

A/ Construction de l'échantillon

Pour des raisons budgétaires, l'échantillon de sondés a été fixé *a priori* à 600 personnes maximum. L'échantillon, de type stratifié, a été construit sur base des principes suivants.

1. Pour obtenir un nombre raisonnable de sondés dans les deux petits secteurs d'accueil de crise, mais aussi dans les différents sous-secteurs de l'aide à la jeunesse et de l'aide aux handicapés, les 600 sondés prévus sont répartis de la manière suivante : 250 personnes travaillant dans l'aide aux handicapés, 250 pour l'aide à la jeunesse, 50 pour le secteur ONE, 50 pour l'aide aux adultes en difficulté.
2. Les institutions sondées sont réparties à travers tout le territoire de la Communauté française. Pour chaque secteur et sous-secteur retenu, des listes d'institutions sont dressées province par province, de manière à pouvoir calculer le nombre d'éducateurs employés dans chaque province pour chaque sous-secteur. Les institutions dans lesquelles se déroulent les enquêtes sont choisies au sort au sein de ces listes dressées par sous-secteurs et par provinces, le nombre d'éducateurs à sonder au sein de chaque sous-ensemble (ex : éducateurs travaillant en semi-internat dans la province de Hainaut) étant strictement proportionnel à la taille de ce sous-ensemble en termes de nombre d'éducateurs. La répartition géographique est donc respectée dans la construction de l'échantillon ; nous n'en donnerons cependant pas le détail dans les tableaux ci-dessous, car elle n'importe pas pour l'interprétation développée en ces pages.
3. Pour le sous-secteur résidentiel de l'aide à la jeunesse, ainsi que pour l'ensemble du secteur de l'aide aux handicapés, il est également tenu compte de la taille (ou capacité agréée) des institutions, afin que les diverses catégories de taille d'institution soient reprises dans l'échantillon en proportion du nombre d'éducateurs employés sur le terrain dans chaque catégorie. Nous donnerons ci-dessous les tableaux ayant servi à construire l'échantillon selon la taille des institutions, car il s'agit là d'une variable importante pour l'analyse : les éducateurs travaillant dans une institution de très petite taille ont forcément affaire à un groupe restreint de bénéficiaires, ce qui prémunit peut-être de la fatigue professionnelle ; l'organisation du travail et les relations hiérarchiques peuvent varier selon la capacité agréée puisqu'elle détermine le nombre de membres du personnel, etc. Concernant cette fois l'ensemble des secteurs, le nombre d'éducateurs interrogés dans une même institution variera selon la taille de celle-ci, une seule personne étant interrogée lorsque l'institution visitée possède peu de personnel (ceci afin que la situation singulière de chaque institution n'influe pas sur les résultats d'ensemble au-delà de la représentativité de l'institution).
4. Dans la constitution de l'échantillon (listes de sous-ensembles d'institutions composés selon les critères ci-dessus, et dans lesquels les institutions visitées sont tirées au sort), il n'a pas été tenu compte de quatre données relatives aux éducateurs eux-mêmes, à savoir l'âge, le sexe, la classe et le type d'horaire. Nous ne possédions en effet pas de statistiques assez fiables ou précises pour construire l'échantillon en suivant les proportions effectives, sur le terrain, de femmes et d'hommes, de classes 1, 2 et 3, etc. : c'était au contraire un des objectifs annexes de l'enquête statistique que d'obtenir une quantification de ces diverses

variables¹. Les directions d'institution d'une part, les sondeurs d'autre part, ont cependant été priés de sélectionner, parmi le personnel présent lors des face-à-face, un « échantillon » globalement représentatif du personnel employé dans l'institution en termes de sexe, d'âge, de classe et d'horaire². La répartition des sondés selon ces divers critères a en outre été vérifiée en cours d'enquête (afin de pouvoir rectifier le tir s'il s'avérait que telle ou telle catégorie était sous-représentée jusque-là), ainsi qu'une fois l'enquête terminée — les informations présentées par diverses sources permettant à tout le moins de s'assurer qu'aucune distorsion importante n'a affecté l'échantillon.

Nous pouvons à présent donner les tableaux récapitulatifs concernant les sous-secteurs et les catégories de tailles d'institution dans les secteurs de l'aide aux handicapés et de l'aide à la jeunesse. Le critère de taille n'a pas été retenu pour les deux secteurs d'accueil de crise (ONE et adultes en difficulté), étant donné le faible nombre d'institutions dans ces secteurs, et leur moindre variabilité en termes de taille : dans ces deux secteurs, les institutions ont été choisies au hasard au sein de sous-ensembles composés par provinces.

Rappelons enfin, pour une juste interprétation des tableaux qui suivent : 1) que les institutions publiques (IPPJ ; certains homes et centres de jour en Wallonie ; centres d'accueil gérés par l'ONE) ont été écartées de l'ensemble de la recherche ADAPT, puisqu'elles ne dépendent pas de la commission paritaire ; 2) que certains sous-secteurs échappent à la recherche ADAPT parce qu'ils n'emploient (quasiment) pas d'éducateurs (il s'agit des services de placement familial dans l'aide à la jeunesse et l'aide aux handicapés, des services d'aide à la vie journalière et des services d'accompagnement dans l'aide aux handicapés, des services de protuelle et d'adoption dans l'aide à la jeunesse, et enfin des pouponnières sous tutelle ONE) ; 3) que tous les pourcentages et les effectifs de sondés ci-dessous ont été calculés selon le seul critère du nombre d'éducateurs employés (en ETP).

