

# BadjeInfo

NEWS DU SECTEUR

La Réforme ATL  
est relancée

NEWS DU SECTEUR

Des associations mutualisent  
leur matériel

DOSSIER

Professionnel·le·s de l'accueil :  
des métiers en pénurie





#### COORDINATION

Maryne Despres et Guy Delsaut

#### ONT COLLABORÉ À CE NUMÉRO :

Romain Adam, Ihssane Bakhat, Valérie Bautier, Assia Bouhnani, Milèna Chantraine, Séverine Cirlande, Guy Delsaut, Maryne Despres, Morgane Eeman, Redouane El Fari, Zohra El Kajjal, Laëtitia Gérard, Yoann Ihler, Corinna Iudicelli, Laudine Lahaye, Valérie Lescrenier, Sylvie Mejblum, Carmen Montebello, François Moors, Thierry Ney, Dominik Ryslink, Christine Thielert, Caroline Wynsberghe

#### ILLUSTRATIONS

Badje sauf p. 1 (Dominik Ryslink/Badje), p. 3 (Morgane Eeman), p. 5 (Séverine Acerbis), p. 6 (Dominik Ryslink/Badje) p. 7 (OEJAJ), p. 8 (Sylvie Mejblum), p. 9-10 (CréACtions), p. 12-13 (Dominik Ryslink/Badje), p. 14-16 (ONE), p. 17 (Soralia), p. 19 (Dominik Ryslink/Badje) p. 20 (La Maison Rue Verte), p. 26 (Maud Gillardin), p. 27 (La Maison Rue Verte), p. 29 (Frietmuseum), p. 30 (Magnard Jeunesse), p. 31 (Geek Attitude Games, Larbrojeux, Ferti, Ludoteka, Gigamic) et logos (tous droits réservés).

#### MAQUETTE & MISE EN PAGES

In-Octavo

Le *Badje Info* est un trimestriel de l'ASBL *Bruxelles Accueil et Développement pour la Jeunesse et l'Enfance*

#### CONTACT

Morgane Eeman  
Rue Émile Féron 153  
1060 Bruxelles  
T +32 2 248 17 29  
info@badje.be  
www.badje.be



Imprimé sur papier 100 % recyclé

## ÉDITO

> Quand la bulle du non-marchand ne tourne plus rond 3

## NEWS DU SECTEUR

> Projet de mutualisation du matériel : ADM&Co 4  
> Une nouvelle étude sur l'accessibilité des crèches en Région bruxelloise 5  
> Une nouvelle présidente pour la CNDE 5  
> De la commission transversale au comité d'orientation. Nouvelle formule, mêmes enjeux, quels moyens ? 6  
> Quelles sont les difficultés et les besoins en matière d'ATL ? 7

## NOTRE ACTU

> Que retenir de l'année 2024 chez Badje ? 7

## VIVRE SON MÉTIER

> Vivre son métier de professeur·e de langues 8

## PORTRAIT

> CréACtions, une association à l'écoute des enfants et des jeunes ! 10

## DOSSIER

### LA PÉNURIE DE PERSONNEL AU CENTRE DES ENJEUX DU SECTEUR 12

> Pénurie de personnel dans le secteur de l'accueil de la petite enfance : un défi systémique à relever ensemble 14  
> Extrascolaire et emplois précaires : une rime délétère 17  
> Métiers de l'enfance : la crise des recrutements 20  
> Le volontariat en EDD 21  
> Volontariat & accueil de l'enfance : face aux défis, un monde de possibilités 24  
> Mieux comprendre et prévenir l'absentéisme dans l'accueil de la petite enfance : une priorité pour la Ville de Bruxelles 26  
> Face aux tensions du secteur de l'enfance : avancer avec méthode, en dialogue, dans un contexte budgétaire difficile 28

## BON PLAN

> Le Frietmuseum de Bruges : un voyage savoureux à travers l'histoire de la frite 29

## BONS TUYAUX

> Six contre un 30  
> Les jeux de stratégie 31

## CARTE DES MEMBRES 32

Badje ASBL bénéficie du soutien de la Région de Bruxelles-Capitale, de la Fédération Wallonie-Bruxelles, du Service public francophone bruxellois, d'Actiris, de l'Office de la Naissance et de l'Enfance, du Fonds 4S, de CAP48, de la Fondation Roi Baudouin et de Viva for Life.

Dans le respect de ses valeurs, l'ASBL *Badje* suit de près les réflexions et débats autour de l'écriture inclusive. Dans ce processus d'expérimentation, les membres de l'équipe de *Badje* rédigent leurs articles en veillant à respecter l'écriture inclusive en suivant les recommandations décrites dans : *Manuel d'écriture inclusive, faites progresser l'égalité femmes-hommes par votre manière d'écrire, dirigé par Raphaël Haddad, fondateur et directeur associé, Mots-Clés, mai 2017. Nous laissons néanmoins libre choix aux contributeur·rice·s externes de suivre ou pas ces principes d'écriture.*

## QUAND LA BULLE DU NON-MARCHAND NE TOURNE PLUS ROND

Nous voilà un an après les élections ! Nous ne sommes plus sur une “nouvelle” législation. Même si Bruxelles n’a toujours pas de gouvernement de plein exercice, le terrain et ses équipes continuent chaque jour de remplir leurs missions. Parce qu’il n’y a pas tellement le choix. Parce qu’elles sont toujours une bulle qui permet aux enfants et aux familles de souffler un moment dans les réalités de plus en plus compliquées.



Par Morgane Eeman

Pourtant, on sent un changement de paradigme. La base du secteur associatif, c’est travailler pour et avec les publics les plus vulnérables, les plus précarisés. Les mesures des nouveaux gouvernements (fédéral et Fédération Wallonie-Bruxelles) et les coupes budgétaires commencent déjà à augmenter la demande et les besoins dans ces services de première et deuxième ligne. Pourtant, sur les pancartes de la foule qui manifestait le mois passé pour soutenir le secteur non-marchand, les slogans parlaient aussi des travailleuses et travailleurs, des équipes de l’associatif, insécurisées et sur la sellette entre licenciements faute de subsides ou de gouvernement, et conditions de travail encore plus intenable. Avec l’obligation de tenir sous peine d’être exclu-e-s Exclusion de chez le médecin qui ne pourra plus fournir trop de certificats, du chômage qui ne pourra plus compenser pour celles et ceux qui s’y retrouvent car leur poste n’est plus financé, ou du CPAS qui ne pourra raisonnablement accueillir plus que ce qui est déjà souvent ingérable.

Donc, on coupe ou gèle les moyens de celles et ceux qui sont parfois la dernière ressource pour lutter contre la précarité d’une partie de la population, et on met des personnes stables, qui sont à l’emploi, au chômage pour les en chasser au plus vite.

Les besoins des bénéficiaires des associations augmentent mais les équipes diminuent avec les moyens.

Dans cette tourmente, le secteur de l’ATL a deux réformes sur le feu : travailler à un décret commun pour valoriser, professionnaliser et soutenir l’accueil temps libre sous toutes ses formes, et intégrer cette réforme à celle des rythmes journaliers des enfants et des jeunes.

Côté petite enfance, on a toujours besoin de places (au moment de boucler cet édit on apprend l’exclusion de certaines communes bruxelloises et la diminution du nombre de places subsidiées par l’appel à projet Actiris-FSE “partenaires”), et pas seulement pour les enfants dont les parents travaillent<sup>1</sup>. Voilà qui ne va pas aider à solutionner la pénurie et la précarisation des métiers de nos secteurs.

Dans tous les cas ? Besoin de moyens. Au moins pour garantir l’existant. C’est urgent !

**Belle lecture !**

1 / Dans ce sens, la Cour constitutionnelle a annulé récemment les mesures du Gouvernement flamand qui octroyaient prioritairement les places en crèche aux enfants de parents qui travaillent et/ou suivent une formation de jour en vue d’un emploi. La Cour estime que ces règles violent le principe d’égalité et de non-discrimination. Le communiqué de presse de la Cour est disponible à l’adresse : [www.const-court.be/public/f/2025/2025-072f-info.pdf](http://www.const-court.be/public/f/2025/2025-072f-info.pdf).

# PROJET DE MUTUALISATION DE MATÉRIEL : ADM&CO



Par Redouane El Fari,  
Directeur de  
développement au CEMôme

Le CEMôme, actif dans l'accueil extrascolaire, Espaces enfance, un réseau de crèches, et Les Ateliers du Midi, spécialisés dans l'insertion socio-professionnelle dans le secteur de l'Horeca, se sont associés pour lancer un projet commun : ADM&Co.

Ce projet est né d'un constat partagé par ces trois structures : chacune d'elles achetait parfois le même matériel événementiel, ce qui entraînait non seulement des dépenses redondantes, mais également des difficultés de gestion, de stockage et d'entretien. Le matériel prenait souvent beaucoup de place, ce qui posait problème, notamment pour les ASBL ne disposant pas de locaux adaptés. De plus, certains équipements n'étaient utilisés que deux à trois fois par an, rendant leur achat peu rentable et leur maintenance difficile.

C'est pourquoi ADM&Co a vu le jour, avec pour objectif de mutualiser le matériel de ces trois ASBL et de le mettre en location à prix démocratique pour les associations et les particuliers. Cette démarche vise à optimiser les ressources existantes, tout en facilitant l'organisation d'événements accessibles à tous.

Le matériel proposé comprend du matériel pédagogique et d'animation (malle camp, château gonflable, table de ping-pong...), du mobilier (tables, chaises, bancs, tonnelles, bar...), des éléments techniques (projecteur, sonorisation...), ainsi que du matériel tel que des percolateurs, réchauds, frigos, plats, vaisselle, couverts, et bien d'autres équipements utiles pour des fêtes, des réunions ou des événements publics.

Dans un premier temps, le service sera lancé en phase test avec le matériel existant des trois structures, afin de perfectionner l'organisation et la qualité du service. Une fois ce système bien en place, le projet s'ouvrira à d'autres associations qui pourront également mettre leur matériel en dépôt pour le proposer à la location.

Le CEMôme, Espaces Enfance et Les Ateliers du Midi ont fait le choix d'y consacrer du temps, des moyens humains et logistiques, convaincus que ce projet peut aboutir à des résultats concrets et positifs pour de nombreuses associations. Il s'agit d'un investissement collectif au service de l'intérêt général.

Ce projet s'inscrit dans une volonté plus large de coopération et de mise en commun. Nous souhaitons nous lancer dans cette aventure, car aujourd'hui encore, trop peu de projets de mutualisation parviennent à se développer, malgré des besoins bien réels sur le terrain. Pourtant, beaucoup d'organisations ou d'associations gagneraient à mutualiser une partie de leurs ressources : cela permet d'améliorer le fonctionnement des structures, de professionnaliser la gestion du matériel, et surtout, de renforcer la qualité du service rendu au public.

La mutualisation est une logique de service solidaire, un levier pour alléger les charges individuelles, mais aussi un moyen de répondre collectivement à des enjeux concrets, comme la réduction des coûts, la durabilité, ou encore la simplification logistique. Elle favorise l'efficacité des missions associatives, au bénéfice direct des publics accompagnés.

Ce modèle de mutualisation est à la fois économique, écologique et solidaire, en phase avec les défis actuels :

- > il permet de réduire les coûts d'achat pour chacun ;
- > il permet de libérer de l'espace dans ses locaux ;
- > il contribue à limiter le gaspillage des ressources ;
- > il favorise une gestion plus responsable et partagée ;

Il renforce les liens entre associations, encourage la coopération, et soutient l'accès à des services pour tous, même en période de crise économique ou environnementale.

L'entrepôt a ouvert ses portes le 1<sup>er</sup> mai 2025 et est situé à Forest, rue de Fierlant 118.

Tout particulier ou association intéressé(e) peut dès à présent louer du matériel en envoyant une demande à : [fierlant@ateliersdumidi.be](mailto:fierlant@ateliersdumidi.be)

Le matériel emprunté peut être récupéré dans notre entrepôt ou peut être livré.

ADM&Co, un projet collectif, durable et utile, au service de la solidarité, de l'efficacité... et de l'avenir.

## UNE NOUVELLE ÉTUDE SUR L'ACCESSIBILITÉ DES CRÈCHES EN RÉGION BRUXELLOISE

Par Guy Delsaut

Cinq chercheur-euse-s de l'ULB et de l'UGent ont récemment publié les résultats de leur étude sur l'accessibilité des milieux d'accueil de la petite enfance en Région bruxelloise, dans la revue *Brussels Studies*.

Basée sur les chiffres de l'ONE et d'Opgroeien, enrichis d'informations collectées par le biais d'une enquête, l'étude montre les disparités au sein même de la Région. Pour étudier l'accessibilité des milieux d'accueil, les auteur-trice-s ont tenu compte des aspects géographiques, financiers, sociaux, culturels et pratiques, ainsi que de l'application des règles de priorité.

L'étude indique que le taux d'accès varie de 25 à 71 %, selon les revenus des ménages, le lieu d'habitation (les familles de l'ouest et du nord-ouest de la Région sont les plus défavorisées), la langue (il vaut mieux parler néerlandais), la mobilité des familles...

Les chercheur-euse-s recommandent un monitoring régulier de l'offre et la création de 7000 à 10 000 places, en particulier dans l'ouest de Bruxelles et avec des tarifications liées au revenu et une attention particulière pour les familles monoparentales, pour les parents en recherche d'emploi ou ayant un horaire atypique. Il-elle-s pointent aussi la difficulté de recruter des accueillant-e-s et préconisent de meilleures conditions de travail.



Charlotte Casier, Anneloes Vandembroucke, Jean-Michel Decroly, Pierre Marissal et Michel Vandembroeck. Accessibilité des milieux d'accueil de la petite enfance en Région de Bruxelles-Capitale. *Brussels Studies*, 2025.

<https://journals.openedition.org/brussels/8447>

## UNE NOUVELLE PRÉSIDENTE POUR LA CNDE

Par Guy Delsaut



Sur proposition de la ministre de la Justice, le Conseil des ministres a désigné la nouvelle présidente de la Commission nationale pour les droits de l'enfant (CNDE). Cette désignation nous réjouit puisqu'il s'agit de l'ancienne directrice de Badje, Séverine Acerbis.

Après 17 ans à la tête de notre fédération, cinq années passées au Cabinet de la ministre de l'Enfance, Séverine continue donc à défendre les droits de l'enfant au plus haut niveau. Nous la félicitons et lui souhaitons beaucoup de succès dans ses nouvelles responsabilités.

Rappelons que la CNDE est une plate-forme de concertation entre 90 acteurs belges actifs dans les droits de l'enfant qui ont été désignés par les pouvoirs publics. Ses travaux sont axés sur une contribution à la rédaction de rapports belges à l'égard d'instances internationales et sur la formulation de recommandations politiques générales.

# RÉFORME ATL DE LA COMMISSION TRANSVERSALE AU COMITÉ D'ORIENTATION

## NOUVELLE FORMULE, MÊMES ENJEUX, QUELS MOYENS ?



Par Morgane Eeman

Après plusieurs années de travail en commission et groupes de travail entre 2021 et 2023 sous la précédente législature, les membres de la commission transversale ATL ont décidé que ce travail d'envergure nécessitait d'être poursuivi, recentré sur l'intérêt des enfants et en concertation, pour travailler à une version unifiée de cette réforme de l'accueil temps libre.

