

Travailler en APEMS: une source de précarité pour les femmes?

Camille Megha Spurio, travailleuse sociale, anciennement éducatrice en APEMS, titulaire d'un bachelor en Sciences sociales et d'un master en Travail social

Cet article présente les résultats d'une recherche ethnographique, par observation participante et entretiens approfondis auprès de sept travailleuses et travailleurs sociaux, réalisée entre mars 2021 et juin 2022 dans les structures d'accueil pour enfants en milieu scolaire (APEMS) à Lausanne¹. Ces structures ont pour mission d'offrir un cadre socioéducatif extrafamilial aux enfants en dehors du temps scolaire, réponse à la mise en place d'une politique familiale à journée continue (Bovey & Ramel, 2020). L'objectif est de permettre aux parents de concilier leurs responsabilités professionnelles et familiales tout en favorisant le bien-être, l'autonomie et l'intégration sociale des enfants en proposant des activités ludiques, culturelles et éducatives.

Depuis 2011, la quantité de places d'accueil a presque doublé dans le canton de Vaud, et le nombre de professionnel·les a également plus que doublé pour atteindre 5319 équivalents plein-temps, dont 82% de postes à fonction éducative (Brandt & Nagel, 2022). Cette évolution mérite que l'on s'y intéresse. J'examine ici les conditions de travail atypiques dans ces structures — temps partiel, longues vacances (à compenser sur les périodes scolaires), horaires émiettés — et la manière dont elles sont vécues par les professionnel·les. Mobilisant une perspective de genre, cet article interroge la division sexuée du travail auprès des enfants et des jeunes. Il met en lumière les inégalités structurelles entre femmes et hommes dans les APEMS, notamment au moment de l'entrée dans

¹ La recherche a été réalisée dans le cadre d'un master en Travail social intitulé «Contrat à 63,46% annualisé: travailler dans les APEMS lausannois» (Spurio, 2022). Le fait que la responsable de l'étude exerçait, parallèlement à l'enquête, en tant que professionnelle dans un APEMS a facilité l'accès aux données et enrichi leur interprétation.

la profession et en ce qui concerne les taux d'emploi défavorables aux femmes. Il souligne également la question de la faible reconnaissance institutionnelle de ce travail encore largement féminisé: en 2016, les femmes représentaient près de 80% des professionnel·les du secteur (Braun-Dubler et al., 2016; Keller, 2019).

Les caractéristiques atypiques de l'emploi en APEMS

Les métiers féminins demeurent dévalorisés tant sur le plan symbolique qu'économique. Comme l'a souligné Kergoat (2005), les professions relatives au *care* et à la prise en charge d'autrui, parce qu'associées à des compétences féminines naturalisées, tendent à invisibiliser le savoir-faire professionnel et à légitimer la précarité des conditions d'emploi. En effet, bien que des avancées législatives aient été réalisées en matière de mixité professionnelle (Schweitzer, 2011), la ségrégation sexuée des métiers persiste, avec, dans le domaine du social notamment, des conséquences en termes d'inégalités salariales, de conditions de travail et de prestige social (Bereni et al., 2012). L'emploi en APEMS en est particulièrement représentatif: malgré une légère hausse des effectifs masculins (de 8% à 11% entre 2016 et 2021), les hommes restent largement minoritaires (Brandt & Nagel, 2022), et cette activité se distingue par une faible reconnaissance, de bas salaires et un personnel souvent non qualifié (Bovey & Ramel, 2020). De plus, l'emploi en APEMS peut être caractérisé d'atypique en raison de plusieurs éléments: temps partiel systématique, annualisation du temps de travail, longues fermetures des structures d'accueil calquées sur l'agenda des vacances scolaires à compenser, horaires émiettés sur des journées d'ouverture de la structure d'une durée de onze heures et demie (de 7h à 18h30). Se soumettant aux rythmes scolaires, les APEMS organisent le fractionnement des temps de présence des professionnel·les en plusieurs plages: matin (7h-9h), midi (11h30-14h) et après-midi (15h30-18h30), avec un horaire continu le mercredi de 11h30 à 18h30. Les enfants accueillis appartiennent principalement à deux groupes d'âge: les 6-10 ans, dont la présence journalière sur l'APEMS est très fractionnée; les 4-6 ans, présents sur des blocs de temps plus regroupés. Cet émiettement des temps d'accueil et leur irrégularité sur des journées de onze heures et demie nécessitent un haut degré d'organisation des structures et exigent une forte capacité d'adaptation des professionnel·les.