Aide aux handicapés :

Pour ce qui concerne ce secteur, nous disposons de listes d'institutions par provinces et par sous-secteurs, avec le nombre de bénéficiaires (= capacité agréée) pour chaque institution. Nous avons ainsi pu calculer les taux d'encadrement pour chaque catégorie d'institutions, en nous fondant sur les nombres totaux d'emplois d'éducateurs livrés par l'AWIPH pour chaque catégorie d'institutions et sur les nombres totaux de bénéficiaires dans chaque catégorie (taux d'encadrement = nombre total d'éducateurs divisé par nombre total de bénéficiaires). Ces calculs ont conduit aux tableaux suivants, ainsi qu'à une estimation globale du nombre d'éducateurs sur laquelle nous reviendrons.

¹ A titre d'exemple, on peut se reporter aux *Carnets de l'éducateur*, p. 319, pour ce qui concerne la répartition hommes/femmes : Michel Davagle y compile différentes sources, qui livrent tantôt des pourcentages précis et globaux pour un secteur, tantôt des estimations partielles ou vagues (« Quant aux centres d'accueil pour adultes, la proportion hommes-femmes semble être égale »). Interrogé afin de confronter nos propres résultats aux chiffres qu'il a rassemblés, Michel Davagle nous a confirmé le caractère partiel de plusieurs de ses sources.

² Sur ce dernier point, le fait que les enquêtes se soient déroulées à des moments très différents de la journée, soirées incluses, a permis de rencontrer les différents types d'horaires prestés. Seul le personnel *éducatif* qui ne travaille que la nuit — ce qui concerne très peu de personnes, comme nous le verrons — est peut-être sous-représenté parmi les sondés.

Le premier tableau précise l'importance relative de chacun des sous-secteurs au sein de l'aide aux handicapés, ainsi que les nombres de personnes à sonder dans chaque sous-secteur en fonction de cette importance relative (nombre total de sondés prévus pour ce secteur = 250).

	Internat	Semi-internat	Home travailleurs	Home non travailleurs	Home nursing	Centre de jour	Total
Pourcent.	33,4 %	11,8 %	2,7 %	41,6 %	3,9 %	6,6 %	100,0 %
Effectifs	83	30	7	104	10	16	250

Le tableau ci-dessous résume le précédent en ne retenant que la seule distinction entre aide aux handicapés majeurs et aide aux handicapés mineurs, distinction dont on connaît l'importance dans le rapport d'interviews.

	Mineurs	Majeurs	Total
Pourcentages	45,2 %	54,8 %	100,0 %
Effectifs	113	137	250

Nous donnons également un autre résumé du premier tableau, organisé cette fois selon la distinction entre institutions résidentielles *stricto sensu* (internats pour mineurs et trois catégories de homes pour majeurs) et institutions semi-résidentielles (semi-internats pour mineurs et centres de jour pour majeurs).

	Résidentiel	Semi-résidentiel	Total
Pourcentages	81,6 %	18,4 %	100,0 %
Effectifs	204	46	250

Enfin, à titre indicatif, on trouvera ci-dessous les proportions prises par chaque catégorie de taille d'institutions (capacités agréées) dans l'aide aux handicapés.

15 personnes ou moins	16-30 personnes	31-59 personnes	60 personnes et plus	Total
35%	37%	15%	12%	100%

Aide à la jeunesse :

Dans ce secteur, l'administration de tutelle fournit des chiffres d'emplois précis. Compte tenu du critère de diplôme retenu pour sélectionner les « éducateurs » travaillant dans le milieu de vie ³, le nombre de sondés ressortissant au sous-secteur résidentiel est très

³ Un critère alternatif aurait pu être préféré, qui aurait consisté à assimiler tous les « *intervenants sociaux* » travaillant dans le milieu de vie à des éducateurs. Cela aurait conduit à une représentation de ce sous-secteur plus

largement supérieur au nombre de personnes travaillant en AMO, COE ou SPEP, comme le montre le tableau suivant (nombre total de sondés prévus pour ce secteur = 250).

	Résidentiel	Milieu de vie
Pourcentages	95 %	5 %
Effectifs	237	13

Sur le plan réglementaire, le sous-secteur résidentiel de l'aide à la jeunesse compose un seul ensemble qui n'est pas différencié en sous-ensembles assez précis ou de taille suffisante pour que des catégories plus fines (CAU, services conventionnés pour l'*extra muros*...) aient pu être prises en compte dans la constitution de l'échantillon. Par contre, à titre indicatif, on trouvera ci-dessous la répartition des services résidentiels selon la capacité agréée des institutions.

15 personnes ou moins	16-30 personnes	31-59 personnes	60 personnes et plus	Inconnu	Total
47,1%	25,3%	14,4%	11,5%	1,7%	100,0%

B/ Ecart entre l'échantillon construit et l'échantillon effectivement sondé

Dans l'ensemble, le nombre d'enquêtes effectivement réalisées dans les différents secteurs et sous-secteurs, ainsi que leur répartition en termes géographiques, a été conforme à l'étalonnage prévu. Certaines distorsions par rapport à l'échantillon projeté doivent cependant être relevées.