Pour poursuivre les objectifs du contrat de gestion 2021-2025 de l'ONE (engager la réforme de l'accueil temps libre dans une optique d'amélioration de l'accessibilité et de la qualité, améliorer les conditions d'emploi dans le secteur de l'accueil temps libre, favoriser une culture de la concertation et de la participation au sein de l'accueil temps libre et renforcer les synergies de l'accueil temps libre avec le monde scolaire), le gouvernement actuel et l'ONE ont constitué un Comité d'orientation.

Il est constitué de personnes mandatées par la Commission d'agrément ATL, par la Commission générale d'avis relative aux Centres de vacances, par la Commission d'avis École de Devoirs, par le Conseil d'avis (dans l'attente de la constitution du Conseil consultatif de l'Enfance), par l'ONE et par le ministre de l'Enfance.

Un calendrier et une méthodologie sont proposés par l'ONE et les échanges et rencontres prévus entre avril 2025 et mai 2026 sur des thématiques prioritaires (définition de l'ATL et de ses principes fondamentaux, agrément unique, optimisation du dispositif ATL-Coordination locale, professionnalisation, rythmes des enfants et des jeunes, partenariat-coordination-réseaux et synergies, subventionnement et spécificités, professionnalisation : formation et valorisation...).

En tant que membre de ce Comité d'orientation, Badje participe activement à ces travaux via le mandat de la Commission générale d'avis relative aux Centres de vacances.

Notre secteur est à nouveau mobilisé sur cette réforme qui se veut une avancée majeure, tant pour les enfants et les familles que pour les professionnel-le-s.

Les enjeux sont identifiés, les acteurs et actrices sont autour de la table.

Au milieu se retrouve, comme toujours, la question des moyens. Financiers et humains. Elle est centrale depuis le départ : pas de moyens, pas de réforme... Mais le contexte politique actuel et la dévalorisation sans fin de nos secteurs et du non-marchand ne rassurent pas sur les perspectives de concrétisation de ces avancées sectorielles pourtant essentielles à l'heure où les rythmes journaliers des enfants sont également prévus à l'ordre du jour.

# QUELLES SONT LES DIFFICULTÉS ET LES BESOINS EN MATIÈRE D'ATL ?

## LES COORDINATIONS ATL SE SONT PENCHÉES SUR LA QUESTION

Par Guy Delsaut

Les communes s'inscrivant dans la dynamique du décret ATL sont tenues d'établir un état des lieux de l'accueil temps libre et une analyse des besoins en la matière sur le territoire de la commune, et ce, en vue d'établir le programme de coordination locale pour l'enfance (le programme CLE). Trois parties prenantes sont ainsi interrogées par les communes : les enfants, leurs parents et les opérateurs ATL.

- > une information accessible à tou-te-s et diffusée aux bons moments ;
- > un accès facile et sécurisé vers les lieux d'accueil / d'activités ;
- > des périodes et horaires suffisamment couverts ;
- > un accueil de qualité pour les enfants à besoins spécifiques.

Si les besoins peuvent varier d'une commune à l'autre, il est intéressant de découvrir les besoins spécifiques exprimés dans d'autres communes car ils existent sans doute un peu partout : un accueil pendant les jours fériés, une offre sportive "hors compétition", une information sur l'offre des communes avoisinantes, un accueil d'urgence...



Julie Dewilde. *Difficultés et besoins en matière d'accueil durant le temps libre (ATL) en Communauté française : Analyse des données récoltées par les coordinations ATL dans le cadre de leur analyse des besoins ATL auprès de parents, d'enfants et d'opérateurs d'accueil*. Observatoire de l'Enfance, de la Jeunesse et de l'Aide à la Jeunesse, 2025.

[https://oejaj.cfwb.be/fileadmin/sites/oejaj/uploads/PublicationsTravaux/Rapports\\_d\\_evaluation/Analyse\\_des\\_besoins\\_des\\_communes/RapportATL.pdf](https://oejaj.cfwb.be/fileadmin/sites/oejaj/uploads/PublicationsTravaux/Rapports_d_evaluation/Analyse_des_besoins_des_communes/RapportATL.pdf)

L'Observatoire de l'Enfance, de la Jeunesse et de l'Aide à la Jeunesse (OEJAJ) a synthétisé les enquêtes de 196 communes (sur les 253 communes "ATL") en Fédération Wallonie-Bruxelles. Il en résulte une analyse riche en enseignements. De nombreux sujets ont été abordés avec les 41 000 enfants, 34 000 parents et 4000 opérateurs interrogés : l'hygiène, le coût, l'information sur l'offre, les horaires, le type d'activité, l'accès en transport, l'encadrement, la formation continue du personnel...

L'OEJAJ relève les principaux enjeux en vue d'un ATL plus qualitatif et plus accessible :

- > une offre d'accueil / d'activités adaptée aux besoins et attentes des enfants et des jeunes ;
- > un accueil extrascolaire de qualité ;
- > des tarifs accessibles à toutes les familles ;



## QUE RETENIR DE L'ANNÉE 2024 CHEZ BADJE ?

L'année 2024 fut une année politiquement chargée avec des élections à tous les niveaux, une année-clé pour réaffirmer nos convictions pour le secteur, pour les professionnel-le-s, pour les enfants auprès des candidat-e-s et des décideur-euse-s fraîchement élu-e-s. 2024 fut aussi l'année où nous avons soufflé nos 25 bougies, lors d'une grande fête, mêlant membres, partenaires et équipe. Et bien sûr, nos projets, nos services ont continué avec la même intensité. Tout cela est résumé dans notre rapport annuel, disponible sur notre site :

[www.badje.be/pdf/rapport\\_activites/rapport\\_d\\_activites\\_badje\\_2024.pdf](http://www.badje.be/pdf/rapport_activites/rapport_d_activites_badje_2024.pdf)



Chaque trimestre, nous partons à la rencontre de deux professionnel-le-s qui ont un point commun et qui nous parlent de leur métier. Pour ce numéro, nous avons échangé avec deux professeures de langues, l'une enseigne les langues étrangères, l'autre enseigne le français à des primo-arrivants.

## VIVRE SON MÉTIER DE PROFESSEUR·E DE LANGUES

Par Corinna Iudicelli et Dominik Ryslink



SYLVIE

### Sylvie, fondatrice de Super Lexi

Fortes de ses connaissances et de ses expériences en communication, marketing et stratégies commerciales, Sylvie fonde Super Lexi en 2018. Super Lexi est un organisme proposant des activités de loisirs éducatives et des ateliers centrés sur la pratique des langues

Ayant elle-même été exposée à l'apprentissage des langues dès son plus jeune âge, elle croit fermement que les différences linguistiques "ne sont pas des freins, mais bien des clés permettant de s'ouvrir au monde". Cette valeur d'ouverture, qu'elle souhaite transmettre aux enfants, y compris aux siens, s'exprime pleinement dans le contexte multiculturel bruxellois, où elle habite avec sa famille.

C'est Sylvie qui conçoit les activités linguistiques pour ses ateliers. Elle sélectionne des livres illustrés adaptés, découpe et crée des jeux, formule des exercices et invente des chansons intégrant le lexique appris. Ce qui lui tient le plus à cœur, c'est d'offrir aux enfants l'opportunité d'associer l'apprentissage des langues à des expériences positives de jeu, de chant de rire. Lorsqu'elle les voit trépigner d'impatience pour donner une réponse correcte ou chanter par cœur une chanson, elle se sent heureuse et satisfaite de son travail. Ce type d'approche pédagogique est très naturel chez elle "ça vient tout seul", dit-elle.

Les ateliers visent à perfectionner ou à apprendre une langue, il est donc essentiel d'être un bon pédagogue avant tout. Mais la valeur ajoutée de sa démarche réside dans le soin qu'elle porte à la relation avec les parents. Parmi les nombreuses activités proposées (stages, anniversaires, événements variés), elle organise aussi des ateliers parents-enfants.

Toute forme d'expression contribue à l'apprentissage, y compris l'expression corporelle. Beaucoup d'activités d'expression se déroulent dans le studio

de danse familial Dans' & Harmonie, dirigé par Bernard et Nathalie, un couple partageant les mêmes valeurs que Super Lexi : l'épanouissement, le bien-être et un apprentissage rigoureux. Sylvie apprécie particulièrement travailler avec cette équipe et parle d'une "belle synergie avec des danseuses et des professeurs de yoga exceptionnels !".

Elle s'investit dans des projets qui ont du sens pour elle, comme le salon H.O.M.E. (House of Mother Earth), qui sensibilise aux changements climatiques, aux questions environnementales et à la consommation durable. Elle soutient également la cause de l'inclusion et souhaite inclure des enfants extraordinaires dans ses stages pour qu'ils ne soient plus perçus comme "différents".

Sylvie se définit comme une femme aux multiples casquettes : elle gère la communication de l'ASBL, recrute des collaborateurs, crée des partenariats. "Je suis heureuse de faire ce que j'aime, mais l'envers du décor n'est pas simple" confie-t-elle. L'un de ses défis est de composer avec le rapport au travail de la nouvelle génération "Souvent la collaboration avec les étudiants est difficile (ponctualité, respect des codes et des valeurs de Super Lexi)... mais être à la tête d'une entreprise, c'est aussi ça !" Elle intervient dans plusieurs écoles ucloises et cherche à étendre ses services et événements à d'autres quartiers bruxellois, mais elle se confronte à la concurrence et à la pénurie de locaux à prix abordables.

Bien qu'à la question "Quelle sont tes plus belles qualités ?", elle répond avec un grand soupir, la fondatrice de Super Lexi est solaire, spontanée et captivante. Elle parle de son métier avec beaucoup de passion et d'enthousiasme. Le projet de Super Lexi incarnée par Sylvie, met l'accent sur la qualité et valorise tous les éléments qui contribuent à renforcer les liens positifs avec les enfants.

## Carmen, animatrice et formatrice en alphabétisation au Centre Familial Belgo-Immigré (CFBI)



Assistante sociale de formation, Carmen travaille au Centre Familial Belgo-Immigré (CFBI) depuis plus de 25 ans. Le CFBI a été créé il y a 50 ans par Rachida El Idrissi, sous l'égide du centre de service social Brabantia et des œuvres paroissiales. Le but premier était de créer un service social de base en soutien aux primo-arrivants afin de faciliter leurs démarches. Petit à petit, il-elle-s se sont rendu compte des besoins en langue française et alphabétisation. Il-elle-s ont alors créé des activités d'éducation permanente pour les enfants et les jeunes primo-arrivants en difficulté. Le CFBI se base sur les demandes et besoins explicités par la population pour développer des solutions qui soutiennent leur arrivée en Belgique. L'association compte aujourd'hui une douzaine d'employé-e-s, dont du personnel administratif et d'accueil, des assistant-e-s sociales, une logopède, des animateur-trice-s et des coordinateur-trice-s.

Carmen travaille avec ses collègues Hayat et Nassiba. Elles sont toutes les trois formatrices et animatrices en alphabétisation. Carmen s'occupe de l'accueil des primo-arrivants de 13 à 17 ans. Elle leur propose des modules de français élémentaires pour s'adapter à la langue du pays d'accueil.

Les jeunes avec lesquels travaillent Carmen viennent au centre par le biais de leurs familles, d'écoles partenaires mais également par Fedasil ou la Croix-Rouge. Les nationalités varient en fonction de la géopolitique et des flux migratoires. En ce moment, le centre accueille en plus grande proportionnalité des populations sud-américaines comme le Brésil après les vagues successives de bénéficiaires ukrainien-ne-s, syrien-ne-s et afghan-ne-s.

Ce que propose le centre sert principalement à préparer les bénéficiaires à leur rentrée à l'école en Belgique. Mais pour Carmen, le CFBI ce n'est pas l'école : *“On organise des sorties, des jeux, des activités brise-glace qui permettent d'aller vers l'autre, de se parler parce qu'on peut se sentir seul-e quand on ne connaît pas la langue. Il faut que ça se passe dans une bonne ambiance, que la confiance s'installe. Pendant les congés, on va proposer une semaine pour le module de français et, la deuxième semaine, ce seront des activités sportives, culturelles, des sorties au parc ou à la découverte de Bruxelles”*.

Les qualités qu'elle met en avant dans son travail sont l'empathie, l'attention, la disponibilité, l'écoute, la compréhension de réalités qui sont parfois très dures et la débrouille avec les langues. Carmen est d'origine italienne, ce qui facilite la



CARMEN

communication avec les personnes d'origines latines, elle parle aussi néerlandais mais déplore de ne pas avoir appris l'arabe. Être patient-e est aussi très important, il faut savoir remotiver les jeunes contraints à apprendre le français. Le nœud du travail de Carmen réside ici.

Les réalités des jeunes sont très différentes et il faut les prendre en compte. Certain-e-s s'ouvrent assez vite, leurs familles sont avec eux, en Belgique. Pour d'autres, c'est plus complexe : tel jeune afghan, seul, qui a traversé des pays à pied, qui a peu d'intérêt pour le français, et qui n'est que de passage, telle petite syrienne traumatisée, fermée, tel ukrainien qui ne sait pas ce qu'il fait ici dont le papa est resté au pays, le grand frère aussi et lui qui n'a rien demandé. Ce n'est pas toujours facile leur faire reprendre confiance.

C'est ce que Carmen aime dans son travail, ce qui fait sens pour elle. C'est de rencontrer tous ces jeunes de tous ces pays qui arrivent avec une histoire, un vécu, parfois lourd qu'ils partagent s'ils le veulent. Et puis de voir les connexions entre eux qui se développent au fil des jours, à force de faire des activités ensemble, et de les voir retourner à l'école et se restructurer. Et même se recréer des réseaux d'amitiés, des amourettes parfois... la vie quoi !

LE BADJE INFO VOUS PROPOSE DE PARTIR  
À LA RENCONTRE D'UN MEMBRE DE BADJE.

## CRÉACTIONS, UNE ASSOCIATION À L'ÉCOUTE DES ENFANTS ET DES JEUNES !

PORTRAIT



Interview d'Assia Bouhnani, directrice et fondatrice de CréACTIONS, et de Zohra El Kajjal, coordinatrice pédagogique de CréACTIONS, par Guy Delsaut

### BI > En quelques mots, c'est quoi CréACTIONS ?

**AB** CréACTIONS, c'est une ASBL socio-éducative active depuis juin 2009. Elle repose sur cinq grands piliers : l'aide scolaire (pour le primaire, le secondaire et les ateliers CEB), les activités socio-culturelles, le soutien à la parentalité (avec notamment les cours d'alphabétisation), les actions citoyennes qui travaillent l'engagement et la solidarité — comme nos partenariats avec la Croix-Rouge, Opération Thermos, ou les voyages solidaires avec les jeunes — et enfin, le volet partenariats, qui nous permet de compléter nos accompagnements et de répondre aux multiples besoins de notre public, notamment grâce à des collaborations avec le Stephenson Garden, la Porte d'Ulysse, etc.