En plus de leur mission principale, l'accompagnement éducatif du collectif, les équipes assument d'autres tâches, à la fois obligatoires — participation aux colloques internes — et facultatives — activités administratives liées à la gestion des structures, projets pédagogiques —,

selon leur niveau de formation et leur pourcentage de travail, sachant qu'un taux de 100% n'existe pas en APEMS². A titre de comparaison, les assistant·es sociaux et sociales employé·es par la Ville de Lausanne bénéficient d'une classification salariale supérieure à celles des éducatrices et des éducateurs du tertiaire, en plus de la flexibilité des horaires et la possibilité de l'emploi à temps plein. En effet, les contrats étant annualisés³ et les 14 semaines de vacances scolaires devant être compensées, le temps de travail effectif des salarié·es dépasse le pourcentage prévu, avec des mises en disponibilité pouvant s'étendre jusqu'à onze heures et demie journalières. Entre travail effectif intense en présence des enfants et «pauses» qui ne s'apparentent guère à du temps libre, mais plutôt à des temps d'attente, le personnel des APEMS vit des formes de pénibilité au travail qui affectent la santé physique (la posture, l'énergie déployée) et psychique (charge de travail intense, hypervigilance, perte du sens du travail).

Ajoutons, pour conclure cette rapide description du travail en APEMS, que le fractionnement des horaires et le temps partiel ne constituent pas en soi une précarité, mais engendrent le plus souvent des taux contractuels en deçà de 50%. Or, les APEMS fonctionnent sur la multiplication des engagements à petits taux et petits salaires, tendanciellement féminins (Tableau 1), toujours en risque de précarité. Comment de tels contrats sont-ils possibles? Il est nécessaire, pour le comprendre, de rappeler les origines de ce fractionnement de l'organisation du travail.

Une organisation du travail optimale: la disparition des temps morts payés

L'aménagement des horaires en APEMS a quelque chose qui n'est pas sans rappeler l'organisation scientifique du travail, développée par

² Le pourcentage de travail détermine la nature des tâches effectuées. Ce pourcentage varie considérablement dans les équipes, en lien avec les niveaux de formation et le sexe des individus. Mon enquête montre qu'il existe, au sein des APEMS, une logique sexuée de prise en charge des activités administratives qui se combine au niveau de formation et au taux d'emploi des individus. Mon étude ne s'est pas penchée spécifiquement sur la division sexuée du travail au sein des structures, cependant, mon expérience professionnelle de trois années en APEMS montre que femmes et hommes n'assument pas les mêmes tâches au quotidien: les hommes mènent tendanciellement des activités dites «ludiques» ou «sportives», comme la construction de cabanes en extérieur; les femmes se chargent tendanciellement d'activités «créatives» et de cuisine.

³ La pratique de la Ville de Lausanne a changé depuis la réalisation de cette étude et les professionnel·les peuvent désormais choisir entre un contrat annualisé (sans travail durant les vacances scolaires) ou un contrat plus conventionnel, incluant l'organisation et l'animation des activités proposées durant les semaines de vacances par les APEMS.