1. Au total, 616 personnes ont été sondées au lieu des 600 prévues. Ces 616 se répartissent de la manière suivante : 264 sondés issus de l'aide aux handicapés, 248 de l'aide à la jeunesse, 54 de l'aide aux adultes en difficulté, 50 du secteur de crise ONE.
2. Les 14 personnes supplémentaires (par rapport aux 250 sondés prévus) issues de l'aide aux handicapés proviennent toutes du sous-secteur semi-résidentiel (semi-internats et centres de jour), qui ne devait fournir théoriquement qu'un effectif de 46 sondés et non de 60. Dans la mesure où la sur-représentation de ce type d'institutions pouvait légèrement influencer sur l'ensemble des résultats, et plus nettement sur certaines variables (le semi-résidentiel connaît p. ex. des types d'horaires particuliers, qui excluent les prestations de nuit), tous les résultats relatifs au secteur handicap ont été pondérés de manière à rétablir la proportion prévue de sondés travaillant respectivement dans les sous-secteurs résidentiel et semi-

proche du nombre d'emplois qu'il occupe, mais l'échantillon de sondés aurait alors comporté une proportion significative de personnes travaillant en AMO, COE ou SPEP qui n'auraient ni un diplôme, ni un parcours ni une identité professionnelle d'éducateur.

résidentiel. Si l'effectif des sondés est donc supérieur à ce qui était prévu pour ce secteur, les pourcentages qui seront présentés ici ne sont pas affectés par cette péripétie.

3. En ce qui concerne l'aide à la jeunesse, les deux sondés manquants (248 au lieu de 250) relèvent du sous-secteur de l'aide en milieu de vie ; 11 personnes seulement, au lieu des 13 prévues, ont donc été enquêtées dans des AMO, COE ou SPEP. Etant donné que le sous-secteur résidentiel représentait déjà, dans l'échantillon prévu, 95 % de l'ensemble des sondés de l'aide à la jeunesse, il était inutile de pondérer les résultats de l'aide à la jeunesse pour restaurer les proportions internes calculées *a priori* : la pondération n'aurait modifié les pourcentages que de manière minime, au niveau des décimales. Nous avons donc laissé la situation en l'état, son seul inconvénient étant de diminuer encore la taille de l'effectif issu de l'aide dans le milieu de vie, et donc de nuire à la validité statistique (qui devient extrêmement faible) des résultats propres à ce sous-secteur.
4. 54 personnes au lieu de 50 ont été sondées dans le secteur de l'aide aux adultes en difficulté. Les quatre enquêtes surnuméraires ont été réparties de manière aléatoire, de sorte qu'elles n'appellent aucun correctif : il faut plutôt considérer que nous bénéficions ici d'un échantillon légèrement plus étoffé que prévu, ce qui constitue un avantage.
5. En ce qui concerne le secteur ONE, l'échantillon n'a pas été organisé suivant la distinction entre centres d'accueil (8 institutions) et maisons maternelles (17 institutions). Cette proportion d'environ 1/3 – 2/3 n'était en effet pas la plus significative pour notre objet, qui vise surtout à une représentation correcte des sous-secteurs selon le nombre d'éducateurs employés — or les centres d'accueil n'ont ni les mêmes capacités agréées ni le même taux d'encadrement que les maisons maternelles, de sorte que nous ne pouvions appliquer cette clé de 1/3 – 2/3 pour fixer la taille respective de deux sous-échantillons. Ignorant, à l'époque, le nombre exact d'emplois d'éducateurs dans ces deux sous-secteurs, nous avons donc laissé le tirage au sort, au sein de la liste des institutions ONE, décider de la répartition des sondés entre centres d'accueil et maisons maternelles. Nous savons à présent, sur base d'informations issues de l'ONE et vérifiées auprès d'un membre du comité d'accompagnement mis en place par la Communauté française, que les 134 emplois d'éducateur (en équivalents temps plein) en maisons maternelles et centres d'accueil⁴ se répartissent selon une clé proche de 70/30 (94 ETP en maison maternelle, 40 en centres d'accueil). Or, sur les 50 personnes sondées dans ce secteur, 39 sont issues d'une maison maternelle et 10 d'un centre d'accueil⁵, soit une clé de répartition proche de 80/20. La sur-représentation des maisons maternelles dans notre échantillon de sondés est donc incontestable, mais n'est pas en mesure d'altérer les résultats de façon significative. En effet, une éventuelle pondération des pourcentages (que nous n'aurions de toute manière pu demander, faute de connaître à l'époque les chiffres d'emplois exacts) aurait conduit à réduire d'un seul huitième l'incidence des réponses propres aux maisons maternelles, qui dominant de toute façon l'ensemble de l'effectif issu de ce secteur.
6. Dans les secteurs de l'aide aux handicapés et de l'aide à la jeunesse, les sondeurs disposaient également d'un étalonnage de l'échantillon selon les catégories de taille (ou capacité agréée) des institutions, étalonnage repris dans les tableaux ci-dessus. Cet étalonnage n'a pas été strictement respecté par les enquêteurs : les institutions de plus de 60 places ont fourni proportionnellement trop de sondés dans l'aide aux handicapés, tandis

⁴ Soit un chiffre inférieur aux 150 personnes signalées par Bernard De Backer et par les *Carnets de l'éducateur* : le chiffre de 150 personnes a été erronément tiré d'un tableau statistique de l'ONE qui présente des chiffres d'emploi calculés en équivalents temps plein et des chiffres calculés en personnes physiques.

