

CONSTATS ET PISTES D'ACTION POUR PÉRENNISER LE SECTEUR DE L'ACCUEIL D'ENFANTS À DOMICILE SUBSIDIÉ

CONTEXTUALISATION

La coordination des services d'accueil d'enfants de la Fédération Wallonie Bruxelles (COSEGE) a été créée, il y a environ 40 ans, à l'initiative de travailleurs sociaux qui encadraient, celles que l'on appelait encore, à l'époque, les gardiennes d'enfants.

Ce collectif a milité durant près de 30 ans pour l'obtention d'un statut de salarié pour les accueillant(e)s d'enfants. Objectif atteint, en 2018, avec le projet-pilote de salarisation de plusieurs centaines d'accueillant(e)s. Objectif confirmé en 2020, lorsqu'à la suite d'une évaluation positive du projet, le salariat est devenu la norme.

Reconnue et subsidiée en tant que coordination ONE en 2019, la COSEGE 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.

Nos missions : la représentation, la promotion et le soutien des services d'accueil d'enfants (SAE) ainsi que le développement de ce type de milieu d'accueil et de pratiques professionnelles de qualité, dans le respect des diversités.

Dans ce contexte, les difficultés de recrutement vécues par les SAE retiennent toute notre attention. Nous vous présentons ci-après des pistes d'action coconstruites avec les acteurs de terrain en vue de garantir la pérennité de ce secteur. Celle-ci est un enjeu sociétal important notamment parce que :

- **Quantitativement**, les services d'accueil d'enfants constituent une part conséquente de l'offre d'accueil en FWB (8608 places en 2021 = 18 % de l'offre totale d'accueil). Ces 8608 places sont proposées par 2152 accueillant(e)s conventionné(e)s ou salari(é)es.
- **Qualitativement**, l'accueil proposé dans les SAE est qualitatif et financièrement abordable (application de la PFP). De plus, cette forme d'accueil constitue la seule alternative restante à l'accueil collectif. Elle garantit par son existence la diversité des propositions d'accueil qui vise à répondre à la diversité des besoins des enfants et des familles. Au-delà des considérations qualitatives, c'est donc un modèle qu'il convient de protéger.

Or, depuis de nombreuses années, ce secteur subit une perte de places significative (1541 perdues entre 2008 et 2021 dont 955 sur les années 2019 à 2021)¹.

En matière de diversité, l'accueil à domicile subsidié ne représente plus que 18 % de l'offre totale d'accueil contre 28 % en 2008¹.

Dans ce contexte et pour garantir la pérennité de cette forme d'accueil, nos pistes d'action viseront les deux objectifs stratégiques suivants :

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

¹ Voir données statistiques en page 7 compilées au départ des rapports ONE 2008 à 2021, disponibles en ligne à l'adresse suivante : <https://www.one.be/public/cest-quoi-lone/rapports-one/rapports-dactivite/>

O.S.1 - FAVORISER LA CRÉATION DE NOUVELLES PLACES D'ACCUEIL À DOMICILE

O.O. 1-1 : Objectiver la situation de l'emploi et de la formation

Les difficultés vécues sur le terrain pour recruter des accueillant(e)s n'apparaissent pas de manière significative dans les données statistiques sur lesquelles se basent les politiques de l'emploi en FWB.

Selon les acteurs de terrain, 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 à la reprise de formation pour les demandeurs d'emploi (dégressivité des allocations de chômage...).

Piste d'action : Soutenir la mise en œuvre d'un groupe de travail multi acteurs (ONE – Partenaires sociaux – FOREM – autres représentants du secteur de l'emploi et de la formation/enseignement) 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.

O.O. 1-2 : Valoriser et promouvoir le métier d'accueillant(e)

Le recrutement d'accueillant(e)s est 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 péjorativement relié au travail domestique.
- **La difficulté de reconnaissance d'un métier initialement accessible « sans formation » :** Même si le métier d'accueillant(e) poursuit son processus de professionnalisation, il garde, encore trop souvent, l'image d'un métier accessible sans formation pour autant que l'on dispose de compétences maternelles.
- **La difficile 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...) plaçait 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 de certains autres acteurs (établissements d'enseignement, FOREM, ONEM...).

Piste d'action

En partenariat avec les acteurs de terrain et en tenant compte des réalités territoriales, financer et opérationnaliser une campagne de promotion du métier (déconstruction des préjugés et information sur le nouveau statut, conditions 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.

O.O. 1-3 : Améliorer les conditions de rémunération et faciliter l'entrée dans le métier

Comparativement aux autres secteurs, à formation équivalente, les barèmes de rémunération (privé-public) qui prévalent pour la fonction d'accueil des enfants restent encore trop faibles.

Si l'on considère les investissements financiers qui sont nécessaires à l'exercice du métier (mise en conformité du domicile, fourniture des repas...) et les particularités du travail (disponibilité de 50 heures par semaine), c'est d'autant plus vrai pour les accueillant(e)s.

Il est donc nécessaire d'agir sur les freins financiers à l'entrée dans le métier (infrastructure...) et notamment sur son attractivité (barème...) si l'on souhaite créer des places de qualité, accessibles aux familles.