### BI > Comment est composée l'équipe ?

**AB** Nous avons une belle équipe : trois salariées, mais surtout une trentaine de bénévoles engagés. Au départ, CréACTIONS est né grâce à un noyau d'universitaires rencontrés au Cercle Arabo-Européen de l'ULB. Ces pionniers sont aujourd'hui

salariés ailleurs, mais continuent à s'investir. Et puis, il y a ce roulement naturel : quand les jeunes accompagnés par CréACTIONS terminent leurs secondaires et passent à l'université, nous leur proposons de revenir aider les plus jeunes. C'est une autre manière de devenir un jeune citoyen actif et engagé !

### BI > Parlez-nous un peu plus de vos actions.

**AB** Le cœur de CréACTIONS, c'est l'aide scolaire. Mais attention : ce n'est pas juste aider à faire les devoirs, c'est accompagner dans la compréhension des matières, expliquer, soutenir. On commence avec les enfants dès la 3<sup>e</sup> primaire.

**ZEK** Une de nos particularités, c'est qu'on est aussi ouverts le dimanche. Et ça motive à la fois les jeunes et les bénévoles.

**AB** Et puis, à partir de 2014, suite aux demandes des familles, nous avons ouvert le pôle Alpha.

### BI > D'où vient votre public ?

**AB** Pour le primaire, ce sont surtout les enfants du quartier et des écoles partenaires. Pour le secondaire, c'est plus partagé : on accueille à la fois des jeunes du quartier et des jeunes qui fréquentent les écoles du coin mais vivent ailleurs. Notre public est très stable : souvent, les enfants commencent avec nous dès le primaire et restent jusque dans le secondaire. Ils connaissent le projet par cœur, et beaucoup rejoignent ensuite l'équipe de bénévoles. C'est une véritable continuité.

### BI > Cela montre que les enfants aiment ce que vous proposez et que ce ne sont pas les parents qui les obligent...

**AB** Oui, c'est sûr. Même s'il y a bien sûr des exceptions. Parfois, après une ou deux années, le jeune n'a plus forcément envie d'être dans un cadre structuré. Mais on reste à l'écoute, on accompagne, on reste flexibles.

**ZEK** Il ne s'agit pas juste d'aide scolaire : on fait aussi du coaching, on travaille la méthodologie, on donne une attention individualisée à chaque jeune. Certains, surtout en secondaire, ne voient pas immédiatement l'intérêt de venir après une longue journée d'école, de 18 à 20h. C'est pour ça qu'on a aussi un cadre d'écoute, à la fois pour les jeunes et pour les parents.

Quand un parent inscrit son enfant, on est attentifs à la demande parentale, mais aussi à celle du jeune. Parfois, on propose une période d'essai pour tester, pour voir ensemble quels sont les besoins. Et souvent, ça se passe très bien !

**AB** C'est vrai : pour certains, CréACTIONS reste une inconnue au début, et l'inconnu peut faire peur. On ne sait pas toujours dans quoi on s'engage, ce qu'on attend de nous. Ici, il y a un cadre, des règles : respecter les horaires, prendre soin du matériel, dire bonjour, merci... ce sont des valeurs qu'on veut transmettre. Pour certains jeunes, ce cadre est nouveau, mais c'est ce qui les aide à grandir.

**ZEK** Quand on offre de l'aide, on attend aussi que le jeune s'implique, qu'il respecte l'espace, qu'il participe à la vie de l'association. Ce n'est pas toujours évident pour les plus jeunes, mais c'est une belle école de vie.

#### **BI > Quelle est l'implication des parents ?**

**ZEK** On les implique dès l'inscription. Aucun jeune n'arrive sans qu'on ait rencontré un parent et expliqué le projet.

**AB** C'est important pour nous que les parents sachent où leur enfant s'inscrit, même s'il a 16 ou 17 ans.

#### **BI > Et généralement, ça se passe plutôt bien ?**

**ZEK** Oui, on sent que ce sont des parents en recherche d'un cadre et d'une écoute, vraiment dans une démarche d'aider leur enfant. L'objectif, c'est de trouver la meilleure solution. Si c'est CréACTIONS, tant mieux ! Si ce n'est pas nous, on réoriente. C'est pour cela qu'on a notre pôle Partenariats.

On ne peut pas répondre à toutes les demandes, et parfois, les jeunes ne sont simplement pas prêts à entrer dans un cadre comme le nôtre. Parfois, il faut arrêter, réorienter. Mais souvent, ils reviennent un ou deux ans plus tard, quand ils sont prêts. C'est aussi une des forces de CréACTIONS : cette écoute sans jugement, cette capacité à laisser la porte ouverte. Et oui, on ne termine jamais à 20h pile : il y a toujours un espace pour discuter, échanger, déposer ses émotions.

**AB** Chez nous, il n'y a pas d'obligation : obliger, c'est créer des frustrations. On pousse à l'autonomie, on reste disponibles pour écouter, pour échanger, même parfois sur des aspects plus personnels. C'est ça aussi, CréACTIONS.

#### **BI > Quels sont vos projets pour l'avenir ?**

**AB** Stabiliser l'existant : l'aide scolaire, le socio-culturel, les actions citoyennes... c'est déjà beaucoup.

**ZEK** Avec une équipe majoritairement bénévole et des incertitudes sur nos locaux, il serait trop risqué de se lancer dans de nouveaux projets pour l'instant. Le défi, c'est déjà de rester ouverts et de maintenir l'aide primaire, secondaire, et les cours d'alphabétisation.

#### **BI > Pourriez-vous nous parler un peu de vos bénévoles ?**

**AB** L'équipe est stable : au départ, on a commencé avec un noyau d'amis, d'universitaires, et ces personnes sont encore là, quinze ans plus tard. Même si elles sont salariées ailleurs, elles restent engagées. Et puis, nos jeunes, une fois à l'université, rejoignent l'équipe pour accompagner les plus petits. Cela nous permet de ne pas manquer de bénévoles. Pendant les vacances de Noël, on ouvre aussi nos locaux pour le blocus, ce qui attire d'autres universitaires. Chez nous, l'équipe doit être majoritairement universitaire pour pouvoir accompagner les enfants et les ados sur toutes les matières scolaires.

On leur demande un engagement léger : deux heures par semaine. Pas plus. S'ils veulent arrêter ou changer d'horaire l'année suivante, ils peuvent, sans pression. C'est une souplesse qui rend l'équipe solide.

#### **BI > Et pour finir, quels sont vos souhaits pour l'avenir ?**

**AB** Trouver les moyens de stabiliser l'équipe. Aujourd'hui, j'ai plusieurs casquettes au sein de CréACTIONS : je gère l'administratif, je m'occupe des dossiers (qui deviennent de plus en plus lourds à gérer), je remplace les bénévoles quand ils sont absents, je participe aux réunions... Officiellement, je travaille 38 heures par semaine, mais en réalité, j'en fais presque le double. Faire tourner une structure comme la nôtre, avec si peu de moyens, demande un investissement énorme. Si nous avions plus de postes, nous pourrions alléger cette charge, sécuriser l'existant, et peut-être même imaginer de nouveaux projets. Mais sans financements, il est difficile d'aller de l'avant.



CréACTIONS



CréACTIONS  
 Rue Stephenson 82  
 1000 Bruxelles  
 info@creactions.be  
 T 02 241 48 28  
[www.creactions.be](http://www.creactions.be)

DOSSIER

# LA PÉNURIE DE PERSONNEL AU CENTRE DES ENJEUX DU SECTEUR



L'une des conditions nécessaires à l'accueil de qualité pour tous les enfants est de disposer d'un nombre suffisant de professionnels·le·s pour les encadrer. Que ce soit dans la petite enfance ou dans l'ATL, la pénurie de personnel est criante et la situation ne fait que s'aggraver.

Cette pénurie revêt plusieurs facettes. Il y a les difficultés à recruter pour des métiers peu valorisés. Il y a l'absentéisme dû aux conditions de travail difficiles. Il y a la baisse de mobilisation parmi les bénévoles. Pour résoudre le problème, il faut chercher à le comprendre, trouver les bons leviers. C'est ce qu'ont tenté de faire les auteurs et autrices de ce dossier. L'ONE se focalise sur la problématique dans les milieux d'accueil de la petite enfance. Soralia nous explique la précarité des emplois dans l'extrascolaire. Actiris et le Forem nous donnent leur regard sur l'emploi dans nos secteurs. L'OEJAJ nous parle de l'importance des bénévoles pour les Écoles de Devoirs, alors que la Plateforme francophone du Volontariat évoque le volontariat de manière plus générale. La Ville de Bruxelles aborde l'absentéisme dans le secteur de la petite enfance. Pour conclure, la ministre de l'Enfance, Valérie Lescrenier, nous donne la vision du Gouvernement de la Fédération Wallonie-Bruxelles sur la problématique.

Avec ce dossier, nous essayons de mettre en avant une problématique importante du secteur et espérons que des solutions structurelles seront trouvées pour la résoudre.

**Bonne lecture !**

Dossier coordonné par Maryne Despres et Guy Delsaut

# PÉNURIE DE PERSONNEL DANS LE SECTEUR DE L'ACCUEIL DE LA PETITE ENFANCE : UN DÉFI SYSTÉMIQUE À RELEVER ENSEMBLE



Par Laëticia Gérard,  
conseillère et cheffe de  
projet "Fonctions critiques",  
à l'Office de la Naissance  
et de l'Enfance

**D**epuis plusieurs années, le secteur de l'accueil de la petite enfance en Fédération Wallonie-Bruxelles (FWB) fait face à des difficultés structurelles croissantes, en particulier liées à la pénurie de personnel, et plus spécifiquement de professionnel·le·s chargés de l'accueil des enfants.

Ces difficultés se manifestent à plusieurs niveaux : recrutements complexes, remplacements difficiles à assurer, maintien en fonction du personnel existant et taux d'absentéisme élevé. Ces facteurs fragilisent la qualité et la continuité de l'accueil des jeunes enfants, tout en contribuant à une surcharge de travail et un épuisement professionnel croissant parmi les équipes en place.

Ce constat s'inscrit dans une crise plus large qui touche également d'autres secteurs du non-marchand, tels que la santé ou l'enseignement, révélant une problématique systémique dans les métiers du soin et de l'accompagnement.

Dans ce contexte tendu, plusieurs constats ont été formulés, mais ils se heurtent encore trop souvent à un manque d'objectivation et de données consolidées, ce qui limite la portée des analyses et des actions à entreprendre. Pourtant, de nombreuses initiatives ont déjà vu le jour au sein du secteur, avec l'engagement actif de l'Office de la Naissance et de l'Enfance (ONE).

## Projet "Fonctions Critiques"

C'est dans cette dynamique que l'ONE a lancé le projet "Fonctions critiques", en collaboration avec différents partenaires sectoriels, dans le but d'élaborer un plan d'action structuré, coordonné et adapté aux enjeux actuels. Ce projet a débuté par la réalisation d'un état des lieux approfondi, fondé sur quatre axes majeurs : le monitoring des données, la communication, l'amélioration des conditions de travail et le soutien au recrutement.

Sur le plan contextuel, la pénurie de personnel dans le secteur de l'accueil de la petite enfance s'inscrit dans une dynamique complexe, multifactorielle et durable. Si cette situation s'est progressivement installée, elle a été nettement aggravée par la crise sanitaire liée à la covid-19, qui a mis en évidence le rôle essentiel, mais encore trop souvent sous-valorisé, des métiers liés à la petite enfance.

Ces professions s'inscrivent pourtant dans une approche éthique et professionnelle forte, ancrée dans la philosophie du "care" et plus précisément dans la logique de l'"Educare", un modèle holistique qui allie soin et apprentissage, et place l'enfant au cœur d'un accompagnement global.

Malgré cette réalité, ces fonctions continuent d'être socialement perçues comme des rôles "naturels" ou essentiellement "féminins", supposément instinctifs et peu qualifiés. Cette perception contraste fortement avec la réalité du terrain, où ces métiers requièrent des compétences organisationnelles, réflexives et relationnelles. Ces dernières sont d'ailleurs reconnues tant par l'OCDE que par la Commission européenne comme essentielles à la qualité de l'accueil de la petite enfance.

Dans ce contexte, où les métiers de la petite enfance peinent encore à être pleinement reconnus à la hauteur de leurs exigences et de leur valeur sociétale, l'analyse menée dans le cadre du projet "Fonctions critiques" vise à objectiver et approfondir la compréhension des défis auxquels le secteur est confronté.

Cette analyse s'est appuyée sur des données issues de l'enseignement, de l'emploi et des concerta-

tions avec les acteurs du secteur, parmi lesquels les représentant·e·s des pouvoirs organisateurs, les représentant·e·s des travailleur·euse·s et des familles, les Instances Bassins Enseignement qualifiant-Formation-Emploi (IBEFE), l'ONE, le Gouvernement de la FWB ainsi que les professionnel·le·s eux·elles-mêmes.

### Constats majeurs résultant des concertations

Dans les domaines de l'enseignement et de la formation, les données des cinq dernières années révèlent une baisse des inscriptions et des diplômes dans les filières de puéricultrice et d'agent·e d'éducation. À cela s'ajoute un taux de décrochage important en cours de formation pour toutes les formations confondues, et sur toutes les provinces, ainsi qu'un accès inégal à celles-ci selon les territoires : par exemple, le Brabant wallon, est la province où il y a le moins d'inscriptions et de diplômes. Il est également à noter qu'il n'existe pas, sur cette province de formation d'éducatrice dans l'enseignement pour adultes. À Bruxelles, en plus des constats identiques aux autres provinces, le Service Formation des Petites et Moyennes Entreprises (SFPME) souligne que l'obligation du CESS aurait contribué à la diminution des inscriptions au sein de son organisme.

Sur le plan de l'emploi, les difficultés s'intensifient. Il demeure difficile de quantifier la réserve de main-d'œuvre disponible, en raison de données déclaratives incomplètes de la part des chercheurs d'emploi (pas de diplôme renseigné, pas d'expérience référencée...). L'analyse souligne également un décalage entre les profils formés et les besoins concrets du secteur. Ce désajustement contribue au classement de ces professions parmi les "fonctions critiques" par le Forem, tandis que le métier de puéricultrice est reconnu en pénurie du côté d'Actiris. Les organismes d'insertion professionnelle identifient plusieurs facteurs expliquant le désintérêt des chercheur·euse·s d'emploi face à ce métier : des conditions de travail peu attractives, des rémunérations modestes, une forte pénibilité physique et des horaires de travail peu compatibles avec la vie privée. À ces éléments s'ajoute un mauvais ajustement géographique entre l'offre et la demande en Wallonie : alors que les postes vacants se concentrent principalement dans le Hainaut, le Brabant wallon et le Luxembourg, les chercheur·euse·s d'emploi sont quant à eux majoritairement localisés à Liège et dans le Hainaut. Ce déséquilibre territorial, complique encore davantage le recrutement dans certains bassins. Par ailleurs, une autre problématique freine la mise en adéquation entre l'offre et la demande : le Forem rencontre des difficultés à capter l'ensemble des offres d'emploi disponibles. En effet, de nombreux employeur·euse·s ne font pas systématiquement

appel aux services du Forem, estimant que les procédures sont trop laborieuses ou que les profils proposés ne correspondent pas toujours à leurs attentes. Le recours à d'autres canaux de diffusion, tels que les réseaux sociaux, le bouche-à-oreille ou des contacts directs échappe ainsi au radar du Forem et empêche une objectivation complète des besoins réels du secteur. Une adaptation de l'accompagnement proposé aux entreprises par le Forem, couplée à une collaboration active des pouvoirs organisateurs, permettrait non seulement de mieux cerner les besoins du secteur et, le cas échéant, d'identifier une situation de pénurie, mais aussi de renforcer l'efficacité de l'accompagnement auprès des chercheur·euse·s d'emploi en assurant une meilleure adéquation entre les compétences disponibles et les postes à pourvoir.

