



MEMORANDUM 2024

*Pistes d'action pour
l'accueil d'enfants à domicile*

cosege@outlook.com

www.cosege.be

QUI SOMMES-NOUS ET QUI REPRÉSENTONS-NOUS ?

La COSEGE a été créée, il y a environ 40 ans, à l'initiative de travailleurs sociaux qui encadraient, celles l'on appelaient encore, à l'époque, les gardiennes d'enfants.

Ces professionnels se sont rassemblés spontanément pour se soutenir, s'entraider et agir collectivement sur les problématiques de terrain auxquelles ils étaient confrontés.

Constitué en association de fait, ce groupe a œuvré pendant plusieurs dizaines d'années pour l'obtention d'un statut de salarié pour les accueillant(e)s d'enfants.

Objectif atteint, en 2018, avec le lancement du projet-pilote de salarisation de plusieurs centaines d'accueillant(e)s. En 2020, à la suite d'une évaluation positive du projet, le salariat est devenu la norme.

Devenue ASBL en 2015, la COSEGE a sollicité et obtenu (en 2019), sa reconnaissance par l'ONE en tant que coordination subventionnée. Notre association a pour but de **représenter, de promouvoir et soutenir les services d'accueil d'enfants (SAE)**. Elle **visé le développement de ce type de milieu d'accueil et de pratiques professionnelles de qualité, dans le respect des diversités**.

La COSEGE est largement représentative du secteur puisqu'elle s'adresse, sans distinction d'affiliation, dans une volonté de pluralisme, à l'ensemble des services d'accueil d'enfants de la Fédération Wallonie Bruxelles.

Au quotidien, nous interagissons avec **95 % des SAE en activité** sur ce territoire. Cela fait de nous, l'organisation la plus représentative de cette forme d'accueil.

C'est à ce titre et dans le respect de nos missions que nous vous adressons ce mémorandum 2024. Nous vous y ferons part de ce qui nous semble être des pistes d'action pour garantir la pérennité de ce secteur. Celle-ci est un enjeu politique majeur car d'un point de vue quantitatif, les services d'accueil d'enfants constituent une part importante de l'offre d'accueil en FWB (8608 places en 2021, ce qui représente 18% de l'offre total d'accueil).

Pourtant confronté à des difficultés importantes de recrutement et de maintien dans l'emploi, ce secteur subit des pertes de places significatives, et ce depuis plusieurs années (-7% en 2020 et en 2021).

De plus, l'existence des services d'accueil d'enfants garantit la diversité de l'offre d'accueil (collectif/à dimension familiale) en réponse à la diversité des besoins des enfants et des familles.

C'est pourquoi, nos pistes d'action viseront les deux objectifs suivants :

- La création de nouvelles places d'accueil à domicile
- Le maintien des places existantes

FAVORISER LA CREATION DE NOUVELLES PLACES D'ACCUEIL À DOMICILE

Par l'objectivation de la situation de l'emploi

Les difficultés vécues sur le terrain pour recruter de nouvelles(eaux) accueillant(e)s ne semblent pas apparaître de manière aussi criante dans les données statistiques sur lesquelles se basent les politiques de l'emploi en FWB.

Au contact des acteurs de terrain et de leurs difficultés, nous pensons que ces **données ne sont ni réalistes** (la main-d'œuvre positionnée sur l'emploi ne répond pas à tous les critères d'accès au métier) **ni complètes** (beaucoup de PO ne déclarent pas leurs emplois vacants au FOREM étant donné la charge administrative que cela représente dans un secteur qui manque de moyens humains).

Pourtant, l'objectivation de la situation de l'offre et de la demande en matière d'emploi dans le secteur de l'accueil à domicile est nécessaire. Si cette démarche devait déboucher sur la reconnaissance de pénurie du métier, cela lèverait une série de freins pour les demandeurs d'emploi (dégressivité des allocations de chômage...).

Piste d'action

Soutenir la mise en œuvre d'un groupe de travail multiacteurs (ONE - Partenaires sociaux - FOREM - autres représentants du secteur) qui aurait pour objectif d'analyser et de lever les freins qui empêchent d'objectiver la situation réelle de l'emploi dans le secteur de l'accueil à domicile.