⁵ Un des 50 sondés n'a donc pas répondu à la question identifiant la nature de son institution.

qu'elles en ont fourni proportionnellement trop peu dans l'aide à la jeunesse. Ces deux distorsions sont cependant presque sans effet sur les chiffres relatifs à la fatigue professionnelle des éducateurs, d'abord parce qu'elles se compensent partiellement, ensuite parce que la taille des institutions n'influe pas mécaniquement sur le degré de fatigue. Seules les institutions de plus de 100 places semblent induire un taux de fatigue plus élevé, mais ce facteur de fatigue ne constitue qu'une cause parmi d'autres, et ces institutions restent minoritaires dans l'échantillon (44 sondés sur 616 en proviennent) : après analyse, nous pouvons affirmer que l'effet de la sur-représentation de ces institutions sur les taux globaux de fatigue professionnelle doit se limiter à une ou deux décimales. Quant à l'incidence de ces distorsions sur les données relatives à l'évolution du métier d'éducateur, plusieurs croisements entre la taille des institutions et diverses autres variables ont montré que cette incidence était quasi nulle : bien davantage que sa taille, ce sont la nature d'une institution, les missions qu'elle doit remplir et le public qu'elle prend en charge qui déterminent les conditions et le contenu du travail presté.

C/ Calcul du nombre d'éducateurs dans les différents secteurs

Combien d'éducateurs compte-t-on dans les différents secteurs qui nous occupent ? Nous avons tenté de répondre à cette question de manière aussi précise que possible puisque le nombre d'éducateurs par secteur détermine le degré d'incidence des résultats de chaque secteur sur les « *totaux pondérés* » (= moyennes valables pour l'ensemble de la SCP 319.02).

1. Si l'on arrondit légèrement le total donné ci-dessus ⁶, on comptabilise 135 équivalents temps plein d'éducateurs dans le secteur d'accueil de crise ONE pris en compte ici.
2. En ce qui concerne l'aide à la jeunesse, l'administration fournit des statistiques qui, compte tenu du sens donné ici au terme d'« éducateur » dans l'aide en milieu de vie, font état d'environ 1.750 postes d'éducateur, toujours en équivalents temps plein (il y a évidemment, dans chaque secteur, davantage de personnes physiques ayant un emploi d'éducateur que d'équivalents temps plein).
3. S'agissant de l'aide aux handicapés, nos propres calculs débouchent sur un total général (AWIPH + COCOF) d'environ 3.000 équivalents temps plein. Ce chiffre étant sensiblement inférieur au total avancé par Michel Davagle dans les *Carnets de l'éducateur* et repris par Bernard De Backer ⁷, indiquons rapidement les principaux motifs de la « correction » apportée ici, et dont nous avons vérifié la validité auprès de M. Davagle. [1] Notre total de 3.000 ETP ne comporte ni chefs-éducateurs, ni éducateurs chefs de groupe. [2] Nous avons également dû soustraire les emplois relevant d'institutions publiques situées en Région wallonne, qui représentent 15 % des emplois subsidiés par l'AWIPH. [3] Faute de statistiques émanant de la COCOF quant au nombre d'emplois

⁶ Nous arrondissons nos totaux à la dizaine ou à 5 pour en faciliter la mémorisation.

⁷ Voir F. Gaspar, M. Gilles, D. Wautier, M. Davagle, J. Vanhaverbeke, *Les carnets de l'éducateur*, Bruxelles, Fonds social ISAJH, 1996, p. 114 et 318, ainsi que B. De Backer, *Mobilité et reconversion des éducateurs du secteur des institutions et services d'aide aux jeunes et aux handicapés. Synthèse de la réglementation*, Bruxelles, Fonds social ISAJH, 1997, p. 17.

subsidés, M. Davagle a calculé le chiffre d'emplois pour la Région de Bruxelles en partant du nombre de bénéficiaires accueillis dans les institutions bruxelloises, auquel il a appliqué le taux d'encadrement *moyen* des handicapés accueillis en Région wallonne. Or le taux d'encadrement moyen varie d'une Région à l'autre car les différentes catégories d'institutions, qui ont chacune un taux d'encadrement spécifique, *ne sont pas représentées au même niveau dans les deux Régions* (il y a p. ex., proportionnellement, plus de semi-internats — où le taux d'encadrement est faible — à Bruxelles qu'en Wallonie). Nous avons donc recalculé les chiffres d'emplois pour la Région de Bruxelles en tenant compte des taux d'encadrement *spécifiques* à chaque catégorie d'institutions. [4] Les éducateurs dépendant de la Communauté germanophone ne sont pas repris dans notre total.

4. En ce qui concerne l'aide aux adultes en difficulté, nos calculs conduisent à un total d'environ 215 emplois d'éducateur dans ce secteur, toujours en équivalents temps plein. Il s'agit cette fois d'un chiffre supérieur à celui avancé par Dominique Wautier dans les *Carnets de l'éducateur* (150 équivalents temps plein — voir p. 194-95), et dont Bernard De Backer avait déjà relevé l'incertitude relative⁸. Vérification faite auprès de Dominique Wautier ainsi que de spécialistes du secteur quant à la validité des différentes sources d'information, nos propres calculs conduisent à une estimation de 215 ETP : la réévaluation est surtout due à la très forte proportion, en ce secteur, d'emplois dits précaires (PRIME, ACS..) et d'emplois financés sur fonds propres, proportion que l'enquête menée par le Fonds ISAJH auprès des directions d'institution a permis d'évaluer avec plus de précision qu'on ne l'avait fait jusqu'ici⁹.