Les chiffres disponibles auprès de l'ONE confirment cette réalité. Le secteur compte 9 901 travailleur·euse·s en charge de l'accueil des enfants dans les crèches, 1 100 dans les services d'accueillant·e·s d'enfants (SAE) et 429 accueillant·e·s indépendant·e·s. Sur base des chiffres disponibles au 31 décembre 2023 et renseignés par les pouvoirs organisateurs à l'ONE, nous pouvons observer, pour le secteur des crèches, une différence significative de 1 042,04 ETP entre le nombre d'ETP contractualisés et le nombre d'ETP effectifs (c'est-à-dire en incluant les absences et réduction de temps de travail de plus de 30 jours) sans prise en compte des contrats de remplacement.

La pyramide des âges est également préoccupante. Par exemple, à Bruxelles, 38,4 % des accueillant·e·s à domicile (travaillant au sein d'un SAE et indépendant·e·s) ont plus de 56 ans, accen-



LA PÉNURIE DE PERSONNEL DANS LE SECTEUR DE L'ACCUEIL DE LA PETITE ENFANCE S'INSCRIT DANS UNE DYNAMIQUE COMPLEXE, MULTIFACTORIELLE ET DURABLE.



tuant les risques de départs massifs à court terme. Par ailleurs, un taux d'absentéisme significatif, avec des absences dépassant 30 jours, rend les remplacements encore plus difficiles et met à mal la continuité de l'accueil.

Dans ce contexte déjà tendu, le Plan Cigogne, qui prévoit la création de 4 253 places supplémentaires (de début 2025 à août 2026), vient encore renforcer les besoins du secteur, en exigeant le recrutement de quelque 1000 équivalents temps plein supplémentaires en FWB. Ces constats appellent donc des réponses structurelles et coordonnées, tant sur le plan de la formation, de l'attractivité des métiers que des conditions de travail.

Plusieurs facteurs transversaux contribuent à l'aggravation de la pénurie dans le secteur de l'accueil de la petite enfance. Le manque de reconnaissance du métier affecte directement l'estime de soi des professionnel-le-s et alimente un sentiment de sous-valorisation. Par ailleurs, un décalage entre les formations proposées et les réalités du terrain est mis en exergue ainsi que le contenu des formations et l'encadrement des stagiaires. Ce dernier, dans un contexte déjà tendu, peut être perçu comme une charge supplémentaire pour les professionnel-le-s de l'accueil. Pourtant, bien les accompagner représente un véritable investissement humain : cela permet de développer leurs compétences, de renforcer leur engagement et, à terme, de contribuer à une amélioration durable des conditions d'accueil. Il s'agit donc d'un enjeu collectif qui nécessite une reconnaissance parta-

gée des responsabilités et un soutien structuré à tous les niveaux du secteur.

Les conditions de travail sont également régulièrement dénoncées : salaires peu motivants, pénibilité physique importante, horaires variables, matériel et infrastructures inadaptés, et difficulté de concilier vie professionnelle et vie privée. À cela s'ajoute la difficulté de remplacer le personnel absent, ce qui fragilise la stabilité des équipes et met en péril la qualité et la continuité de l'accueil.

Face à ces constats, les pistes de solution convergent vers une approche systémique, globale et coordonnée, réunissant l'ensemble des acteur-trice-s concerné-e-s. Parmi les priorités identifiées, la revalorisation du métier semble primordiale. Elle repose notamment sur la mise en place de campagnes de communication ciblées, destinées à renforcer l'image positive du secteur, mais aussi sur une reconnaissance politique et publique de la complexité, des compétences mobilisées et de l'utilité sociale de ces professions.

L'amélioration des conditions de travail constitue un autre levier essentiel. Elle implique une revalorisation des salaires, un allègement des tâches administratives, un encadrement renforcé grâce à des ratios de subventionnement mieux adaptés (1,5 ETP/7 enfants), des infrastructures et du matériel adéquats ainsi qu'un soutien logistique (notamment via du personnel dédié à l'entretien, à la cuisine, etc.). Compte tenu de la pénibilité du métier, il est essentiel de prévoir des aménagements de fin de carrière, de limiter les effets des maladies professionnelles (notamment les troubles musculo-squelettiques) par des adaptations matérielles et des formations favorisant des gestes protecteurs.

Enfin d'autres leviers apparaissent essentiels. Il s'agit notamment d'adapter et de promouvoir les filières de formation, la valorisation des acquis d'expérience, afin de mieux répondre aux besoins évolutifs et de mobilité du secteur. Enfin, un financement adéquat de l'ensemble de ces mesures s'avère indispensable, il semble nécessaire d'y inclure le soutien de la formation continue, de faciliter les reconversions ou encore de prévoir le remplacement temporaire du personnel en formation et/ou absent.

Pour conclure, seules des actions concrètes, coordonnées et ambitieuses permettront de restaurer l'attractivité de ces métiers essentiels et de garantir un accueil de qualité pour chaque enfant, sur l'ensemble du territoire.

**CES CONSTATS APPELLENT DES RÉPONSES STRUCTURELLES ET COORDONNÉES, TANT SUR LE PLAN DE LA FORMATION, DE L'ATTRACTIVITÉ DES MÉTIERS QUE DES CONDITIONS DE TRAVAIL.**



# EXTRASCOLAIRE ET EMPLOIS PRÉCAIRES : UNE RIME DÉLÉTÈRE



Par Laudine Lahaye, chargée d'études à Soralia

La plateforme Extrascool s'est mise en place avec la volonté de visibiliser et valoriser l'accueil extrascolaire, un secteur méconnu aux yeux du grand public, du monde politique et du milieu scolaire. Pour parvenir à une meilleure reconnaissance du secteur, une étape de documentation des conditions de travail du personnel de l'accueil extrascolaire s'avérait nécessaire. Forte de son expérience en études et analyses d'éducation permanente, l'ASBL Soralia – membre d'Extrascool depuis ses débuts – a pris en mains la réalisation de cette étude d'ampleur, en collaboration avec les autres membres du groupe de pilotage de la plateforme. De plus, la proportion élevée de femmes travaillant dans l'accueil extrascolaire offrait une résonance particulière avec l'identité féministe de l'ASBL Soralia.

## Une méthodologie à double face

Deux volets distincts mais complémentaires constituent cette étude :

- > l'un quantitatif pour récolter des données chiffrées sur les caractéristiques de l'emploi dans le secteur de l'accueil extrascolaire<sup>1</sup> ;
- > l'autre qualitatif pour donner la parole aux travailleuses, notamment au sujet de leur articulation vie privée/vie professionnelle au regard des conditions de travail dans l'accueil extrascolaire<sup>2</sup>.

Les données chiffrées ont été récoltées au moyen d'un questionnaire en ligne adressé aux accueillant-e-s/animateur-trice-s. Il a été diffusé de juin à octobre 2023 et complété par 648 personnes. Le volet qualitatif, quant à lui, a donné lieu entre septembre et décembre 2023, à la réalisation de 13 entretiens semi-directifs auprès de 10 accueillant-e-s/animateur-trice-s et 3 responsables d'équipe. L'analyse des données chiffrées provenant du questionnaire en ligne a été effectuée par un binôme de chercheur-euse-s de l'Université Libre de Bruxelles. Les entretiens ont été menés et analysés par les deux chargées d'études de l'ASBL Soralia, affectées au projet. Ce dernier a été soutenu par un important subside d'Alter Égales, un dispositif de subventionnement pour des projets relatifs aux droits des femmes en Fédération Wallonie-Bruxelles.

## La précarité d'un secteur sous toutes ses coutures

Pour déterminer si un emploi est précaire ou non, l'Organisation Internationale du Travail (OIT) utilise 7 indicateurs : la sécurité de l'emploi, le salaire, les heures de travail, la sécurité et la santé au travail, la couverture par la Sécurité Sociale, la formation et la représentation collective. Quels résultats avons-nous obtenus en passant l'accueil extrascolaire au filtre de ces indicateurs ?

1 / Voir Wivynne Gaziaux et Laudine Lahaye. *Conditions de travail dans l'accueil extrascolaire : Les données clés détaillées*. Soralia, 2024. [www.soralia.be/wp-content/uploads/2024/06/Etude2024-conditions-de-travail-dans-AES\\_1.pdf](http://www.soralia.be/wp-content/uploads/2024/06/Etude2024-conditions-de-travail-dans-AES_1.pdf)

2 / Voir Wivynne Gaziaux et Laudine Lahaye. *Les conditions de travail dans l'accueil extrascolaire et leur impact sur l'articulation vie privée-vie professionnelle des travailleuses-eurs*. Soralia, 2024. [www.soralia.be/wp-content/uploads/2024/06/Etude2024-conditions-de-travail-dans-AES\\_2.pdf](http://www.soralia.be/wp-content/uploads/2024/06/Etude2024-conditions-de-travail-dans-AES_2.pdf)



### La sécurité de l'emploi

D'après notre questionnaire en ligne, 1 personne sur 2 est engagée sous un contrat qui n'a pas vocation à perdurer. Les CDD (même successifs), les contrats de remplacement, les chèques ALE, les contrats article 60, le bénévolat n'offrent pas de stabilité de l'emploi dans le temps. D'ailleurs, les statuts ALE et le bénévolat ne constituent pas des contrats de travail à proprement parler.

### Le salaire

1 travailleur-euse sur 2 a un salaire inférieur au seuil de pauvreté. En 2023, ce montant a été fixé à 1450 euros pour une personne isolée<sup>3</sup>. Avec moins de 1450 euros par mois, 9 travailleur-euse-s sur 10 rencontrent des difficultés à boucler leur fin de mois. Les dépenses les plus difficiles à assumer sont les loisirs et vacances, le chauffage, les soins de santé et l'alimentation.

### Les heures de travail

La majorité des travailleur-euse-s (9/10) preste moins de 30 heures par semaine, c'est-à-dire qu'elle-il-s ne travaillent pas à temps plein. Or, 62 % voudraient augmenter leur temps de travail si c'était possible. Une part significative est donc dans une situation de travail à temps partiel "contraint". Ce temps partiel "involontaire", "subi" est fréquent dans les métiers dits féminins, où les femmes sont majoritaires. Il engendre une perte de revenus, un "manque à gagner" plus ou moins conséquent. Pourtant, toutes les heures réellement prestées ne sont pas toujours comptabilisées, rémunérées ou récupérées. Des travailleur-euse-s reçoivent la consigne de participer à telle réunion, telle formation ou préparation d'animation en dehors de leurs heures de travail. Il s'agit d'une forme de travail gratuit. Ce n'est donc pas le travail qui manque pour pouvoir donner plus d'heures aux personnes déjà engagées.

### La sécurité et la santé au travail

Nous avons abordé cette question en priorité lors des entretiens. Les problèmes de santé les plus fréquemment rencontrés sont les suivants : maux de dos, extinctions de voix, stress, troubles musculo-squelettiques, dépressions, burn out. Le stress est notamment induit par le fait d'être seul-e face à de grands et bruyants groupes d'enfants. Alors que la norme admet qu'un-e seul-e adulte puisse encadrer 100 enfants sur le temps de midi, une

travailleuse souligne déjà toute la pénibilité d'être seule avec un groupe moins volumineux : "67 enfants à gérer, avec les bagarres. Enfin, les bagarres, les petites bisbrouilles... On ne sait pas les laisser 3 secondes sans se dire qu'il va se passer quelque chose sur la cour, quoi. C'est pesant parce que c'est nous qui sommes fatigués, à force de remplacer les autres, à force de se retrouver seuls, des fois, face au groupe" (Extrait de l'entretien numéroté LL2). La sécurité et la santé au travail manquent encore de prise en considération à différents niveaux.

### La couverture par la Sécurité Sociale

Certains types de contrat proposés dans l'accueil extrascolaire n'offrent pas une couverture optimale par la Sécurité Sociale comme c'est le cas, par exemple, par rapport à la pension ou au chômage. En effet, même si la loi protège les travailleur-euse-s contre les CDD successifs, elle laisse la possibilité d'en conclure si cela se justifie par la "nature du travail" ou d'autres "raisons légitimes"<sup>4</sup>. Dans l'accueil extrascolaire, il n'est pas rare que les travailleur-euse-s soient engagé-e-s de septembre à juin (période scolaire), se retrouvent sans contrat durant juillet et août, puis un nouveau contrat CDD est résigné en septembre. Le même scénario se répète chaque année. Cette pratique mène à une diminution de revenus (le chômage perçu n'équivaut pas au salaire perdu) et une instabilité financière sur le long terme ainsi que des conséquences sur leurs droits sociaux comme l'accès à la pension complète.

### La formation

Concernant la formation initiale, nous constatons que c'est parmi les personnes qui n'avaient pas de qualification dans le domaine de l'enfance au moment de leur engagement, qu'il y a le plus de contrats "atypiques" (tout ce qui est hors CDI ou statutaire). Un-e accueillant-e/animateur-trice ayant une qualification requise au moment de son engagement a deux fois plus de chance d'être engagé-e sous CDI qu'une personne sans qualification.

Concernant les formations continues, 20 % de nos répondant-e-s déclarent ne jamais en suivre. Les raisons invoquées sont la méconnaissance de l'offre, le manque de temps et le manque de personnel, les empêchant de se libérer pour participer aux formations.

Le faible niveau de formation du personnel n'est pas sans risques, nous en pointons deux en particulier. D'une part, ces personnes sont susceptibles d'avoir moins connaissance/d'être éloignées des canaux de communication formels (fédérations, syndicats, ONE, coordinations ATL, etc.) et infor-

CONCERNANT LES  
FORMATION  
CONTINUES, 20 %  
DE NOS  
RÉPONDANT-E-S  
DÉCLARENT NE  
JAMAIS EN SUIVRE.

3 / Pour plus d'informations, voir le site de Statbel : [statbel.fgov.be/fr/themes/menages/pauvrete-et-conditions-de-vie/risque-de-pauvrete-ou-dexclusion-sociale](https://statbel.fgov.be/fr/themes/menages/pauvrete-et-conditions-de-vie/risque-de-pauvrete-ou-dexclusion-sociale)

4 / Sophie Gérard, Juliette Gilman, Amaury Mechelynyck et Daniel Dumont. *Le travail précaire : Une cartographie juridique du travail atypique et des protections (non) garanties par le droit social*. Université Libre de Bruxelles, 2021, p. 24-34. <https://difusion.ulb.ac.be/vufind/Record/ULB-DIPOT:oai:dipot.ulb.ac.be:2013/329137/Holdings>

mels (groupes de pair-e-s, de partenaires professionnels, etc.) utilisés au sein du secteur. Ce qui contribue à leur isolement et fragilité. D'autre part, le manque de formation a une incidence, avec d'autres facteurs, sur la prise en charge adéquate des enfants. Dans les cas les plus extrêmes, des faits de maltraitance nous ont été relatés lors des entretiens.