Par la valorisation du métier

Le recrutement d'accueillant(e)s représente une difficulté majeure pour les SAE, et ce depuis de nombreuses années. Loin de susciter des vocations, ce métier subit, aujourd'hui encore une **triple disqualification basée sur son image historique** :

L'invisibilisation d'un travail considéré comme domestique

Composé d'une grande diversité de tâches (préparation des repas, entretien et rangement des locaux...) s'ajoutant au temps d'accueil des enfants, ce métier qui s'exerce le plus souvent au domicile est historiquement relié au travail domestique. Cette vision historique prédomine aujourd'hui encore souvent, dans l'opinion publique, au détriment d'une reconnaissance de la professionnalisation du métier.

La difficulté de reconnaissance d'un métier initialement accessible « sans formation »

Même si le métier d'accueillant(e) poursuit son processus de professionnalisation (instauration récente du CESS comme socle de base à l'exercice du métier, obligation de formation continue...), il garde, encore trop souvent, l'image d'un métier accessible sans formation pour autant que l'on dispose de compétences maternelles.

La réforme de 2020, qui a revu à la hausse les exigences de formation concourt à l'amélioration de la qualité de l'accueil proposé aux enfants et aux familles, mais elle a également pour effet de réduire le nombre de candidatures. Métier porteur de sens, il pourrait pourtant intéresser des personnes en reconversion professionnelle, mais la durée de la formation et l'investissement financier nécessaire sont des freins importants.

La difficulté de reconnaissance d'un métier jusqu'à récemment « non rémunéré »

Jusqu'à 2020 et la pérennisation du statut de salarié pour les accueillantes, celles-ci ne bénéficiaient pas, au sens propre, d'une rémunération et de l'ensemble des droits sociaux. Ce statut précaire couplé aux charges financières liées à l'exercice du métier (locaux, alimentation, matériel...) placait très souvent les accueillantes dans une situation de dépendance économique vis-à-vis de leur conjoint.

Outre ces difficultés financières, l'absence de rémunération symbolisait le manque de reconnaissance accordée à ce métier.

Le statut de salarié est une réponse à cette disqualification, mais il n'a pas les effets attendus, car il manque de visibilité aux yeux du grand public et d'une part des acteurs spécialisés (établissements d'enseignement, FOREM, ONEM...)

Faire évoluer positivement l'image du métier de l'accueillant(e) à domicile – **d'un métier domestique exercé par des femmes, mal (ou peu) rémunéré vers un métier essentiel exercé par des professionnel(le)s dont on reconnaît concrètement et financièrement la valeur ajoutée pour la société** est un enjeu majeur pour la création de places de qualité et le maintien de la diversité de l'offre d'accueil.

Piste d'action

Financer et opérationnaliser une campagne de désinformation (déconstruire les préjugés) et d'information (nouveau statut, condition de travail et de formation...) de grande ampleur (grand public - longue durée) dont les objectifs seraient de faire évoluer l'image du métier au niveau de la société, de susciter des reconversions et de favoriser le recrutement.

Par l'amélioration des conditions de rémunération et l'octroi d'incitants

Le statut de salarié des accueillant(e)s est une grande avancée, mais, comparativement aux autres secteurs, à formation équivalente, le **barème de rémunération reste encore trop faible**.

C'est d'autant plus vrai si l'on considère les **investissements financiers qui sont nécessaires** à l'exercice de ce métier (mise en conformité du domicile, fourniture des repas...) et les **particularités du travail** (disponibilité de 50 heures par semaine).

Si l'on souhaite créer des places de qualité, il faut **agir sur les freins financiers à l'entrée dans le métier** (infrastructure...) et notamment sur son attractivité (barème...).

Ces actions auraient également une **portée symbolique** de reconnaissance de l'importance du métier pour notre société.

Pistes d'action

- Revaloriser la rémunération des accueillant(e)s (via la subsidiation ONE) en :
 - Augmentant le barème de subsidiation ;
 - Augmentant l'indemnité prévue pour les frais de fonctionnement – ne plus lier cette indemnité au salaire brut (10%) comme c'est le cas actuellement, car cela pénalise les accueillant(e)s ayant moins d'ancienneté alors que les frais de fonctionnement ne varient pas en fonction de ce paramètre.
- Mettre en œuvre des aides financières (prime à la rénovation, chèque énergie, prime à l'installation, prêts à taux réduit, réductions fiscales, partenariat avec les agences immobilières sociales...) pour aider les accueillant(e)s à faire face aux frais relatifs à leur infrastructure : location, achat ou rénovation d'un bâtiment, mise aux normes ONE, sécurisation des espaces, aménagements extérieurs... un investissement pour garantir un environnement sécurisé et sécurisant aux enfants, gage de qualité ;
- Reconnaître l'ancienneté des puéricultrice(eur)s qui passent du collectif vers l'accueil à dimension familiale (SAE). Il existe à ce niveau une discrimination puisqu'un(e) accueillant(e) salarié(e) qui déciderait de travailler dans une crèche verrait son ancienneté reconnue. A contrario, un(e) puéricultrice(eur) qui souhaiterait devenir salarié(e) à domicile devrait être engagé(e) avec une ancienneté à 0.