Frederick Taylor à la fin du XIX^e et au début du XX^e siècle. Visant l'optimisation de l'efficacité du travail par la méthode scientifique, cette organisation cherche à maximiser la productivité, notamment en réduisant les gaspillages de temps et d'efforts et, finalement, comme dans les APEMS, en mettant la charge des temps morts sur les salarié-es. Cette organisation scientifique du travail industriel a *boosté* la productivité et le pouvoir d'achat, notamment après la Seconde Guerre mondiale, créant des emplois stables à plein temps. Pour les hommes! Or, dès les années 1970, la mondialisation et la désindustrialisation ont fragilisé le modèle fordiste, entraînant chômage et inégalités. La flexibilité exigée au nom de la croissance des entreprises a alors consisté à aménager les horaires et à augmenter le temps partiel, ce qui a multiplié les emplois précaires et les contrats atypiques. Ces changements ont été largement effectués au détriment des femmes (Messant-Laurent, 2001), et ce jusqu'à nos jours. En Suisse, les modifications de la loi sur le travail ont favorisé l'annualisation du temps de travail avec pour effet de réduire les «temps morts» par une concentration des heures travaillées. Ainsi, les salarié-es ne sont mobilisé-es qu'en fonction des besoins effectifs des entreprises et des organisations, au risque de la stabilité et de la continuité de l'emploi. Dans le secteur social — largement féminisé — cela se traduit par une forte proportion d'emplois à temps partiel, contractuels ou occasionnels (Favreau, 2000) et, dans les APEMS en particulier, par l'annualisation des contrats. Or, comme je l'ai souligné ci-dessus, si elle est censée garantir une certaine sécurité de l'emploi, cette organisation implique des horaires fractionnés. Le découpage des journées de travail devient inévitable en raison des exigences spécifiques de la prise en charge des enfants et limite l'accès au temps plein, excepté pour les responsables d'APEMS. Ce sont les seul-es à pouvoir atteindre les 47 heures hebdomadaires nécessaires à la compensation des vacances, puisqu'ils et elles ne sont pas assigné-es aux horaires coupés. La majorité des employé-es ne cumule pas suffisamment d'heures pour atteindre un plein-temps, même avec l'ajout de tâches additionnelles.

Cette organisation touche le personnel des APEMS différemment selon le sexe, et cela pour deux raisons: A) hommes et femmes n'entrent pas dans le métier avec les mêmes motivations; B) leurs taux horaires de travail sont différents.

A. Logiques sexuées du choix de travailler dans les APEMS

Sur la base des entretiens dans le cadre de mon étude de terrain, j'ai constaté une logique sexuée du choix du travail en APEMS et, plus globalement, du métier: «vocationnelle» d'un côté (idée que le choix du

métier est ancien, souvent né dès l'enfance); «pragmatique» de l'autre (idée que l'emploi qui s'offre est un choix comme d'autres).

La logique «vocationnelle» s'exprime fréquemment chez les femmes:

«J'ai fait mon apprentissage de 3 ans pour rentrer à l'Ecole sociale, c'était vraiment un projet de vie en fait. Cela m'est venu parce que des cousins, un cousin et une cousine — ma cousine est décédée assez jeune — avaient été placés en foyer pour des problèmes de famille. Bon [déjà toute] petite, je voulais faire maîtresse d'école, comme beaucoup de filles... Plus tard, j'ai choisi un autre métier, mais toujours dans l'enfance. Et lorsque je suis allée visiter le foyer dans lequel ils [ce cousin et cette cousine] vivaient, j'ai vu les éducateurs et la manière dont ils s'occupaient des enfants dans ce foyer. Cela m'a touchée quoi. Je voulais aussi, moi, un jour pouvoir accueillir des enfants comme ils le faisaient.»

Hanna, 48 ans, éducatrice sociale HES à 65%.

Le caractère vocationnel ne s'exprime pas aussi fortement chez toutes les femmes, mais il est néanmoins mobilisé. Les deux autres femmes interviewées ne bénéficiaient pas de formation dans le domaine social, mais elles ont été engagées en APEMS au motif qu'elles avaient acquis des compétences professionnelles par leur rôle de mère. Au-delà des observations effectuées durant mon enquête de terrain, j'ai rencontré dans ma pratique d'autres professionnelles dans des situations similaires: leur expérience maternelle était ainsi considérée, tant par elles que par l'institution, comme équivalente à une qualification professionnelle. Ce raisonnement s'ancre dans une logique de traduction d'une compétence maternelle en qualification, un atout pour ce type d'emploi. En effet, la naturalisation des rôles de genre, celui de mère en particulier, a facilité leur recrutement et nourri leur intérêt pour ce travail. Par ailleurs et, contrairement aux hommes, leur choix est aussi pragmatique: travailler en APEMS leur permet de concilier «vocation», vie professionnelle et vie familiale:

«Je suis maman solo. Pour moi, c'était chercher un travail qui me parle et où je peux être là pour mes enfants.»

Emma, 40 ans, auxiliaire/monitrice encadrante à 42,31%.