Les chiffres pris en compte pour pondérer les résultats statistiques sectoriels afin d'aboutir à des moyennes générales fidèles à la réalité de terrain sont donc les suivants :

Nombre d'éducateurs composant la population-mère de l'enquête :

3.000 (aide aux handicapés)
 + **1.750 (aide à la jeunesse)**
 + **215 (aide aux adultes en difficulté)**
 + **135 (accueil de crise ONE)**

 = **5.100 ETP**

Traduction en pourcentages pour faire la pondération en fonction de l'importance des secteurs dans la population-mère :

Aide aux handicapés = 58,8 %
Aide à la jeunesse = 34,3 %
Aide aux adultes en difficulté = 4,2 %
Accueil de crise ONE = 2,6 %

⁸ B. De Backer, *Synthèse de la réglementation*, op. cit., p. 52.

⁹ Sur ce point voir B. De Backer (sur base des rapports statistiques de la SONECOM), *Enquête auprès des directions concernant l'emploi et les conditions de travail dans les maisons d'éducation et d'hébergement*, Bruxelles, Fonds social ISAJH, 1998, p. 120.

Numéro de l'institution

Numéro de l'éducateur

 **Pour tous**

1. Quelle est la durée hebdomadaire de votre travail selon votre contrat de travail (en ne tenant compte *que* des heures payées) ? H

2. Ce contrat de travail représente donc :

1. moins d'un mi-temps 3. entre un mi-temps et un temps plein
2. un mi-temps 4. un temps plein

3. Travaillez-vous comme éducateur dans une autre institution ? 1. Oui 2. Non

Si Oui, quelle est la durée hebdomadaire selon votre contrat de travail ? H

Pour l'enquêteur, la personne doit répondre à la suite de ce questionnaire en ne tenant compte que du lieu de travail dans lequel vous vous trouvez.

4. Quel type d'horaire prestez-vous ?

1. un horaire de jour, uniquement les jours ouvrables (hors week-end)
2. un horaire de jour uniquement, mais incluant des week-end
3. un horaire incluant des prestations de nuit régulières

5. Pour ceux qui ne font pas de prestations de nuit (item 1 et 2 Q4), le cas échéant, accepteriez-vous sans difficulté de faire aussi des horaires de nuit ?

1. Oui 2. Non 3. Ne sait pas 4. Non concerné

6. *En moyenne*, quelle est votre durée hebdomadaire *effective* de travail ? H

en incluant toutes les prestations habituelles, toutes les heures de présence obligatoire sur les lieux de travail, même non rémunérées (heures dormantes, horaires coupés contraignant à rester dans l'institution entre deux séquences de travail, etc.), ainsi que les prestations non récupérées ni rémunérées mais inévitables pour remplir votre mission (interventions hors cadre indispensables, déplacements pas pris en compte dans l'horaire prévu, etc.)

 **Si vous travaillez dans le résidentiel ou le semi-résidentiel**

7. Quel est le sexe du public que vous aidez personnellement ?

1. masculin à plus de 70 %
2. féminin à plus de 70 %
3. variable, ou sans dominante nette d'un sexe sur l'autre

8. Quelle est la taille maximale du ou des groupe(s) que vous êtes personnellement amené à prendre en charge ?

9. Les bénéficiaires restent dans l'institution, en moyenne ou en majorité :

- | | |
|---------------------------|---|
| 1. moins d'1 mois | 4. entre 6 mois et 1 an |
| 2. entre 1 et 3 mois | 5. plusieurs années |
| 3. entre 3 mois et 6 mois | 6. jusqu'au terme de l'âge légal possible |

10. Si les bénéficiaires restent en général longtemps (item 5 et 6 Q9), les prenez-vous personnellement en charge jusqu'au terme ? 1. Oui 2. Non

Pour tous

11. Exercez-vous un travail régulier de médiation avec les familles ?

1. Oui 2. Non 3. Non concerné (pas de familles)

Si oui, êtes-vous accompagné d'un AS ou d'un autre membre du personnel ?

1. Oui 2. Non

Si vous n'exercez pas ce genre de travail, accepteriez-vous aisément de le faire ?

1. Oui 2. Non

12. Exercez-vous un travail régulier de médiation avec les partenaires extérieurs (école, administration, santé...) ? 1. Oui 2. Non

Si oui, êtes-vous accompagné d'un AS ou d'un autre membre du personnel ?

1. Oui 2. Non

Si vous n'exercez pas ce genre de travail, accepteriez-vous aisément de le faire ?

1. Oui 2. Non

13. Quel est le pourcentage moyen du temps de travail que vous prestez en présence des bénéficiaires directs ?

- | | |
|-----------------------|-----------------------|
| 1. plus de 90 % | 3. entre 70 % et 50 % |
| 2. entre 90 % et 70 % | 4. moins de 50 % |

14. Etes-vous personnellement chargé de la rédaction de rapports ou de bilans pédagogiques individuels, ou d'autres travaux écrits de même nature?