Pistes d'action

- Reconnaitre et subsidier les années de travail en tant que conventionné(e)s dans le calcul de l'ancienneté des accueillant(e)s en fonction ;
- Revaloriser la rémunération des accueillant(e)s (via la subside ONE) en :
 - Augmentant le barème de subside ;
 - Augmentant l'indemnité prévue pour les frais de fonctionnement – ne plus lier cette indemnité au salaire brut (15 %) 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 (prime à la rénovation et à l'installation, chèques énergie, prêts à taux réduit, réductions fiscales, partenariat avec les agences immobilières sociales, réhabilitation de logements inoccupés et location à taux attractif aux accueillant(e)s, chèques ALE...) pour aider les accueillant(e)s à faire face aux frais relatifs à leur infrastructure.

O.O. 1-4 : Poursuivre l'amélioration du contenu des formations initiales et la levée des freins à la reprise de formation

Accueillir qualitativement de très jeunes enfants exige des compétences fines et spécifiquement adaptées au contexte de l'accueil et à l'âge des enfants. La récente révision 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 augmentation des exigences de formation participe à la valorisation du métier d'accueillant(e).

Mais, parallèlement, cette révision réduit le nombre de candidatures valables adressées aux SAE. 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.

Dans ce contexte, nous pensons qu'il faut, en parallèle, poursuivre l'amélioration du contenu des formations et 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.
- 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...).

O.O. 1-5 : Flexibiliser le cadre règlementaire

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) pour garantir leur pérennité et préserver les emplois des TPMS. De fait, la capacité minimale admissible pour un SAE est de 9 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 publics) 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 et prévoir une nouvelle programmation pour le recrutement d'accueillant(e)s salarié(e)s au-delà de 2025 ;
- Objectiver l'évolution des SAE publics, identifier et lever les freins au maintien d'une activité d'accueil à domicile au sein des pouvoirs locaux et ce sans créer de discrimination en termes de subventionnement (augmenter la subside des SAE publics par rapport à l'associatif par exemple) ;
- Accompagner les petits SAE (moins de 9 accueillant(e)s) dans la recherche de solutions (fusion, partenariat...) pour garantir leur pérennité ;
- Mettre en œuvre les actions visant à favoriser le recrutement de nouvelles accueillant(e)s (voir points précédents).

O.S.2 - MAINTENIR LES PLACES D'ACCUEIL EXISTANTES

O.O. 2-1 : Préserver les places en coaccueils

La réforme 2020 et l'actuel contrat de gestion de l'ONE prévoient un cadre extinctif pour les coaccueils et suggèrent différentes pistes d'évolution pour ces mini-structures. Celles-ci 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...).

Ces dernières années, 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.

Pistes d'action

- Accompagner proactivement 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.

Pour la COSEGE, membre de la plateforme pour un statut de salarié des accueillantes, l'accès au salariat pour les coaccueillant(e)s n'est cependant pas la solution à privilégier, car elle amène les employeurs à endosser une responsabilité importante faute de garantie d'un point de vue juridique.

Des solutions restent probablement à imaginer, à créer pour ces coaccueils mais qu'elles qu'elles soient, il est clair qu'elles ne pourront s'inscrire dans le cadre réglementaire classique tant la situation est singulière.

O.O. 2-2: Par l'apport de réponses 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.

O.O. 2-2 : Améliorer les conditions de fin de carrière

Le métier d'accueillant(e) d'enfants, qui plus est au domicile (isolement, rythme de travail, port de charges, disponibilité 50 heures par semaine...) peut être considéré comme pénible.

Vu cette pénibilité, arrivées en fin de carrière, le maintien d'une activité à temps plein devient 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'années 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 les aménagements 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).

CONCLUSION

La problématique du recrutement dans les SAE n'est certes pas récente, mais se manifeste avec force ces dernières années. Certes des places sont créées, mais très peu dans notre secteur et elles ne pallient pas les récentes pertes de places. L'urgence est de mise si l'on veut préserver les emplois, les places d'accueil et la diversité des formes d'accueil. Les professionnels qui exercent en SAE en appellent à :

- Une **communication et des premières mesures rapides** pour rassurer les acteurs de terrain sur l'intérêt accordé à cette problématique ;
- Un **plan d'action** :
 - o **Qui réaffirme et s'appuie sur les acquis de la réforme 2020** notamment l'accès au salariat pour les accueillant(e)s ;
 - o **Concerté** avec les acteurs de terrain et leurs représentants (fédérations, coordinations ONE, plateforme pour le statut de salarié des accueillant(e)s...);
 - o **Coconstruit** avec les différents ministères concernés (emploi, formation, fiscalité, pouvoirs locaux, enfance, formation, infrastructures...) et niveaux de pouvoirs (FWB – RW – Fédéral)
 - o **Ambitieux** qui intègre une vision prospective et un travail de fond sur la valorisation du métier. Ce plan d'action devra tenir compte des difficultés actuelles, mais anticiper leur plus que probable accroissement à court, moyen et long terme.
De fait, la création d'emplois via cigogne 5200+ pourrait créer un appel d'air pour les professionnels qui serait préjudiciable au secteur de l'accueil à domicile. De plus, un nombre conséquent (chiffres à préciser) d'accueillantes devraient partir à la retraite dans les prochaines années et ne seront dans le contexte actuel pas remplacées.
 - o **Qui propose des réponses adaptées aux difficultés spécifiques** des différentes formes d'accueil notamment l'accueil à domicile.

Catherine MULKERS -Présidente de l'ASBL



ANNEXES