### La représentation collective

Le questionnaire en ligne demandait aux répondant-e-s d'évaluer leur niveau de satisfaction par rapport à divers items dont celui de l'accompagnement syndical. Il s'agit là d'un des items qui récoltent le moins de satisfaction (quasiment 1 personne sur 2), après la reconnaissance du secteur par la société. Nous regrettons de ne pas avoir eu l'occasion d'approfondir les raisons de cette insatisfaction dans le cadre de notre étude. Nous observons néanmoins, au travers des entretiens menés, deux tendances opposées : soit la délégation syndicale est bien identifiée, les travailleur-euse-s savent à qui s'adresser et pour quels motifs ; soit les travailleur-euse-s ne connaissent pas leur représentant-e et ne savent pas qu'elle-il-s ont droit à cette représentation. Dans certaines communes, la mobilisation collective a permis d'obtenir de meilleures conditions de travail, au travers par exemple de l'arrêt des horaires coupés.

### Travailler dans des conditions précaires

La grille de lecture de l'OIT, appliquée à l'accueil extrascolaire, met en évidence la précarité du secteur. L'analyse des conditions dans lesquelles s'exerce le travail d'accueillant-e/animateur-trice confirme la précarité de celui-ci. Une des caractéristiques de l'extrascolaire est le manque de moyens matériels, pourtant indispensables tant pour la qualité d'accueil que pour le bien-être du personnel. Face à cela, diverses stratégies sont mises en place comme couper les feuilles en 4, les craies en 3, faire de la récup' et même acheter du matériel avec son propre argent. Les entretiens révèlent aussi des problèmes de locaux, dont leur partage compliqué avec les enseignant-e-s. Les difficultés matérielles s'ajoutent à l'insuffisance de moyens humains et à une faible présence de la hiérarchie, voire un désintérêt du personnel scolaire pour l'accueil extrascolaire, ce qui peut générer un véritable sentiment d'abandon chez certain-e-s. Les relations avec les enfants constituent en revanche un gros point positif régulièrement souligné. Les enfants vivent des expériences différentes de celles vécues avec les enseignant-e-s et l'extrascolaire jouent ici son rôle de véritable 3<sup>e</sup> lieu de vie.

### Qualité de l'emploi et de l'accueil : le duo gagnant

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

La nouvelle réforme de l'ATL y parviendra-t-elle ? Une chose est sûre, l'agenda politique actuel est guidé par l'augmentation, à tout prix, du taux d'emploi au sein de la population. Pour y parvenir, la tentation sera grande de pousser une série de personnes, même les moins qualifiées, vers les métiers en manque de personnel comme la petite enfance et l'accueil extrascolaire. Or, il ne suffit pas "d'aimer les enfants" pour être en capacité de travailler aux eux. Accueillir et animer demande des connaissances et compétences spécifiques. Les futures politiques de l'emploi dans les secteurs de l'enfance ne devraient pas perdre de vue l'importance de la qualité de l'accueil.

UN MEILLEUR FINANCEMENT DE L'ACCUEIL EXTRASCOLAIRE EST UN ENJEU DE LUTTE CONTRE LES INÉGALITÉS SOCIALES ET DE GENRE.



Pour lire ou commander l'étude en version papier :

<https://www.soralia.be/accueil/etudes-2024-les-conditions-de-travail-dans-laccueil-extrascolaire/>



# MÉTIERS DE L'ENFANCE : LA CRISE DES RECRUTEMENTS



Par Maryne Despres,  
propos rapportés de  
Caroline Van Wynsberghe,  
Actiris, et Thierry Ney,  
Forem.



Bruxelles comme en Wallonie, les métiers liés à l'enfance — puériculteur-trice, accueillant-e d'enfants, responsable de garderie — peinent à recruter. Conditions de travail difficiles, manque de reconnaissance, exigences accrues... Le constat dressé par Actiris et le Forem est sans appel : ces professions essentielles sont aujourd'hui en crise. Et derrière les statistiques, se joue un enjeu crucial pour la société.

*"Il y a une pénurie de main-d'œuvre dans ces métiers. Dans la base de données Actiris, il n'y a tout simplement pas assez de personnes disponibles ou diplômées pour répondre à la demande", nous dit Caroline Van Wynsberghe.*

Le diagnostic est clair : les professions de l'enfance sont structurellement en tension. Si les termes varient d'une Région à l'autre — "fonction critique", "métier en pénurie" — la réalité est la même : les structures d'accueil, qu'elles soient publiques ou privées, manquent cruellement de personnel qualifié.

## Fonction critique ou métier en pénurie ?

Les deux notions sont souvent confondues, mais elles désignent des niveaux de tension différents sur le marché du travail :

- > **Fonction critique** : métier pour lequel les employeurs rencontrent des difficultés de recrutement, quelle qu'en soit la cause.
- > **Métier en pénurie** : sous-catégorie des fonctions critiques ; ici, la pénurie est avérée, souvent parce qu'il y a un manque structurel de profils formés ou disponibles.

Ces listes sont établies à partir d'analyses statistiques — plus de 500 000 offres d'emploi passées au crible — puis validées par des concertations entre les conseillers emploi, les secteurs, les partenaires sociaux et les organes de gestion comme le Comité du Forem.

## Des causes multiples, des effets convergents

Pourquoi les jeunes boudent-ils ces métiers ? Pour Actiris comme pour le Forem, la réponse est plurifactorielle. D'abord, les conditions d'emploi : salaires faibles, contrats précaires, horaires difficiles. Ensuite, la pénibilité physique. Comme le souligne Actiris : *"C'est un métier très féminin, et difficile à exercer avec l'âge. Porter des enfants toute la journée, c'est usant."*

Une difficulté d'autant plus marquée que certaines professionnelles, jeunes mères elles-mêmes, doivent faire des arbitrages douloureux comme nous l'indique Actiris : *"Elles doivent choisir entre payer une place en crèche pour leurs enfants et garder ceux des autres pour un salaire modeste."*

Le Forem insiste aussi sur la complexité croissante des exigences : *"Les accueillantes doivent mettre leur habitation aux normes ONE, ce qui demande des investissements. En plus, les qualifications exigées ont été rehaussées. Désormais, il faut le CESS (certificat d'enseignement secondaire supérieur)."*

Ces critères restreignent drastiquement le vivier de candidats, surtout à Bruxelles où le taux de qualification reste plus faible qu'en Flandre.

## Wallonie-Bruxelles : des dynamiques différenciées

Le paysage du secteur de l'enfance varie d'une Région à l'autre. En Wallonie, la problématique est aggravée par le décalage géographique entre l'offre et la demande : *"Les candidats ne résident pas là où les besoins sont les plus criants — notamment dans la province du Luxembourg, le Brabant wallon ou le sud de Namur",* explique le porte-parole du Forem, Thierry Ney.

Ce manque de mobilité complexifie encore la mise en relation entre structures et professionnelles. À Bruxelles, les enjeux sont autres : la densité urbaine atténue les problèmes de distance, mais la pénurie d'infrastructures d'accueil accroît méca-

iquement le besoin de personnel. “Quand on développe de nouvelles places en crèche, il faut évidemment recruter plus. C’est une réaction en chaîne.”

Par ailleurs, les critères d’engagement peuvent poser problème : “Beaucoup d’emplois sont subsidiés via les contrats ACS. Or, une puéricultrice fraîchement diplômée n’entre souvent pas dans les conditions d’éligibilité.”

### Des solutions partielles face à une problématique structurelle

Face à cette situation, les deux organismes publics multiplient les actions. Les deux organismes proposent des job days sectoriels organisés plusieurs fois par an pour faciliter la rencontre entre employeurs et chercheur·euse·s d’emploi. La Cité des métiers organise aussi des journées découverte des métiers de la petite enfance.

Le Forem mise sur la formation et la reconversion, avec des mesures incitatives : “On pousse les demandeurs d’emploi sans qualification vers des formations. Il y a aussi des dispenses pour reprise d’études, ou un accompagnement accéléré.”

Mais tout le monde s’accorde à dire que ces mesures ne suffiront pas sans une revalorisation globale du secteur : “On doit agir sur l’attractivité. Cela passe par de meilleurs salaires, des contrats plus stables et un dialogue renforcé avec les employeurs.”

### Repenser un métier essentiel : quelles pistes ?

Si le malaise dans ces métiers n’est pas nouveau, il semble aujourd’hui atteindre un point de bascule. L’essoufflement est palpable et la vocation ne suffit plus. “Le métier est lourd, peu reconnu, et difficilement conciliable avec une vie de famille. Il faut que tous les acteurs se sentent investis d’une mission.”

À court terme, améliorer les conditions de travail et renforcer la formation sont essentiels. Mais à moyen et long terme, il s’agit aussi de repenser la manière dont ces métiers sont perçus. Leur revalorisation symbolique et salariale doit s’accompagner d’une réforme des critères d’accès aux dispositifs d’aide à l’emploi, pour ne pas freiner le recrutement de jeunes diplômé·e·s.

Enfin, c’est sur l’ensemble de la chaîne, formation, recrutement, infrastructures, reconnaissance, qu’une politique cohérente et ambitieuse doit voir le jour. Car prendre soin de ceux qui prennent soin des enfants, c’est aussi prendre soin de l’avenir.

## LE VOLONTARIAT EN EDD



Par François Moors, chargé de recherches à l’Observatoire de l’Enfance, la Jeunesse et l’Aide à la Jeunesse (OEJAJ)

Les Écoles de Devoirs (EDD) sont des lieux dans lesquels l’enfant peut s’épanouir en multipliant les expériences de sociabilité, d’apprentissages ainsi que, de manière plus générale, de développement personnel et collectif<sup>1</sup>. En 2021-2022, plus de 17 300 enfants ont été accueillis dans les 348 EDD reconnues et subventionnées par l’ONE<sup>2</sup>. Le nombre d’enfants accueillis est une belle récompense pour ce secteur qui s’engage dans un accueil de qualité. Ce dernier nécessite un encadrement suffisant. Heureusement, la plupart des EDD peuvent compter sur des personnes volontaires, prêtes à consacrer plusieurs heures par semaine, pour apporter leur expérience et renforcer les équipes.

En 2023-2024, l’Observatoire de l’Enfance, de la Jeunesse et de l’Aide à la Jeunesse<sup>3</sup>, en coordination avec la Commission d’Avis des EDD, a souhaité récolter des données sur le volontariat dans ce secteur. Un questionnaire sur ce sujet a été diffusé auprès des structures, dans le cadre de la complétion de leur rapport d’activités annuel. Un total de 356 EDD ont répondu au questionnaire. Cet article présente les résultats principaux obtenus.

1 / Pour en savoir plus sur les missions des EDD : Décret du 28 avril 2004 relatif à la reconnaissance et au soutien des écoles de devoirs.

2 / François Moors. État des lieux des réalisations, besoins et enjeux des écoles de devoirs en Fédération Wallonie-Bruxelles 2018-2022. OEJAJ, 2024. <https://oejaj.cfwb.be/catalogue/oejajdetails/fiche/etat-des-lieux-des-ecoles-de-devoirs/>

3 / <https://oejaj.cfwb.be/>



### Le nombre de volontaires par EDD : plusieurs réalités

En 2023-2024, les EDD comptaient en moyenne 9,4 volontaires par structure. Il ne s'agit évidemment pas ici d'équivalents temps plein et, surtout, on constate une disparité assez importante entre les EDD. Ainsi, sur les 356 EDD interrogées, 15 % d'entre elles indiquent n'avoir compté sur aucun volontaire ; 38 % ont pu bénéficier de l'aide de 1 à 5 volontaires ; 26 % des EDD ont compté entre 6 et 10 volontaires ; 14 % des EDD entre 11 et 20 volontaires et, enfin, 7 % des EDD déclarent avoir pu compter sur plus de 20 volontaires au cours de l'année.

Afin d'évaluer dans quelle mesure les structures sont en recherche d'un nombre plus important de volontaires, il leur a été demandé de préciser le nombre d'heures de volontariat supplémentaires dont elles auraient besoin. En moyenne, les EDD estiment qu'il faudrait compter sur un peu plus de 17 heures par semaine, ces heures pouvant être réparties sur plusieurs volontaires. Pour presque la totalité des EDD (91,9 %), ces heures supplémentaires serviraient au moins en partie à améliorer l'encadrement. Dans une moindre mesure, mais tout de même pour une majorité des structures (59,9 %), ces heures pourraient également servir à diversifier les compétences de l'équipe (soit par la formation, soit par le recrutement de nouvelles personnes). À la question de savoir si ces heures supplémentaires pourraient servir à accueillir plus d'enfants, 39,7 % des EDD ont répondu par l'affirmative. Enfin, seuls 16,7 % des répondants ont indiqué que ce volontariat supplémentaire serait destiné à fournir une aide pour les tâches administratives.

On le voit à travers ces chiffres, les volontaires ont une place importante dans l'organisation de la plupart des structures. Partant de ce constat, il est pertinent de mieux définir le profil de ces personnes.

### Qui sont les volontaires en EDD ?

À travers les réponses des 304 EDD déclarant bénéficier du volontariat dans leur équipe, nous avons pu obtenir des informations pour 2206 volontaires. Sur l'ensemble de ces volontaires, 67 % d'entre eux sont des femmes. La moyenne d'âge est de 56 ans (la médiane est de 55 ans). Plus précisément, la répartition de l'âge est la suivante : 9 % avaient moins de 20 ans, 31 % avaient entre 21 et 40 ans, 16 % avaient entre 41 et 60 ans, 25 % avaient entre 61 et 70 ans et 19 % avaient plus de 70 ans. Les caractéristiques d'âge ici ne sont guère surprenantes, bien qu'il soit nécessaire de bien tenir compte du fait que près de la moitié (44 %) des volontaires ont plus de 60 ans.

D'après les échanges avec le terrain, une part non négligeable de ces volontaires provient du monde de l'enseignement. Nous avons voulu vérifier cette affirmation et avons pu constater que sur notre échantillon, 26 % des volontaires étaient liés au monde de l'enseignement. Pour compléter cette caractérisation, il était demandé aux coordinateurs d'équipe d'indiquer le statut socio-professionnel de leurs volontaires. Assez logiquement, étant donné la répartition d'âges observée, les résultats montrent que 43 % de l'échantillon a le statut de retraité. En ce qui concerne les autres types de statut, on peut observer que 22 % sont étudiants, 16 % sont employés, 7 % sont chômeurs. Les 12 % restants sont répartis entre les statuts d'indépendants, d'ALE/Article60/Article26 et enfin ce qui a été dénommé comme "autre statut".