1. Souvent 2. Parfois 3. Jamais

15. Dans votre équipe, comment cela se passe-t-il ?
1. les membres de l'équipe sont polyvalents et se remplacent mutuellement si nécessaire
 2. chacun a des responsabilités et un territoire bien définis
16. Avez-vous participé personnellement à l'élaboration du projet pédagogique de votre unité de vie (s'il existe différentes unités dans l'institution) ou de votre l'institution (si l'institution n'est pas divisée en unités de vie) ?
1. Oui
 2. Non
 3. Il n'y a pas de projet pédagogique
17. Avez-vous le sentiment que votre public, en moyenne :
1. progresse dans le sens de l'autonomie
 2. stagne
 3. régresse
18. Depuis combien d'années exercez-vous votre métier dans des conditions globalement inchangées quant à votre fonction, votre public et vos horaires ?
1. de 0 à 2 ans
 2. de 3 à 5 ans
 3. de 6 à 10 ans
 4. de 11 à 15 ans
 5. de 16 à 20 ans
 6. plus de 20 ans
19. Depuis 1980 ou, si vous n'étiez pas éducateur à cette époque, depuis votre entrée dans le métier, votre travail personnel :
1. s'est diversifié
 2. est resté globalement inchangé
 3. s'est appauvri

 ***Si vous travaillez dans le résidentiel ou le semi-résidentiel***

20. Avez-vous déjà renégocié l'organisation de votre horaire avec succès, soit avec la direction soit entre éducateurs ?
1. Oui
 2. Non
21. Quelle est la proportion de votre temps de travail qui est consacrée à la prise en charge de la vie quotidienne (repas, toilettes, ménage...) ?
1. plus de 90 %
 2. entre 90 % et 70 %
 3. entre 70 % et 50 %
 4. moins de 50 %

22. Votre travail s'exerce-t-il également *extra muros*, c'est-à-dire prend la forme d'un suivi, d'un travail de médiation ou d'un travail de réseau qui s'exerce surtout à l'extérieur sous forme d'accompagnement individuel et non de prise en charge d'un groupe ?

1. Oui, presque exclusivement

3. Oui, minoritairement

2. Oui, majoritairement

4. Non, quasiment pas

Si vous exercez de temps à autre un travail extra muros, celui-ci entraîne-t-il pour vous des dépassements d'horaire non compensés ?

1. Oui

2. Non

Si vous n'exercez quasiment pas de travail extra muros, accepteriez-vous d'exercer ce genre de travail ?

1. Oui

2. Non

3. Ne sait pas

23. Certains membres du personnel éducatif sont-ils chargés exclusivement de tâches de nursing, de nursery ou de gardes de nuit ?

1. Oui

2. Non

3. Ne sait pas

24. Avez-vous souvent, en étant seul, la charge de tout un groupe de bénéficiaires ?

1. Oui

2. Non

Si oui, cela arrive-t-il :

1. seulement de nuit

2. de nuit comme de jour

3. seulement de jour

25. Etes-vous éducateur-référent ?

1. Oui

2. Non

3. Ne sait pas

26. La pédagogie et les objectifs sont-ils :

1. individualisés

2. définis pour tout le groupe

3. mal définis ou inconnus de vous

27. *Pour le secteur AH seulement, et dans l'hypothèse où la pédagogie et les objectifs sont individualisés, applique-t-on :*

1. la méthode PSI (plan de service individualisé)

2. la VRS (valorisation des rôles sociaux)

3. une autre méthode

4. ne sait pas

5. non concerné

28. Etes-vous consulté, ainsi que les autres éducateurs de votre équipe, avant l'acceptation d'un nouveau bénéficiaire ?

1. Oui

2. Non

Si non, la hiérarchie vous donne-t-elle la possibilité de prendre connaissance du dossier du nouvel arrivant ?

1. *Oui*

2. *Non*

 **Pour tous**

29. Le fait d'exercer le métier d'éducateur, vous rend-t-il :

1. très fier 2. assez fier 3. pas très fier 4. pas fier du tout

30. Ces cinq dernières années, avez-vous dû prendre des congés de maladie suite à des problèmes nerveux ou physiques directement liés à votre travail ?

1. Oui 2. Non

Si oui, s'agissait-il plutôt :

1. d'une ou plusieurs absences de courte durée (une semaine maximum)
2. d'une ou plusieurs absences d'une durée d'une à quatre semaines
3. d'une ou plusieurs absences de plus d'un mois

31. Avez-vous déjà demandé une suspension de votre contrat de travail ?

	Oui	Non
Pour une pause-carrière	1	2
Pour une pause-carrière à mi-temps	1	2
Pour un congé sans solde	1	2
Pour une prépension à mi-temps	1	2
Autres :	1	2

32. Si vous avez demandé une suspension de contrat, votre demande était-elle :

1. simplement motivée par des convenances personnelles (dont une grossesse ou une naissance)
2. en rapport direct avec votre travail ?