Par l'amélioration du contenu des formations initiales et la levée des freins à la reprise de formation

Accueillir qualitativement de très jeunes enfants exige l'acquisition de **compétences pointues et spécifiquement adaptées au contexte de l'accueil et à l'âge des enfants accueillis**.

La récente révision de la liste des formations donnant accès au métier est une première étape vers la mise en adéquation des contenus de formation avec les exigences du terrain dans le souci, toujours renouvelé, du **bien-être des enfants et des familles accueillis**.

De plus, cette amélioration des exigences de formation, pour peu que l'information circule dans le grand public, peut participer à la **valorisation du métier d'accueillant(e)**.

Mais, en parallèle, nous constatons que cette révision tend à faire diminuer le nombre de candidatures valables adressée aux SAE. Ce changement bien que souhaité et souhaitable en matière de qualité de l'accueil, **accentue donc les difficultés de recrutement**.

C'est d'autant plus vrai pour l'accueil à domicile qui souffre parfois de la comparaison avec l'accueil collectif en matière d'image (pour les raisons explicitées plus haut) et de conditions de travail (même barème pour un nombre d'heures de travail plus conséquent, nécessité d'investir financièrement pour la mise en conformité du domicile...).

Pourtant, il s'agit d'un **métier porteur de sens qui peut attirer la nouvelle génération ou les personnes en reconversion**. De nombreux emplois à durée indéterminée et à temps plein sont disponibles. Mais le niveau de formation exigé et les difficultés de conciliation d'une reprise de formation avec une vie familiale et professionnelle sont des freins.

Dans ce contexte, nous pensons qu'il faut viser, en parallèle, les deux objectifs suivants :

- poursuivre l'amélioration du contenu des formations ;
- lever les freins à l'entrée dans les formations donnant accès au métier d'accueillant(e).

Pistes d'action

- Poursuivre la mise en œuvre du profil métier rédigé par le SFMQ et qui nous semble en phase avec la réalité de l'accueil à domicile.
- Favoriser l'organisation de stages dans l'accueil à domicile qui constitue l'une des facettes des métiers de l'enfance et avec lequel, pourtant, certains stagiaires (puériculture, auxiliaire de la petite enfance, IFAPME...) ne sont jamais en contact. Ces stages contribuent également à la visibilité du métier et peuvent éventuellement faire naître le souhait de devenir accueillant(e) à domicile.
- Concernant la formation continue, améliorer la diversité des propositions pour soutenir les SAE dans leur nouvelle mission d'employeur et agir ainsi positivement sur le contexte et les conditions de travail (analyse des risques...) des accueillant(e)s.
- Objectiver les données de l'emploi et de la formation de notre secteur (voir plus haut)
- Etablir des partenariats avec le(s) ministère(s) concerné(s) pour réfléchir et mettre en œuvre des incitants à la reprise d'une formation donnant accès aux métiers de l'enfance (contrat 70bis...).

Par la flexibilisation du cadre réglementaire

Le contrat de gestion de l'ONE 2022-2025 instaure, pour des raisons budgétaires, un moratoire sur le nombre d'accueillant(e)s en fonction.

Parallèlement, dans un contexte de manque de places, les SAE sont invités à recruter de nouvelles(eaux) accueillant(e)s et à tenter d'atteindre leur capacité autorisée (qui est le plus souvent supérieure à leur capacité réelle) sous peine de mettre en péril leur pérennité (la capacité minimale d'un service doit être de 9 accueillant(e)s) et les emplois des TPMS (subsidés en fonction du nombre d'accueillant(e)s).

Ces injonctions paradoxales fragilisent les PO dans leur volonté de recrutement : faut-il chercher à recruter quand on ne sait pas avec certitude s'il restera des places dans le quota annuel du moratoire ? Que vont devenir les petits services (souvent public) qui peinent à atteindre leur quota d'accueillant(e)s, mais répondent à des besoins spécifiques au niveau géographique (zones plus rurales, un peu excentrées, pas ou peu de milieux collectifs à proximité).