Il est largement étayé que le volet budgétaire des EDD reste une ligne de tension majeure<sup>4</sup>. Lorsque cela est toutefois possible, les EDD peuvent défrayer les volontaires de leur structure. Dans notre échantillon, les coordinateurs déclarent que 47 % des volontaires perçoivent un défrayment, sans qu'une précision relative aux montants ou aux fréquences n'ait été demandée dans le cadre de cette étude. Il s'agit sans doute là d'un élément à creuser dans le futur.

Nous avons également demandé aux coordinateurs de préciser les tâches auxquelles leurs volontaires pouvaient être confrontés. Pour chacun des volontaires de son équipe, il était possible pour le coordinateur de préciser si le volontaire concerné était actif dans chacune des cinq tâches proposées. La Figure 1 présente les résultats à cette question.

FIGURE 1

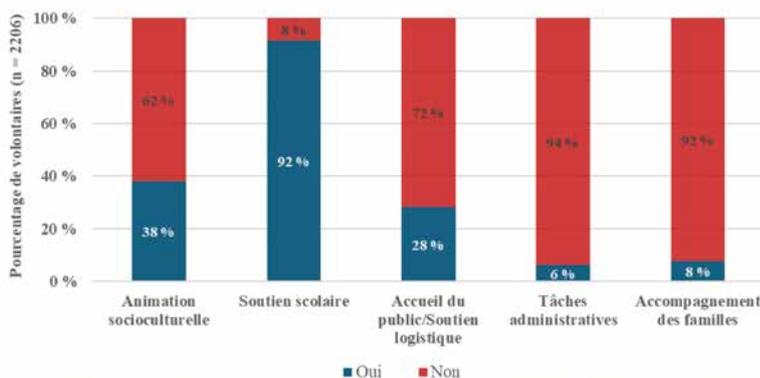


Figure 1. Proportion de volontaires effectuant, ou non, différentes tâches dans le cadre de leurs activités au sein de l'EDD

4 / <https://oejaj.cfwb.be/catalogue/oejajdetails/fiche/etat-des-lieux-des-ecoles-de-devoirs/>

De manière générale, il est intéressant de noter que la presque totalité des volontaires ont pour tâche le soutien scolaire. Cela ne veut pas pour autant dire que leurs heures sont uniquement dédiées à cette tâche spécifique, les autres résultats en témoignant. Toutefois, il est utile de rappeler ici que les missions des EDD prévues par le décret, voire même les objectifs supplémentaires que les EDD se donnent elles-mêmes<sup>5</sup>, dépassent largement la question du soutien scolaire. Cette diversité fait d'ailleurs l'objet de nombreuses formations proposées tant pour la qualification des animateurs que dans un cadre de formation continue.

### Les volontaires et la formation continue

La question de la formation est un enjeu crucial et fait l'objet d'une attention particulière au sein du secteur<sup>6</sup>, comme l'ont montré les différents états des lieux réalisés par l'OEJAJ<sup>5</sup>. Étant donné l'importance des volontaires pour la plupart des structures, la formation de ces derniers a fait l'objet d'une série de questions dans notre étude.

En premier lieu, les résultats montrent que la majorité des répondants (69 %) déclarent qu'aucun de leurs volontaires n'a suivi de formation directement liée aux activités de l'EDD en 2023-2024. Une proportion de 16 % indiquent que moins d'un quart de leurs volontaires ont suivi une formation. Une petite partie des EDD (7 %) déclarent qu'entre un quart et la moitié de leur équipe de volontaires a suivi une formation. Enfin, pour 8 % des EDD, une formation a été suivie par au moins la moitié de leurs volontaires.

Malgré l'importance de la formation reconnue par le secteur, le constat selon lequel une minorité seulement des structures ont enregistré une formation pour leurs volontaires en 2023-2024 est interpellant. Cependant, ce constat n'est pas pour autant surprenant, car de nombreux freins à la formation continue ont déjà été objectivés par le passé<sup>6</sup>. Dans cette étude dédiée au volontariat, il nous a semblé utile de questionner les freins relatifs à la formation continue des volontaires. La Figure 2 présente différents freins, à propos desquels les structures ont dû indiquer s'ils s'appliquaient ou non à leur contexte.

La question du temps ou de l'organisation temporelle semble prédominante. On peut en effet s'attendre à ce que la structure, ou le volontaire lui-même, préfère que les heures offertes par ce dernier soient consacrées à différentes tâches telles que l'accueil du public plutôt qu'à des formations, dans des contextes où les équipes sont surchargées et où les listes d'enfants en attente d'être accueillis sont remplies.

### Les volontaires, un enjeu crucial pour les EDD

Les EDD s'engagent à proposer un accueil de qualité aux enfants. Les lignes de tension, dénoncées par le secteur, telles que son sous-financement, engendrent un cadre structurellement insuffisant en termes de ressources humaines que pour pouvoir accueillir tous les enfants qui en font la demande. Heureusement, la plupart des structures peuvent compter sur des personnes motivées qui, même parfois sans défraiement, acceptent de consacrer plusieurs heures par semaine au projet des Écoles de Devoirs. Il n'en reste pas moins que le cadre organisationnel général reste fragile. Les constats posés à travers ces quelques chiffres invitent à prendre la mesure de l'importance des volontaires dans le secteur des Écoles de Devoirs et à réfléchir les formes de soutien à apporter au secteur au regard de cette donnée.



FIGURE 2

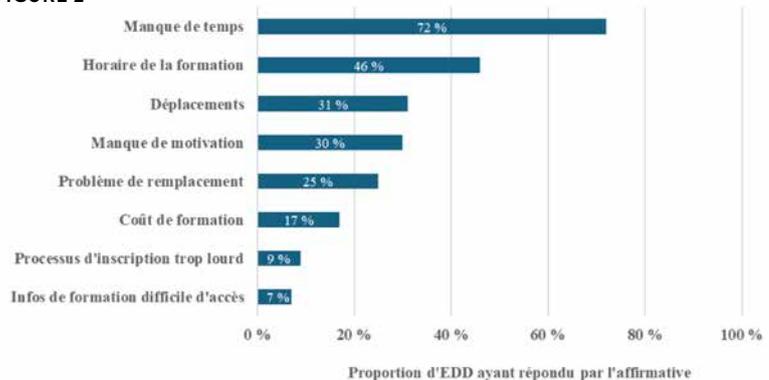


Figure 2. Freins à la formation continue des volontaires

5 / <https://oejaj.cfwb.be/catalogue/oejajdetails/fiche/etat-des-lieux-des-ecoles-de-devoirs/>  
6 / Voir à ce sujet le site de la Fédération francophone des EDD [www.ecolesdedevours.be/qui-sommes-nous/ffedd\\_services](http://www.ecolesdedevours.be/qui-sommes-nous/ffedd_services) et le site

# VOLONTARIAT & ACCUEIL DE L'ENFANCE : FACE AUX DÉFIS, UN MONDE DE POSSIBILITÉS



Par Milèna Chantraine,  
Secrétaire générale de  
la Plateforme francophone  
du Volontariat (PFV)

“Être utile”, “donner et lutter pour une cause”, “rencontrer des gens”, “par solidarité”... Résumer les aspirations des bénévoles en un mot, ce n'est pas si simple. Tout comme il est parfois complexe pour les associations de recruter et fidéliser les volontaires.

Dans une société en constante évolution, marquée par des incertitudes et des crises successives, le volontariat (ou bénévolat, c'est la même chose<sup>(1)</sup>) se réinvente. Si la crise sanitaire et sociale a pu bouleverser le paysage du volontariat, de nouvelles formes d'engagement pointaient déjà leur nez auparavant. Initiatives citoyennes et collectives plus informelles, désobéissance civile, pétitions et relais sur les réseaux sociaux, élans de solidarité... Face à ces multiples opportunités d'engagement, comment se porte le volontariat au sein des associations aujourd'hui, en particulier dans le secteur de l'enfance ? Comment mobiliser et renouveler les équipes de bénévoles sans s'épuiser ? Comment garder l'équilibre entre des missions qui répondent aux besoins actuels des volontaires et la qualité et la continuité des activités et services proposés aux enfants ?

## Au-delà des chiffres, des signes encourageants

D'après une étude de 2019, 8 % de la population s'engage volontairement en Belgique<sup>(2)</sup>. Cette étude révèle également que 48 % des volontaires sont actifs et actives dans leur organisation depuis

plus de cinq ans, un signe de fidélité et d'engagement durable. Cependant, la crise sanitaire et sociale, avec ses restrictions et les confinements, a chamboulé les activités volontaires. Comme dans d'autres secteurs, des associations de la petite enfance et de l'extrascolaire peinent à (re)trouver des volontaires. Mais l'engagement bénévole est-il pour autant en diminution ? Si aucune étude quantitative en matière de volontariat n'a été menée en Belgique après cette période, ce n'est pas le cas de l'autre côté de la frontière, en France. Et malgré quelques défis, les résultats donnent de l'élan. En effet, selon le 6<sup>e</sup> Baromètre du bénévolat en France (publié en 2025), le taux d'engagement se tasse mais est plus important qu'en 2022, à la sortie de la covid-19. Comme dans les précédentes études, l'engagement des jeunes (15-34 ans) se confirme, avec une progression de 7 % entre 2010 et 2023. Fait inquiétant, le taux d'engagement des seniors (65 ans et plus) a, quant à lui, diminué de 14 % sur la même période. Cette tendance fragilise parfois la colonne vertébrale des associations : les 65 ans et + étaient parfois davantage prêts à s'impliquer toute l'année pour faire vivre des activités de septembre à juin, créer une relation de confiance avec les enfants, venir pendant la semaine à des jours précis... Les organisations peuvent dès lors se retrouver privées de l'expérience et de la disponibilité des seniors et ressentir certaines difficultés pour les activités reposant essentiellement sur des volontaires. Enfin, des signaux positifs sont à souligner : même si l'engagement ponctuel garde la cote, la majorité des bénévoles donnent quelques heures chaque mois et les personnes qui le font de manière moins fréquente s'impliquent principalement dans la ou les même(s) organisation(s).

Face à ces nouveaux visages du bénévolat, il est donc essentiel de réfléchir aux activités volontaires proposées. Mettre en avant les zones de flexibilité, garantir une cohérence entre ce qui est proposé et les motivations à s'engager, à penser à la dimension collective... Les leviers sont multiples pour permettre à chacun-e de s'engager pour la société, sans s'épuiser dans l'accompagnement des volontaires.

## Trois mots à retenir : sens, action et collectif

Prenez les activités volontaires proposées au sein de votre organisation et passez-les au travers de

quelques questions. Qu'apportent les bénévoles, le volontariat au sein de mon organisation ? Si nous devons illustrer à la personne ce qu'elle fera concrètement, quelle image lui montrerions-nous ? Comment disons-nous au bénévole à quoi sert son action ? Ces premières balises permettent de donner du sens au volontariat qui est proposé, et de le décrire de manière concrète, sans jargon. Au plus ces éléments seront clairs et concis, au plus il vous sera aisé de communiquer ensuite pour recruter. Par ailleurs, il est aussi rassurant pour les futures volontaires de savoir qu'un accompagnement est prévu autour de leur engagement. Équipe, outils pédagogiques, matériel mis à disposition ou période de découverte... Enfin, s'adapter aux formes d'engagement ponctuel ne signifie pas forcément révolutionner les activités proposées. Il est indéniable que cela demande du temps, des ressources pour y réfléchir et mettre en œuvre certains ajustements, mais les associations témoignent : ça vaut souvent la peine, aussi pour les bénévoles "récurrents". En fonction de vos possibilités, imaginez comment vous pourriez découper certaines tâches afin de proposer des missions ponctuelles, à une période de l'année par exemple, et garantir un soutien pour accueillir sereinement les volontaires. Si cela vous semble réaliste, c'est sans doute une manière d'attirer de nouvelles ressources et de renforcer vos équipes de manière durable. Les chiffres le montrent : après s'être impliquée dans un volontariat ponctuel, près d'une personne sur deux continue de s'engager de manière régulière<sup>3</sup> ! Cependant, il est souvent difficile de proposer ce type de bénévolat quand la relation de confiance est nécessaire à l'activité, en particulier dans l'accompagnement d'enfants plus fragilisés. Dès lors, envisager un fonctionnement en binôme ou en équipes est une autre piste. Pour la personne, c'est agréable de pouvoir échanger, rencontrer des gens et cela peut aussi être plus confortable de savoir qu'elle n'est pas seule en cas de pépin ou d'indisponibilité. Pour l'organisation, cela permet aussi d'appréhender de manière plus sereine d'éventuelles absences et de garantir une transmission entre des volontaires impliquées depuis longtemps et nouvellement arrivées.

Vos missions de volontariat sont clarifiées et vous cherchez à renforcer vos équipes ? Il n'y a pas de recette miracle pour recruter des bénévoles, diversifier vos publics et vos canaux est un premier pas. Ensuite, permettre à la personne de se projeter doit rester à votre esprit pour vous aider à rédiger et illustrer au mieux vos annonces. Voici quelques pistes :

- > **Diversifier les canaux de recrutement** : utilisez les réseaux sociaux, les sites dédiés spécifiquement au volontariat, l'affichage dans des lieux de proximité, des partenariats avec des écoles et universités pour toucher un public plus

large... Pensez également aux personnes qui ont fréquenté votre association et qui voudraient à leur tour s'engager, souvent le bouche-à-oreille reste un canal qui fonctionne !

- > **Humaniser le premier contact** : rédigez votre message en vous mettant dans la peau du ou de la futur-e volontaire : Que vais-je faire, quelles seront mes tâches concrètement ? Pourquoi cela me plairait (équipe, contact public...) ? Est-ce accessible pour moi (lieu, horaire) ? Qui dois-je contacter (prénom, courriel, téléphone) ? Pensez aussi aux témoignages de vos propres volontaires : il-elle-s peuvent inspirer d'autres perles à s'engager ! Par ailleurs, permettre à des ancien-ne-s "bénéficiaires" de devenir bénévoles renforce aussi la dimension inclusive et chaleureuse de votre organisation.
- > **Donner envie de s'engager** : adoptez quelques bons réflexes : prévoir un titre court et accrocheur qui évoque les tâches, éviter de demander trop de compétences/qualités pour garantir un volontariat accessible, décrire l'association en maximum deux phrases ou renvoyer vers un site, éviter les amalgames au monde du travail ("poste, CV, candidature...")... Pensez également qu'au plus vous minimisez le délai entre le premier contact et la première activité, au mieux vous limitez les risques de désengagement.

En filigrane de ces conseils, trois mots clés sont des pistes inspirantes : sens, action, collectif. Cela résonne avec les raisons principales amenant le ou la bénévole à s'engager, à savoir être utile, agir pour les autres et défendre une cause. À l'heure où nos structures s'inquiètent pour leur avenir voire se sentent déjà fragilisées, ces trois mots sont également la force de la vie associative, qui chaque jour tisse du lien social, renforce notre démocratie et contribue au bien-être collectif. À nous-vous de jouer pour le rappeler aussi avec les volontaires, et que l'engagement de ces milliers de citoyens et citoyennes reste une force vive, libre et porteuse de sens !

Pour plus d'informations, d'outils et de conseils, visitez [www.levolontariat.be](http://www.levolontariat.be).