Examinons maintenant les logiques de choix exprimées par les hommes. Dans les secteurs féminisés, ceux-ci sont souvent plus valorisés et accèdent plus rapidement à des postes à responsabilité (Rey & Kuehni,

2019). En effet, les institutions cherchent à promouvoir l'engagement masculin en raison, d'une part, de leur nombre minoritaire et, d'autre part, d'une valorisation du masculin reposant sur une conception traditionnelle de l'éducation selon laquelle il faut «équilibrer» les apports masculins et féminins auprès des enfants. Même s'ils doivent faire face à ce que Lemarchant nomme le «coût de la transgression», lié à leur présence dans ces métiers féminins, les hommes accèdent rapidement et pratiquement systématiquement aux positions hiérarchiques les plus valorisées (2012, citée dans Bereni *et al.*, 2012, p. 149). Ainsi, le souci de mixité dans les équipes, spécifiquement dans ce secteur, facilite cette voie pour les hommes qui la choisissent souvent par opportunité professionnelle. Ces mécanismes ont été repérés dans les discours des interviewés: ils arrivent dans les APEMS à la suite d'une reconversion professionnelle et sont attirés par un environnement apparemment moins pénible et des offres de formation en cours d'emploi attractives:

«Avant j'étais dans le bâtiment, après j'ai été au chômage. J'ai un ami qui était éducateur et qui m'a dit qu'il y avait une nouvelle formation qui commençait. Il m'a dit de postuler pour essayer. Du coup, j'ai postulé, et j'ai été pris dans la première volée d'ASE⁴ de la Ville de Lausanne. [...] donc j'ai commencé le CFC d'ASE.»

Pablo, 40 ans, assistant socioéducatif à 74,03%.

Plus rares sont les hommes interviewés qui ont choisi ce secteur par amour du métier. Marc (27 ans, assistant socioéducatif à 67,55%) est une exception dans mon enquête; il «*adore accompagner les gens [...]. C'est ma fibre*», dit-il, lui qui s'est orienté vers le métier d'éducateur spécialisé par vocation, contrairement aux deux autres hommes interrogés, qui disent y être arrivés un peu «par hasard».

Si mon enquête ne permet pas de confirmer les résultats de plusieurs recherches selon lesquelles, dans les filières féminisées, les hommes sont davantage valorisés et obtiennent des postes à responsabilité plus rapidement⁵ que leurs homologues féminines, et vraisemblablement plus vite aussi que s'ils travaillaient dans d'autres secteurs, elle montre en revanche que les hommes interviewés ici font partie des professionnel·les ayant les taux d'emploi les plus élevés (Tableau 1).

⁴ Assistant·e socioéducatif·ve.

⁵ Peu de postes sont à responsabilité en APEMS.

B. Des taux horaires de travail différents entre femmes et hommes

Ma deuxième illustration des logiques sexuées structurant le travail dans les APEMS concerne les diverses modalités de temps partiel imposées par l'aménagement des horaires coupés et les périodes de fermeture. Trois modalités de contrat de travail, avec des pourcentages différents, ressortent: les contrats à taux «élevé», «moyen» et «réduit» (Tableau 1).

Tableau 1 Caractéristiques d'emploi des personnes interviewées

74%-86% ⁶ : taux élevé	50% à 68%: taux moyen	30% et 48%: taux réduit
Tendancielllement masculin	Tendancielllement mixte	Tendancielllement féminin
Julie: 80,38% (3855.- ⁷) Pablo: 74,04% (4090.-) Eric: 86,73% (4100.-)	Hanna: 65% (3350.-) Marc: 67,55% (2740.-)	Emma: 42,31% (1806.-) Maria: 36,78% (1780.-)

Les taux réduits sont surtout repérables chez les femmes non formées dans le social et qui occupent ce genre d'emploi pour des raisons liées à la nécessité de concilier vie familiale et vie professionnelle:

Journal de terrain — 8 juin 2021: *Je discute avec Sarah. Elle travaille là depuis 12 ans, son taux a changé en fonction de sa vie de famille. Quand elle a eu son deuxième enfant (qui a maintenant 2 ans), elle a baissé son pourcentage. Elle dit qu'elle ne se voyait pas s'occuper des enfants des autres à temps plein alors qu'elle-même a un enfant. Elle ne souhaitait pas que quelqu'un d'autre s'occupe de son enfant à sa place, me dit-elle.*

