression par un agenda politique.

JEUNESSE

Pour être bien dans leur tôle, les professionnels ont besoin d'un problème bien de vie, d'attente, les recommandations et les divers éléments de l'environnement scolaire et du cercle familial. Selon les professionnels de l'Accueil temps libre (ATL), cette sorte de décompression, essentielle au développement des plus jeunes, est cependant menacée. Les acteurs du secteur s'inquiètent en effet de la réforme initiée par la ministre de l'Enfance, Bénédicte Linard (social).

Structures en péril

La reformation des écoles de la ministre, toutes les missions des écoles de l'enfance, de la jeunesse et de la famille, ont été révisées. Dans ce cadre, la réforme de l'Accueil temps libre est présentée comme un projet de décret sans loi. Cette note d'orientation fait même craindre la disparition de ce type de structure. « Si on lit le mot de la ministre, toutes les missions des écoles de l'enfance, de la jeunesse et de la famille, ont été révisées. Dans ce cadre, la réforme de l'Accueil temps libre est présentée comme un projet de décret sans loi. Cette note d'orientation fait même craindre la disparition de ce type de structure. »

Un renouveau sur le terrain

Les critiques à l'égard de la réforme de l'Accueil temps libre ont été nombreuses. Les professionnels du secteur ont exprimé leur inquiétude à l'égard de la réforme de l'Accueil temps libre. Ils craignent que la réforme ne soit qu'un changement de nom sans réelle valeur ajoutée. Ils craignent également que la réforme ne soit qu'un changement de nom sans réelle valeur ajoutée.



Accueil temps libre est censé offrir une « bulle d'air » aux enfants, à côté de l'école et de la sphère familiale.

« Après 41 réunions, nous cherchons des recommandations dans la note de la ministre »

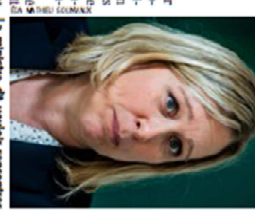
« On ne peut pas attendre que la ministre nous dise ce qu'elle veut faire. On ne peut pas attendre que la ministre nous dise ce qu'elle veut faire. On ne peut pas attendre que la ministre nous dise ce qu'elle veut faire. »

« Je ne suis pas un politicien, je suis un professionnel. Je ne suis pas un politicien, je suis un professionnel. Je ne suis pas un politicien, je suis un professionnel. »

« Je ne suis pas un politicien, je suis un professionnel. Je ne suis pas un politicien, je suis un professionnel. Je ne suis pas un politicien, je suis un professionnel. »

« Je veux être à l'écoute de leurs préoccupations »

Face aux critiques exprimées par le secteur de l'ATL, la ministre Linard invite les acteurs à formuler une contre-proposition.



La ministre de l'Enfance, Bénédicte Linard.

« Je ne suis pas un politicien, je suis un professionnel. Je ne suis pas un politicien, je suis un professionnel. Je ne suis pas un politicien, je suis un professionnel. »

Les professionnels manifestent

Pour faire entendre sa voix, le secteur de l'Accueil temps libre a organisé une manifestation au sein de la ministre de l'Enfance, ce mardi 24 avril. Les professionnels ont exprimé leur inquiétude à l'égard de la réforme de l'Accueil temps libre. Ils craignent que la réforme ne soit qu'un changement de nom sans réelle valeur ajoutée.