DANS UNE SOCIÉTÉ EN CONSTANTE ÉVOLUTION, MARQUÉE PAR DES INCERTITUDES ET DES CRISES SUCCESSIVES, LE VOLONTARIAT SE RÉINVENTE.

1 / Par volontariat, on entend une activité libre, gratuite et au profit d'autrui, dans une organisation à but non lucratif (association de fait, ASBL, fondation, service public...) hors de la sphère familiale ou privée. En savoir plus : [www.levolontariat.be](http://www.levolontariat.be)

2 / *Le volontariat en Belgique : Chiffres-clés 2019*, Université de Gand et Fondation Roi Baudouin, 2020.

3 / Benenova (France), *L'engagement avec Benenova* : étude d'impact, 2021.

# MIEUX COMPRENDRE ET PRÉVENIR L'ABSENTÉISME DANS L'ACCUEIL DE LA PETITE ENFANCE : UNE PRIORITÉ POUR LA VILLE DE BRUXELLES



Par Valérie Bautier,  
Directrice du Service Petite  
Enfance de la Ville de  
Bruxelles

Comme de nombreux secteurs, celui de la petite enfance n'échappe pas aux défis liés à l'absentéisme. À la Ville de Bruxelles, les équipes des milieux d'accueil font preuve d'un grand engagement au quotidien. Toutefois, les absences fréquentes ou prolongées de certain-e-s collègues peuvent occasionner des tensions sur le terrain, même si les effectifs sont conformes aux normes d'encadrement définies par l'ONE. Face à cette réalité, la Ville a choisi de prendre ce phénomène à bras-le-corps et de développer des réponses structurelles.

## Un métier essentiel mais exigeant

Travailler en crèche demande une vigilance constante, une implication émotionnelle importante, et une capacité d'adaptation permanente. La charge physique du métier est réelle.

Si la plupart des collaborateur-trice-s au sein de nos crèches font preuve d'un grand engagement, la nature même du métier — bruit ambiant, port de charges... — peut peser sur la santé physique ou mentale à long terme qui peut se traduire par des absences plus fréquentes, sans pour autant remettre en question la motivation des personnes concernées.

Cela a un effet boule de neige au sein des structures puisque les absences augmentent la charge

pour les autres membres du personnel ; les absences de courte durée étant impossible à remplacer.

Reconnaître cette réalité est une étape importante pour pouvoir y répondre de manière juste et efficace, à travers une politique de prévention et d'accompagnement adaptée aux besoins du personnel.

## Un projet pilote pour construire des solutions durables

Face aux constats du terrain et à la volonté d'agir de manière proactive, la Ville de Bruxelles a lancé en 2023 un projet pilote dans plusieurs crèches de son réseau. Ce projet avait pour ambition de mieux comprendre les dynamiques d'absentéisme et de tester des approches concrètes, en lien direct avec les réalités vécues par les équipes.

Trois objectifs principaux ont guidé l'initiative :

- > Analyser les causes d'absentéisme en s'appuyant sur les retours des responsables de crèche et des équipes, afin d'identifier les facteurs récurrents ou structurels (fatigue physique, charge émotionnelle, tensions au sein des équipes, etc.) ;
- > Structurer le dialogue entre les responsables de crèche et les collaborateur-trice-s, via des entretiens systématisés à chaque étape du parcours d'absence : notification, suivi pendant l'absence, retour au travail et absences fréquentes. Pour ce faire, des checklists ont été développées pour guider les responsables dans ces entretiens sensibles ;
- > Former et soutenir les responsables de crèche dans leur rôle d'accompagnement, en leur fournissant des outils pratiques et un cadre de travail clair, mais aussi un espace de réflexions partagées.

Le projet a bénéficié d'une forte implication des services RH, qui ont joué un rôle pivot en accompagnant les équipes tout au long du processus : appui à la mise en œuvre, suivi des données, échanges réguliers avec les responsables de secteur. Des formations ciblées ont été organisées, ainsi que des moments d'échanges (interventions) sur des thématiques variées pour renforcer les compétences managériales.

Les premiers résultats ont montré :

- > une prise de conscience accrue de l'importance de parler d'absentéisme de manière bienveillante et constructive ;
- > une valorisation du rôle des responsables dans la prévention du mal-être ;
- > l'utilité concrète des outils développés, qui facilitent les entretiens et donnent un cadre commun à toutes et tous.

Des défis ont également été identifiés : assurer la régularité des entretiens dans le temps, clarifier certaines procédures et maintenir un soutien RH actif après la phase pilote.

Forts de ces apprentissages, nous avons construit un plan d'action plus large, désormais déployé à l'échelle de l'ensemble de l'administration.

### Un plan d'action structurel et ambitieux

La Ville déploie actuellement une approche globale de lutte contre l'absentéisme dans l'ensemble de son administration, avec plusieurs priorités :

- > des procédures claires et digitalisées pour la déclaration d'une absence, facilitant la communication et la gestion administrative ;
- > une stratégie d'entretiens structurés, comprenant des moments de contact à chaque étape : notification d'absence, suivi pendant l'absence, retour au travail, et en cas d'absences fréquentes ;
- > un accompagnement du retour au travail, y compris des missions temporaires de réorientation et un appui par les services RH, la médecine du travail ou du facilitateur retour au travail ;

- > un suivi régulier des indicateurs, avec des réunions mensuelles entre RH et le terrain pour analyser les cas complexes, identifier les tendances et adapter les mesures ;
- > un ancrage fort dans la culture managériale, avec des formations en entretien et en communication bienveillante, ainsi qu'un focus sur le rôle du management de proximité.
- > une journée d'accueil pour les nouveaux-elles collaborateur·trice·s.

### Une approche intégrée, au-delà des chiffres

La Ville ne considère pas l'absentéisme comme une simple donnée statistique. Il reflète des difficultés qu'il faut prendre en compte et pour lesquelles il faut trouver des solutions. Notre approche vise à travailler sur ces causes de manière systémique.

Le plan d'action est inscrit dans une stratégie RH plus large, qui comprend également le renforcement du leadership, la révision des rôles et missions, l'analyse d'indicateurs complémentaires (entretiens de départ, satisfaction, mobilité interne), et la promotion du bien-être au travail.

### Conclusion : investir dans les personnes, pour un accueil de qualité

Un personnel soutenu, écouté, conscientisé et reconnu est un personnel plus épanoui et motivé et donc plus présent. Grâce à un engagement collectif et une volonté politique forte, la Ville de Bruxelles s'inscrit dans une dynamique à long terme pour préserver la santé de ses équipes et garantir un accueil de qualité aux enfants et aux familles.



LA NATURE MÊME DU MÉTIER PEUT PESER SUR LA SANTÉ PHYSIQUE OU MENTALE À LONG TERME QUI PEUT SE TRADUIRE PAR DES ABSENCES PLUS FRÉQUENTES, SANS POUR AUTANT REMETTRE EN QUESTION LA MOTIVATION DES PERSONNES CONCERNÉES.

# FACE AUX TENSIONS DU SECTEUR DE L'ENFANCE : AVANCER AVEC MÉTHODE, EN DIALOGUE, DANS UN CONTEXTE BUDGÉTAIRE DIFFICILE



Par Valérie Lescrenier,  
Vice-Présidente  
du Gouvernement de  
la Fédération Wallonie-  
Bruxelles et ministre de  
l'Enfance et de la Jeunesse

Je tiens à saluer la parole des professionnel-le-s de la Petite Enfance que vous relayez dans vos colonnes. Leurs témoignages sont à la fois un signal d'alarme et un appel à l'action face à une situation qui perdure depuis plusieurs années. Et je veux le dire clairement : leur fatigue, leur découragement parfois, mais aussi leur engagement au quotidien, ne nous sont ni inconnus, ni indifférents.

Depuis plusieurs années, les tensions de recrutement dans les milieux d'accueil se sont intensifiées, à Bruxelles comme en Wallonie. De nombreuses fonctions sont aujourd'hui qualifiées de critiques, voire en pénurie, par les services publics de l'emploi. Cette réalité appelle bien entendu des réponses.

C'est tout le sens de l'engagement pris dans le cadre de la Déclaration de Politique Communautaire 2024-2029 : valoriser les métiers de l'enfance, améliorer les conditions de travail, et renforcer l'attractivité du secteur.

Soyons lucides : les défis sont nombreux, et les marges budgétaires étroites. Mais c'est précisément pour cette raison qu'il faut agir avec méthode et détermination.

Un premier travail a été mené par l'ONE afin de dresser un état des lieux partagé : objectiver les besoins, mieux comprendre les freins au recrutement, cartographier les initiatives en cours. Cet exercice nous permet désormais de poser les bases d'un plan d'actions coordonné à court, moyen et long termes.

Ce plan, en cours d'élaboration, se construit en partenariat étroit avec les acteurs du secteur, et le sera en concertation avec mes collègues des Gouvernements communautaire et régionaux. Car les solutions relèvent d'enjeux transversaux : formation initiale et continue, attractivité des études, articulation emploi-famille, reconnaissance sociale et salariale, consolidation de l'ancrage professionnel dans le secteur de l'enfance...

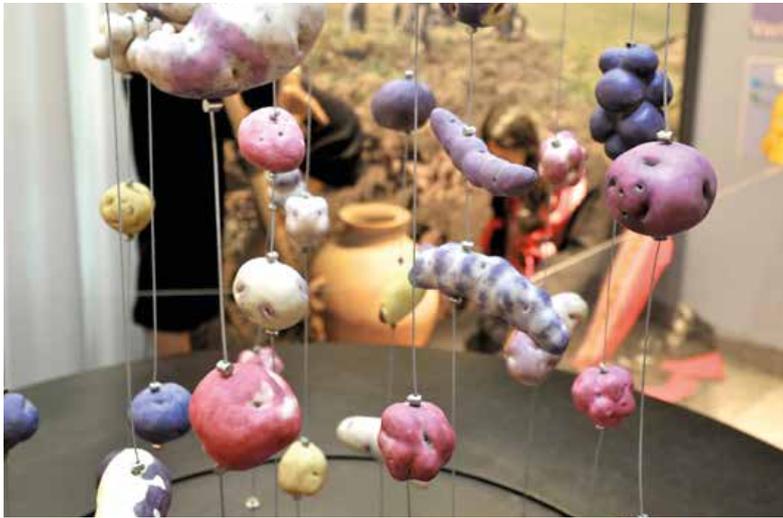
Je suis également convaincue qu'il faut faire évoluer le regard porté sur les métiers de l'enfance. Il s'agit de métiers essentiels, au carrefour de l'éducation, du soin, de l'accompagnement humain. La société ne peut se permettre de les invisibiliser ou de les sous-estimer.

Ce chantier, nous l'avons ouvert. Il portera d'abord sur le secteur de l'accueil de la petite enfance, mais il concernera aussi, à terme, l'ensemble du secteur de l'enfance dont l'ATL en particulier, dans le cadre de la réforme du secteur aujourd'hui relancée.

Enfin, je tiens à insister sur un point fondamental : ce plan ne se fera pas sans les professionnel-le-s de terrain.

Le chemin sera exigeant, mais notre responsabilité collective est claire : redonner souffle, sens et soutien à celles et ceux qui prennent soin de nos enfants chaque jour.

# LE FRIETMUSEUM DE BRUGES : UN VOYAGE SAVOUREUX À TRAVERS L'HISTOIRE DE LA FRITE



Par Christine Thielert,  
Assistent manager au  
Frietmuseum de Bruges

À cœur de Bruges, ville au patrimoine exceptionnel, se niche un musée unique en son genre : le Frietmuseum. Dédié à l'histoire de la frite belge, ce musée invite ses visiteurs à découvrir l'origine, l'évolution et les secrets de ce mets emblématique, dans un cadre ludique et instructif. Installé dans l'ancien Saaihalle, un édifice historique du XIV<sup>e</sup> siècle, il allie ainsi patrimoine architectural et tradition culinaire.

## Un voyage à travers le temps

L'histoire de la frite remonte à plusieurs siècles et trouve ses racines dans l'agriculture andine. En effet, les premières pommes de terre furent cultivées en Amérique du Sud avant d'être introduites en Europe au XVI<sup>e</sup> siècle par les conquistadors espagnols. À partir de là, elles ont gagné en popularité et se sont adaptées aux traditions culinaires locales.

Mais d'où viennent les fameuses frites belges ? Une légende raconte que les habitants de Namur, au XVII<sup>e</sup> siècle, avaient l'habitude de frire des petits poissons de rivière. En hiver, lorsque la glace empêchait la pêche, ils auraient remplacé ces poissons par des morceaux de pomme de terre taillés en forme de bâtonnets. Ainsi seraient nées les premières frites !

## Un parcours ludique et gourmand

Le Frietmuseum propose un parcours immersif en trois parties. La première est consacrée à l'histoire et à la culture de la pomme de terre. Les visiteurs

apprennent comment cette humble racine a conquis le monde et comment elle est devenue un élément clé de l'alimentation moderne.

La deuxième section est dédiée à la frite en tant que spécialité belge. À travers des affiches vintage, des objets anciens et des anecdotes savoureuses, le musée met en lumière l'évolution des techniques de friture, les différences entre les frites belges et celles d'autres pays, ainsi que l'importance des friteries dans la culture belge.

Enfin, la visite se conclut par une expérience gustative dans la cave voûtée du bâtiment, où les visiteurs peuvent acheter de véritables frites belges accompagnées de sauces traditionnelles.

## Un musée pour petits et grands

Le Frietmuseum ne se contente pas d'être informatif : il est aussi interactif et amusant. Des jeux, des quiz et des animations multimédias rendent la visite captivante pour les enfants comme pour les adultes.

Que l'on soit amateur de gastronomie, curieux d'histoire ou simplement friand de bonnes frites, le Frietmuseum de Bruges est une destination incontournable. Il célèbre un symbole de la culture belge et rappelle que derrière chaque frite croustillante se cache une histoire fascinante !



Un Frietmuseum Brussels a récemment ouvert également à Bruxelles. Il est situé rue de l'Étuve 28 à 1000 Bruxelles.