D'autres femmes interviewées ont également «choisi» des taux réduits pour des raisons familiales principalement. Ce type d'engagement fragilise économiquement ces employées, qui ne peuvent atteindre une stabilité financière suffisante sans complément de revenu. En d'autres termes, ce sont des *working poors*. De manière générale, les salariées interrogées soulignent, souvent avec humour, que les fins de mois sont difficiles. Hanna, 47 ans, éducatrice sociale HES à 65% mentionne par exemple devoir se «serrer la ceinture». Les femmes employées à taux

⁶ Les 86% sont le taux de travail maximal possible, hors encadrement. Par ailleurs, les chiffres après la virgule sont ceux mentionnés dans les contrats de travail.

⁷ Salaire net, selon l'indication des personnes interviewées. En 2022, le salaire médian vaudois standardisé s'élève à 6690 francs brut par mois (Bologna, 2024).

«réduit» ne peuvent tout simplement pas vivre sans complément de salaire, comme celui d'un-e conjoint-e ou, comme dans le cas de Maria, un héritage:

«Q: Et tu gagnes combien? Quel est ton salaire?

Là, j'ai gagné 1887 francs, mais c'est parce que j'ai fait des heures de remplacement. Normalement, j'ai 1780 francs net versés. Non, ça ne me permettrait pas de vivre convenablement! Puisque j'ai déjà un loyer de 1400 francs par mois. Je ne peux pas vivre et continuer à payer le reste des factures avec 300 francs. C'est vraiment l'héritage qui... voilà... C'est un choix de ma part d'utiliser cet héritage pour vivre jusqu'à ma retraite.»

Maria, 55 ans, auxiliaire/monitrice encadrante à 36,78%.

Maria ne pourrait pas vivre convenablement sans autres apports financiers. Sa disponibilité arrange l'équipe et lui donne l'opportunité de compléter son revenu lorsqu'elle le peut en faisant des remplacements. Une autre auxiliaire témoigne:

«Mon salaire est à 1806 francs net. Et non, non, non, je n'arrive pas à vivre avec cela.

Q: Comment tu t'arranges pour vivre, les dépenses courantes du coup avec tes deux enfants à charge?

Alors, le papa me donne une pension, 2400 francs maintenant, car mon fils a eu 10 ans récemment, donc il a dû ajouter 100 francs. Donc 2400 francs plus ce salaire-là de 1806 francs. Avec la pension, je paie le loyer, nos assurances maladie, je paie toutes les charges.»

Emma, 40 ans, auxiliaire/monitrice encadrante à 42,32%.

Ces employées ne peuvent donc pas vivre de leur salaire, qui apparaît comme un salaire d'appoint, en complément de celui du conjoint. Dans une société où les taux de divorce sont très élevés, la logique du salaire d'appoint est risquée. Ces risques concernent également les employé-es à taux «moyen» (50-65%), où l'on retrouve une plus grande mixité: des hommes sont aussi susceptibles de se trouver dans une situation de vulnérabilité. Bien que tou-te-s les employé-es bénéficient d'une sécurité de l'emploi dans le secteur public, un changement dans leur configuration familiale (comme l'arrivée d'un enfant ou une séparation) pourrait les précipiter dans une situation de pauvreté.

En conclusion, cet article a mis en lumière les conditions de travail au sein des APEMS, où l'organisation des horaires coupés et l'imposition

du temps partiel contribuent à la précarisation des salarié-es, en particulier les femmes, qui doivent souvent jongler avec leurs responsabilités familiales. Le rapport social de sexe structure le monde du travail et contribue à produire des inégalités, telles que des taux d'emploi réduits pour les femmes, des salaires inférieurs et une moindre reconnaissance professionnelle.