Pistes d'action

- Lever le moratoire sur les SAE lors du prochain contrat de gestion ;
- Accompagner les petits SAE dans la recherche de solutions pour garantir la pérennité du service ;
- Prévoir une nouvelle programmation pour le recrutement d'accueillant(e)s salarié(e)s au-delà de 2025 ;
- Mettre en œuvre les actions visant à favoriser le recrutement de nouvelles accueillant(e)s (voir points précédents).

MAINTENIR LES PLACES D'ACCUEIL EXISTANTES

Par le sauvetage des places en coaccueils

La réforme 2020 et le contrat de gestion de l'one POUR 2022-2025 prévoient un cadre extinctif pour les coaccueils. Le contrat de gestion suggère différentes pistes d'évolution pour ces mini-structures.

Ces **pistes de transformation ne pourront malheureusement pas s'appliquer à une grande partie des coaccueils existants** (impossibilité de transformer en crèche un coaccueil organisé au domicile d'une des deux coaccueillantes, impossibilité technique de répondre aux exigences en matière d'infrastructure...).

L'**incertitude** qui **pèse sur leur avenir** a déjà poussé, de nombreuses coaccueillantes à **fermer leur lieu d'accueil** et cela semble s'accélérer ces derniers mois.

Or, les coaccueils sont un enjeu important en termes de places d'accueil. Fin 2021, selon les chiffres ONE, ils représentent 1380 places d'accueil (4% des places d'accueil subsidiées) et 276 emplois.

Piste d'action

- Accompagner tous les PO et les coaccueils dans la recherche de solutions spécifiquement adaptées à leur réalité ;
- La question de la possibilité du recours au coaccueil salarié est évoquée dans le contrat de gestion 2022-2025. A ce jour, dans les communications vers le secteur, le flou reste de mise. Cela génère des attentes, des incertitudes qui découragent les coaccueillant(e)s et en poussent, un grand nombre, vers la fermeture de leur structure. Il est plus qu'urgent d'apporter des clarifications à ce sujet.

Par l'apport de réponse concernant l'avenir des (co)accueillant(e)s conventionné(e)s

Comme explicité dans le point précédent, les coaccueils qui ne peuvent se transformer sont en attente de réponse quant aux autres possibilités qui s'offrent à eux. C'est vrai également pour les **accueillant(e)s encore conventionné(e)s qui ne peuvent** (refus du pouvoir organisateur) **ou n'ont pas intérêt à devenir salarié(e)s**.

Le contrat de gestion de l'ONE 2022-2025 prévoit de se pencher sur cette question fin 2024. De son côté, le conseil national du travail dans son avis du 28 juin 2022 prône la **création d'un cadre extinctif d'accueillant(e)s conventionné(e)s dès 2024**.

Piste d'action

Prévoir un cadre extinctif pour permettre aux accueillant(e)s conventionné(e)s qui ne souhaitent pas ou qui ne peuvent pas passer salarié(e)s au 1/1/2026 de rester conventionné(e)s et communiquer rapidement à ce sujet de manière à diminuer l'incertitude qui pèse sur l'avenir des accueillant(e)s.

Par l'amélioration des conditions de fin de carrière

Le métier d'accueillant(e) d'enfants, qui plus est au domicile (isolement rythme de travail, particularité de l'horaire...) peut, selon certains critères, être considéré comme **pénible**. Bon nombre d'accueillantes accumulent de nombreuses années de carrière et pourront accéder à la pension dans les années à venir.

Le **maintien d'une activité à temps plein** devient vu cette pénibilité, pour beaucoup d'entre elles, **impossible** (raison de santé, charge physique importante, activité qui nécessite une attention de tous les instants...).

Confrontées à ces difficultés, des accueillantes se retrouvent en **incapacité de travail de longue durée alors qu'elles auraient pu maintenir une activité à temps partiel**.

Mais faute d'année de carrière suffisantes (les années avant le salariat ne comptent pas), les accueillantes n'ont le plus souvent pas accès aux **aménagements de fin de carrière avec allocations**. Il existe à ce sujet, des différences selon que l'on relève du secteur privé (ASBL...) ou public (pouvoirs locaux).

Piste d'action

Promouvoir un aménagement de fin de carrière en reconnaissant la pénibilité du métier et ainsi permettre aux accueillant(e)s en fin de carrière de continuer d'exercer leur métier dans de "bonnes conditions » dans le respect de la réalité du terrain (accès au 4/5ième avec allocations).