33. Vous arrive-t-il d'être en sous-effectif par rapport au nombre d'éducateurs prévu ?

1. jamais 3. une fois par mois
2. quelques fois par an 4. presque toutes les semaines

34. Est-ce que l'exercice de votre métier a déjà provoqué chez vous :

	Jamais	Quelquefois	Souvent	Depuis moins d'un an	Depuis un à trois ans	Depuis plus de trois ans
un sentiment d'épuisement, psychologique et/ou physique	1	2	3	1	2	3
une perte d'intérêt sensible pour les bénéficiaires	1	2	3	1	2	3
un sentiment de ne pas vous accomplir sur le plan professionnel, de ne plus trouver de gratifications dans votre travail	1	2	3	1	2	3

35. Si vous avez déjà observé de tels phénomènes, sont-ils plutôt l'effet : Facteur principal

(une ou deux réponses possibles)

Facteur secondaire

1. d'un **travail répétitif**, monotone, d'un public peu variable et aux comportements prévisibles
2. d'un **travail stressant**, d'un public imprévisible générateur de crises fréquentes (violence, pleurs, conflits, fugues...);
3. des **problèmes physiques** inhérents à la nature du travail (maux de dos, horaires de nuit, obligation d'activités sportives...)
4. d'une **organisation du travail déficiente**, d'un roulement trop rapide du public, de changements trop fréquents de missions, d'objectifs flous
5. d'une **organisation du travail trop rigide**, cloisonnée, hiérarchisée, non négociable
6. d'un **sentiment d'inutilité**, d'inefficacité du travail accompli ;
7. autre

36. Votre équipe est-elle plutôt pour vous :

1. une source de conflits 2. un ensemble d'individualités 3. un soutien

37. Votre chef direct est-il surtout pour vous :

1. un soutien 2. une source de contraintes 3. un partenaire sans grande influence sur votre travail

38. Avez-vous personnellement été confronté à des crises de violence (y compris sexuelles) ou à des pertes de contrôle de la part de bénéficiaires ?

1. Fréquemment 2. Occasionnellement 3. Très rarement 4. Jamais

39. Si oui, êtes-vous généralement seul lorsque ces situations se présentent ?

1. Oui 2. Non, vous pouvez obtenir l'aide d'une autre personne

40. Si vous travaillez à temps plein, avez-vous déjà introduit une demande de temps partiel ?

1. Oui 2. Non 3. Non concerné

41. Si oui, votre demande était-elle simplement motivée par des convenances personnelles (dont grossesse ou naissance) sans rapport direct avec votre travail ?

1. Oui 2. Non

42. Si vous travaillez à temps partiel, est-ce :

1. par convenance personnelle (dont grossesse ou naissance)
2. pour des motifs liés à vos conditions de travail
3. par contrainte pure et simple (reconversion, restructuration...)
4. non concerné

☞ Si vous travaillez dans le résidentiel ou le semi-résidentiel

43. Avez-vous déjà introduit une demande de passage à un horaire conservant le même nombre d'heures mais moins éprouvant (passage d'horaires de nuit/W-E/par pauses à horaire de jour classique p. ex.) ?

1. Oui 2. Non 3. Non concerné

☞ Pour tous

44. Quelle est votre formation *initiale* (cycle d'études achevé avant l'entrée dans la vie active) ?

Nature des études		Niveau (dernier diplôme obtenu)	
Educateur	1	Secondaire inférieur*	1
Assistant Social	2	Secondaire général	2
Enseignant	3	Secondaire technique	3
Paramédicales	4	Secondaire professionnel	4
Criminologie	5	Candidature universitaire	5
Sciences sociales	6	Supérieur de type court	6
Autres :	7	Supérieur de type long non universitaire	7
		Licence universitaire	8

* = ensemble de tous ceux qui n'ont pas achevé un parcours complet d'études secondaires

45. Avez-vous entamé d'autres études depuis que vous êtes engagé dans votre vie professionnelle (promotion sociale, horaire décalé, ...) ?

1. Oui 2. Non

Si oui, sont-elles :

1. abandonnées
2. achevées avec succès
3. en cours

Quel est leur niveau ?

1. Secondaire inférieur 5. Supérieur de type court
2. Secondaire général 6. Supérieur de type long non universitaire
3. Secondaire technique 7. Licence universitaire
4. Secondaire professionnel 8. Autres :

S'agit-il d'études d'éducateur ?

1. Oui 2. Non

☞ Seulement pour ceux qui ont une formation spécifique d'éducateur ou d'AS

46. Votre formation vous paraît-elle adéquate en termes de :

	Oui	Non	Ne sait pas	Non concerné
maîtrise des tâches fondamentales du métier et des particularités du public aidé	1	2	3	4
capacité d'analyse des situations et des problèmes	1	2	3	4
base pour appliquer de nouvelles pédagogies ou créer de nouvelles activités	1	2	3	4

47. Pratique-t-on des supervisions ou des intervisions dans votre institution ?

1. Oui 2. Non 3. Ne sait pas

48. Etes-vous demandeur de formations courtes en rapport direct avec votre travail ?

1. Oui 2. Non

Si non, est-ce parce que : 1. vous n'en voyez pas l'intérêt

2. vous ne voulez pas vous surcharger

3. vous ne pouvez pas vous absenter de votre travail pour suivre ces formations

4. autre :

☞ Pour les éducateurs de classe 3 ou 2 qui n'ont jamais tenté la Promotion Sociale

49. Si vous pouviez bénéficier du congé-éducation et de l'accord de votre direction, entameriez-vous des études d'éducateur en Promotion Sociale qui vous permettent, entre autres, d'accéder à une classe supérieure ?

1. sûrement 2. peut-être 3. sûrement pas 4. ne sait pas 5. non concerné

50. Si vous exerciez la fonction d'éducateur durant ces trois dernières années, avez-vous cherché à changer d'emploi ou de fonction pendant cette période ?