Ces constats mettent en évidence un enjeu politique majeur: la qualité du travail éducatif au sein des structures parascolaires est indissociable de bonnes conditions de travail. Il est dès lors légitime de se demander si l'on peut réellement construire une politique de l'enfance ambitieuse sans interroger les effets de ces conditions de travail sur la qualité de l'éducation en APEMS et sans revaloriser, aux plans tant structurel qu'organisationnel et politique, les fonctions éducatives complexes qui la rendent possible. ■

Bibliographie

- Attinger, C. (2010). Accueil parascolaire: Quel rôle social? *Reiso*. <https://www.reiso.org/articles/themes/enfance-et-jeunesse/478-accueil-parascolaire-quel-role-social>
- Bereni, L., Chauvin, S., Jaunait, A. & Revillard, A. (2012). *Introduction aux études sur le genre* (2e éd.). De Boeck Supérieur.
- Bologna, C. (2024, juin). En 2022, le salaire médian vaudois se monte à 6690 francs. *Numerus*, 4, 1-4.
- Bovey, L. & Ramel, S. (2020). A côté de l'école: quelques enjeux des métiers du para/périscolaire. *Revue [Petite] Enfance*, 133, 15-24. <https://revuepetiteenfance.ch/a-cote-de-lecole-quelques-enjeux-des-metiers-du-para-periscolaire/>
- Brandt, S. & Nagel, J. (2022, octobre). Accueil collectif: doublement de l'offre depuis 2011. *Numerus*, 7, 1-3.
- Braun-Dubler, N., Schenker, M. & Wieser, F. (2016). *Demande de personnel qualifié et besoin de formation dans le champ du travail social. Un aperçu des différentes professions sociales et domaines d'activités* (Rapport final). Institut d'études économiques de Bâle (IWSB). <https://www.savoirsocial.ch/fr/ce-que-nous-faisons/donnees-informations-de-fond/etudes/etude-personnel-qualifie-et-de-formation-dans-le-domaine-social-2016>
- Favreau, L. (2000). Le travail social au Québec (1960-2000): 40 ans de transformation d'une profession. *Nouvelles pratiques sociales*, 13(1), 27-47. <https://doi.org/10.7202/000004ar>
- Keller, V. (2019). Cent ans de travail social en Suisse. *Les Politiques Sociales*, 162, 19-33. <https://doi.org/10.3917/lps.191.0019>
- Keller, V. (2016). *Manuel critique de travail social*. Editions EESP & Editions IES.
- Kergoat, D. (2005). Rapports sociaux et division du travail entre les sexes. Dans M. Maruani *Femmes, genre et sociétés. L'état des savoirs* (pp. 94-101). La Découverte. <https://doi.org/10.3917/dec.marua.2005.01.0094>
- Kuehni, M. (2022). Sous-employées, sous-payées, surexploitées. Dans *Almanach social: (In)égalité: la pauvreté féminine* (pp. 81-92). CARITAS.

- Messant-Laurent, F. (2001). Le modèle atypique de l'emploi féminin deviendrait-il la norme? Flexibilité de l'emploi, des horaires et division sexuelle du travail. Dans S. Brander, R.-J. Schweizer & B. Sitter-Liver (Eds), *Geschlechterdifferenz und Macht. Reflexion gesellschaftlicher Prozesse* (pp. 209-218). Universitätsverlag Freiburg Schweiz.
- Messant-Laurent, F., Buhmann, B. & Marti, L. (1993). *Travailler la nuit et le weekend? Enjeux et prises de position autour de la Loi sur le travail*. Seismo.
- Rey, S. & Kuehni, M. (2019). L'insertion des diplômé-es HES dans des métiers genrés. *Panorama*, 5, 10-11.
- Schweitzer, S. (2011). L'inversion du genre. Quand les métiers masculins se conjuguent au féminin... et réciproquement. Dans Y. Guichard-Claudie, D. Kergoat, A. Vilbrod (Eds.). *Sociologie du travail*, 53(1), 146-147. <https://doi.org/10.4000/sdt.7568>
- Editions Législatives. (2018, février). *Métiers du social: quand féminisation rime avec moindre valorisation*. <https://www.editions-legislatives.fr/actualite/metiers-du-social-quand-feminisation-rime-avec-moins-valorisation>
- Williams, C. L. (1992). The glass escalator: Hidden advantages for men in the "female" professions. *Social Problems*, 39(3), 253-267. <https://doi.org/10.1525/sp.1992.39.3.03x0034h>