[www.frietmuseum-brussels.be](https://www.frietmuseum-brussels.be)



**Frietmuseum**  
Vlamingstraat 33  
8000 Bruges  
T 050 34 01 50  
<https://frietmuseum.be/>

### Réservations

Réservation pour les groupes  
au moins 7 jours à l'avance  
Prix pour les groupes :  
Enfants (3-11 ans) : 5,50 €  
Adultes : 9,50 €  
Étudiants : 8,00 €  
Ouvert tous les jours  
de 10 à 17h

# SIX CONTRE UN

TITRE  
**Six contre un**

AUTRICE  
**Cécile Alix**

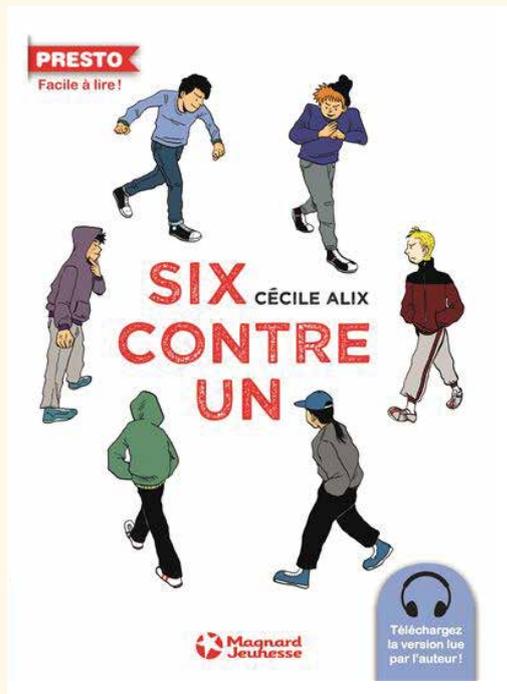
ÉDITION  
**Magnard jeunesse**

ANNÉE  
**2018**

ÂGE  
À partir de 13 ans



Par Ihssane Bakhat



## Résumé

Ludo est un collégien ordinaire, discret, sans histoire. Mais du jour au lendemain, il devient la cible d'un groupe de six élèves. Sans raison apparente, ils s'acharnent sur lui : insultes, humiliations, coups... un enfer quotidien. Ludo encaisse en silence, persuadé que personne ne pourra ou ne voudra l'aider. Même ses proches, ses professeurs, semblent passer à côté de sa souffrance. Peu à peu, il s'enferme dans la solitude, étouffé par la peur, la honte, et le sentiment d'injustice. Pourtant, malgré tout, il garde une part de lui qui résiste. Une force intérieure fragile mais bien présente, qui lui donne le courage de tenir encore un peu, d'espérer une sortie.

Ce roman nous plonge dans la réalité brutale du harcèlement scolaire. Il en décrit les mécanismes, la violence sourde et répétée, le silence qui entoure les victimes, mais aussi le rôle des témoins passifs. Ce n'est pas un livre qui donne des leçons, mais un livre qui fait comprendre.

## Mon avis sur le livre

*Six contre un* est un roman court mais très intense. L'écriture est simple, directe, à hauteur d'ados, ce qui rend le récit d'autant plus fort. Dès les premières pages, on est dans la tête de Ludo. On ressent sa peur, sa colère, son désespoir, mais aussi sa dignité. Le style de Cécile Alix ne cherche pas à enjoliver : elle montre les choses telles qu'elles sont, avec beaucoup de justesse.

Je l'ai lu avec mes jumeaux de 11 ans, et ce récit les a vraiment marqués. Ils ont tous les deux déjà été, à différents moments, témoins ou victimes de harcèlement à l'école. Ce livre a été un déclencheur : il les a aidés à poser des mots sur ce qu'ils ont vécu, à se confier, à comprendre aussi qu'on ne doit jamais garder ce genre de choses pour soi. Il montre qu'il faut parler, que le silence ne protège personne, quel que soit le rôle qu'on joue dans une situation de harcèlement.

Ce que j'ai aussi beaucoup aimé, c'est que le livre ne tombe jamais dans le misérabilisme. Il est dur, mais porteur d'espoir. Il peut vraiment ouvrir le dialogue, à la maison ou en classe. Je le recommande vivement, aux jeunes comme aux adultes.

## À propos de l'autrice

Cécile Alix écrit pour la jeunesse avec une grande sensibilité et beaucoup de justesse. Elle n'a pas peur d'aborder des sujets difficiles comme le harcèlement, la violence, ou encore l'exil. Ancienne professeure, elle connaît bien le monde scolaire et les fragilités de l'adolescence.

Ses livres, comme *Six contre un*, ne sont jamais gratuits : ils ont un vrai but, celui d'ouvrir les yeux, de créer des ponts, de faire réfléchir.

Elle écrit avec le cœur, sans juger, pour donner la parole à ceux qu'on n'entend pas assez. Et ça se sent dans chaque page.

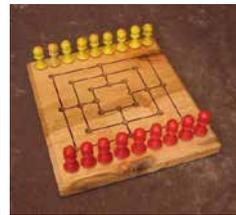


# LES JEUX DE STRATÉGIE

Par Yoann Ihler

Les jeux de stratégie sont généralement conseillés à partir de 8 ans suivant le développement psychologique de l'enfant. Plus il y a de règles et de complexités, plus l'âge requis est élevé. Ces jeux sont importants pour le développement de l'enfant car cela lui permet d'apprendre à anticiper (si le joueur adverse fait ça, je tenterais ça) et à organiser ses actions (je fais tel mouvement de pion pour ensuite faire celui-là). Cette gymnastique mentale peut être réinvestie dans la vie de tous les jours pour s'organiser dans les devoirs, préparer la journée du lendemain, comprendre les consignes, faire des bêtises plus élaborées...

Il existe une panoplie de jeux de stratégie, la contrainte qu'on rencontre le plus souvent est le temps. Donc voici des jeux que j'ai connus ou des adaptations de jeux de sociétés dont les parties sont plus ou moins rapides et qui, de plus, sont faciles à fabriquer avec les enfants.



## Parties rapides (5 min)

### Pocket ops simplifié

[www.geekattitudegames.com/nos-jeux/pocket-ops/](http://www.geekattitudegames.com/nos-jeux/pocket-ops/)

C'est un OXO, l'idée est de deviner le tour de l'adversaire pour lui faire passer son tour et jouer de nouveau. Dans le jeu de base les pions ont des effets et une partie dure environ 15 minutes. Pour une partie rapide il faut jouer sans les effets.



### Morpion

<https://larbrojeux.com/index.php?page=morpion>

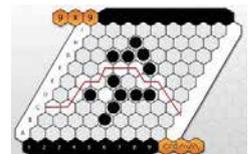
Le jeu se compose de 9 pions que l'on dépose un par un sur les points. Une fois tous les pions placés, je peux les déplacer en suivant les lignes sur un point libre adjacent. À chaque fois que j'aligne 3 de mes pions, je peux retirer un pion adverse. Le joueur dont il reste moins de 3 pions a perdu.

## Limites (15 min)

### Le tigre et les éléphants

<https://larbrojeux.com/index.php?page=le-tigre-et-les-%C3%A9l%C3%A9phants>

En rouge le tigre joué par moi, en vert les éléphants joués par l'autre joueur. Le plateau est vide, arrive le tigre puis, un par un, les éléphants. Le tigre doit capturer un éléphant en lui sautant par-dessus (comme aux dames), les éléphants doivent bloquer le tigre.



### Jeu de Hex

[www.ludoteka.com/clasika/hex-fr.html](http://www.ludoteka.com/clasika/hex-fr.html)

Le principe est de relier les bords blancs aux pions blancs et inversement avec les pions noirs en jouant chacun son tour.

### Quarto

[www.jeuxavolonte.asso.fr/regles/quarto.pdf](http://www.jeuxavolonte.asso.fr/regles/quarto.pdf)

Le principe est d'aligner 4 pièces ayant un point commun (la taille, la forme, la couleur, le creux ou son absence). On joue chacun son tour mais c'est l'adversaire qui choisit la pièce (n'importe laquelle) que l'autre devra jouer.



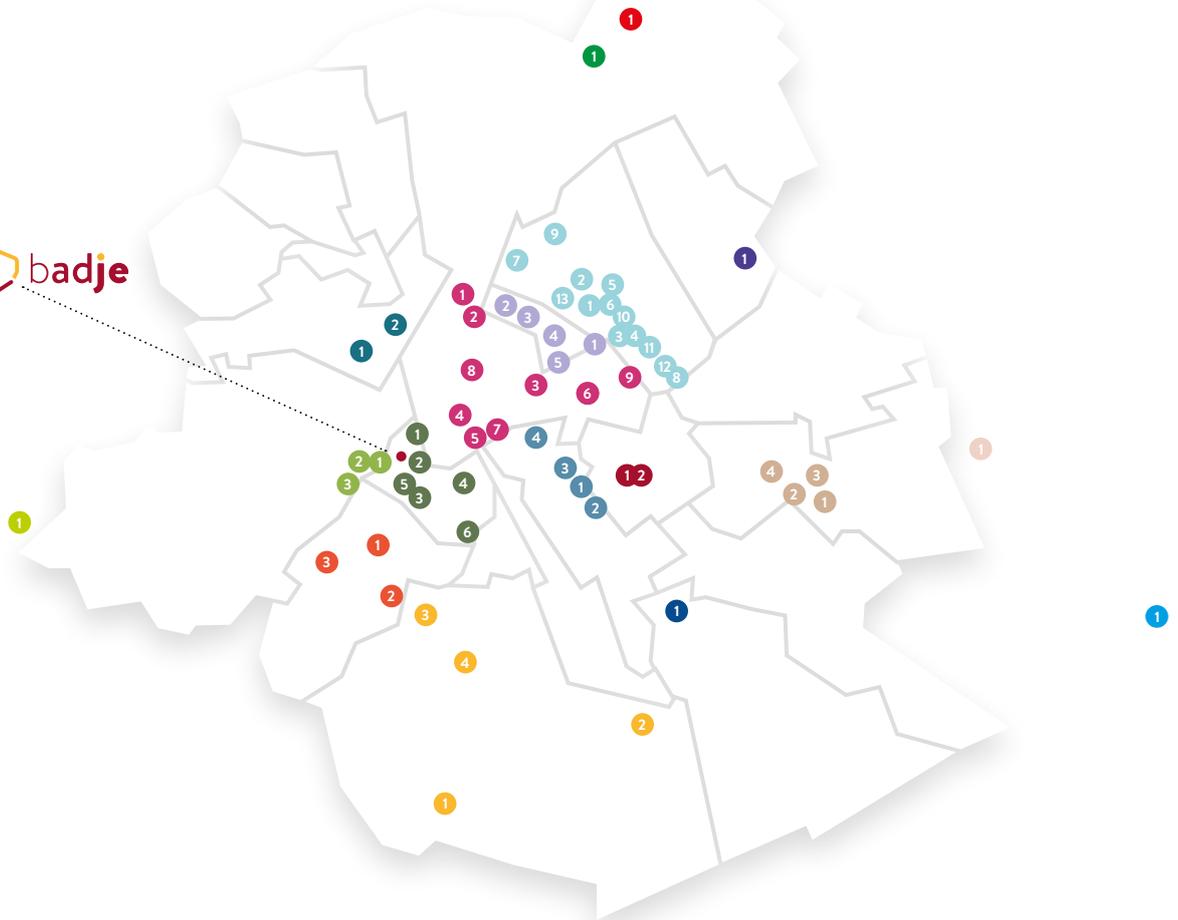
## Parties un plus longues (10 minutes)

### Siam

[https://escaleajeux.fr/jeu/siam\\_.0.0](https://escaleajeux.fr/jeu/siam_.0.0)

5 éléphants, 5 rhinocéros, 3 rochers. Je joue les éléphants et l'autre joueur, les rhinocéros. Il faut pousser 1 rocher en dehors du plateau pour gagner. Le jeu paraît simple mais on découvre dans la partie des subtilités qui apportent une dimension inattendue.





Plus de 60 opérateurs d'accueil disséminés dans toute la Région bruxelloise forment la fédération Badje. C'est grâce à leur dynamisme et leur détermination que nous avançons ensemble vers une professionnalisation du secteur de l'accueil des enfants et des jeunes.

**1000 Bruxelles**

- 1 ► Jeunesse à Bruxelles
- 2 ► Joseph Swinnen
- 3 ► Kiddy & Junior Classes
- 4 ► Latitude Jeunes Brabant
- 5 ► Les Ateliers Populaires
- 6 ► Les Ateliers du Soleil
- 7 ► Épée
- 8 ► La Ribambelle Halte Accueil de la Senne
- 9 ► CréACTIONS

**1030 Schaerbeek**

- 1 ► Action Josaphat
- 2 ► Bouillon de Cultures
- 3 ► Caméléon Bavard
- 4 ► Les Petits Débrouillards
- 5 ► Crèches de Schaerbeek
- 6 ► Écllosion
- 7 ► Gaffi
- 8 ► L'Esperluète
- 9 ► Le Blé en Herbe
- 10 ► Les Amis d'Aladdin
- 11 ► Liens de Quartier Petite Enfance
- 12 ► Maison de Quartier d'Helmet
- 13 ► Réseau Coordination Enfance

**1040 Etterbeek**

- 1 ► BACO
- 2 ► Le Berceau

**1050 Ixelles**

- 1 ► La Ligue des familles
- 2 ► Comme un Lundi
- 3 ► ReMuA
- 4 ► Educ'Art

**1060 Saint-Gilles**

- 1 ► Ceméa SJ
- 2 ► Cemôme
- 3 ► Centre Familial Belgo-Immigré
- 4 ► Espaces Enfance
- 5 ► Quartier et Famille
- 6 ► Tutti Frutti

**1070 Anderlecht**

- 1 ► La maison des enfants d'Anderlecht
- 2 ► Safa
- 3 ► Les Pouces

**1080 Molenbeek-Saint-Jean**

- 1 ► Atouts Jeunes
- 2 ► La Porte Verte

**1120 Neder-Over-Heembeek**

- 1 ► AMO de Neder-Over-Hembeek

**1130 Haren**

- 1 ► La Bulle d'Air

**1140 Evere**

- 1 ► Administration communale d'Evere

**1150 Woluwe-Saint-Pierre**

- 1 ► Action Sport
- 2 ► ideji
- 3 ► Les Stations de Plein Air
- 4 ► Service des Affaires Sociales de Woluwe-Saint-Pierre

**1170 Watermael-Boitsfort**

- 1 ► Arc-en-Ciel

**1180 Uccle**

- 1 ► La Roseraie – Espace Cré-Action
- 2 ► Parascolaire d'Uccle
- 3 ► Youplaboum
- 4 ► Super Lexi

**1190 Forest**

- 1 ► Medina Sport Forest
- 2 ► Partenariat Marconi
- 3 ► Une Maison en Plus

**1210 Saint-Josse-ten-Noode**

- 1 ► Calame
- 2 ► Centre Pédagogique "Paroles"
- 3 ► La Maison Rue Verte
- 4 ► La Ruelle
- 5 ► Le Winnie-Kot

**1301 Bierges**

- 1 ► Centre de Formation Sportive

**1700 Dilbeek**

- 1 ► Happy Farm

**1970 Wezembeek-Oppem**

- 1 ► Toboggan

Depuis plus de 25 ans, Badje déploie son énergie dans de nombreuses activités qui participent au développement, à la reconnaissance et à la professionnalisation de l'accueil de l'enfance en Région de Bruxelles-Capitale. Alliant une proximité avec le terrain, grâce à ses membres et à ses animateur-trice-s, à une vision politique cohérente à l'échelle d'une Région, Badje contribue chaque jour à mettre l'enfant au centre des préoccupations.

**Rejoignez notre mouvement !**

Vous souhaitez devenir membre de notre fédération ? Vous désirez en savoir plus sur nos activités ? Vous avez des questions à nous poser ?

**N'hésitez pas à nous contacter !**

Badje ASBL – Rue Émile Féron 153 – 1060 Bruxelles – T 02 248 17 29 – info@badje.be – www.badje.be  
BNP Paribas Fortis BE77 0013 2903 0342 – BCE 0466 609 986 – RPM Bruxelles