1. Oui 2. Non 3. Non concerné (premier emploi, chômage,...)

Si oui, le poste que vous avez essayé d'obtenir ou obtenu était-il :

	Oui	Non
au sein de la même institution ou du même PO	1	2
dans une autre institution du même secteur (AJ, AH...)	1	2
dans un autre secteur mais en restant éducateur	1	2
dans un autre métier qu'éducateur ?	1	2

Dans tous les cas, cette recherche était-elle surtout liée au désir d'avoir :

	Oui	Non
un horaire plus supportable	1	2
un salaire plus élevé	1	2

51. Quel est approximativement l'âge de votre supérieur le plus proche ?

52. Toutes conditions égales par ailleurs, accepteriez-vous volontiers de travailler avec un autre public qu'actuellement :

	Oui	Non	Ne sait pas	Public en charge
des mineurs caractériels (catégorie 140)	1	2	3	4
des adolescents difficiles	1	2	3	4
des mères en difficulté avec enfants	1	2	3	4
des exclus cumulant les handicaps culturels, sociaux, psychologiques	1	2	3	4
des adultes déficients mentaux profonds	1	2	3	4
des handicapés physiques lourds	1	2	3	4

53. Faudrait-il, à l'avenir, réserver l'accès à la profession d'éducateur aux titulaires du diplôme d'éducateur-accompagnateur spécialisé de niveau supérieur (de formation initiale ou obtenu en promotion sociale) ?

1. Oui 2. Non 3. Ne sait pas

54. Que penseriez-vous d'une réforme des études d'éducateur qui comporterait un tronc commun avec les études d'AS, et qui permettrait aux diplômés d'obtenir le titre d'AS moyennant une année d'étude supplémentaire ?

1. Plutôt favorable 2. Plutôt défavorable 3. Pas d'idée

Si vous êtes plutôt favorable à cette réforme serait-ce principalement afin :

1. d'assurer une meilleure formation initiale des éducateurs
2. d'assurer une meilleure formation initiale des AS
3. de permettre aux éducateurs de se reconvertir plus facilement vers d'autres fonctions de l'aide sociale, dont AS
4. pour une autre raison :

55. Si vous pouviez en décider, accepteriez-vous sans difficulté qu'un de vos collègues soit détaché à sa demande pendant quelques mois dans une autre institution, avec retour ensuite à son poste actuel, et qu'il soit remplacé dans l'intervalle par une personne extérieure ?

1. Oui 2. Non 3. Ne sait pas

56. Seriez-vous personnellement preneur pour un travail de quelques mois comme éducateur dans une autre institution, offrant le même salaire mais un travail différent, avec retour ensuite à votre poste actuel ?

1. Oui 2. Non 3. Ne sait pas

Si oui, préféreriez-vous rester dans votre secteur, ou en profiter pour faire l'expérience d'un secteur différent ?

1. Oui 2. Non 3. Ne sait pas

57. Connaissez-vous personnellement des éducateurs qui ont quitté le métier ces cinq dernières années parce qu'ils en avaient assez ou parce qu'ils ne pouvaient plus « tenir » ?

1. Oui 2. Non

58. Pensez-vous qu'à l'avenir le métier d'éducateur devrait être conçu comme un métier qu'on ne fait pas nécessairement toute sa vie et qui offrirait des passerelles vers d'autres métiers de l'aide aux personnes ?

1. Oui 2. Non 3. Ne sait pas

59. A quel âge croyez-vous que vous pourriez être contraint de changer d'institution ou de quitter le métier faute de pouvoir « tenir » ?

1. 35 ans 5. 55 ans
2. 40 ans 6. jamais
3. 45 ans 7. ne sait pas
4. 50 ans

60. A-t-on engagé des éducateurs dans votre équipe ou dans votre unité de vie depuis cinq ans, soit pour remplacer un partant définitif, soit pour agrandir l'équipe (donc compte *non* tenu des stagiaires, des remplacements pour congé de maternité, etc.) ?

1. Oui 2. Non

61. Combien a-t-on licencié d'éducateurs de plus de 40 ans dans votre équipe ou dans votre unité de vie depuis cinq ans ?

0. aucun 1. 1 éduc. 2. 2 éduc. 3. 3 éduc. 4. plus de 3 éduc.

Si des éducateurs ont été licenciés, à votre avis, était-ce plutôt :

1. pour des raisons budgétaires 3. pour d'autres motifs
2. à cause de l'usure des intéressés 4. ne sait pas

62. Vous sentez-vous correctement représenté ou défendu par votre syndicat ou, si vous n'êtes pas syndiqué, par les représentants syndicaux du secteur ?

1. tout à fait 2. assez 3. assez peu 4. pas du tout 5. Ne sait pas

63. Votre direction a-t-elle manifesté des réticences ou une opposition à l'égard de l'installation de structures de représentation syndicale au sein de l'institution (délégation syndicale, conseil d'entreprise, comité de sécurité et d'hygiène...) ?

1. Oui 2. Non 3. Ne sait pas 4. Non concerné

Identification de l'éducateur

64. Age :

65. Sexe 1. Féminin 2. Masculin

66. Classe actuelle

Classe		Niveau	
1	1	A1	1
2	2	A2	2
2A	3	A3	3
2B	4		
3	5		

67. Comment êtes-vous devenu éducateur ?

1. par choix

2. par hasard ou par nécessité

68. Exercez-vous un autre métier qu'éducateur, déclaré ou non ?

1. Oui

2. Non

3. Ne répond pas

69. Quelle est votre ancienneté dans cette institution ?
années

70. Quelle est votre ancienneté comme éducateur en général ?
années