

DOSSIER DE PRESSE

CONFERENCE DE PRESSE DU 06 NOVEMBRE 2018
RELATIVE AU PROJET PILOTE DE STATUT SALARIE DES
ACCUEILLANT-E-S D'ENFANTS

UNE COLLABORATION ENTRE LES 7 SERVICES
D'ACCUEILLANT-E-S D'ENFANTS DE LA PROVINCE DE
LUXEMBOURG ET L'ASBL PROMEMPLOI

ACCOMPAGNEMENT DE LA DEMARCHE :
THIERRY DELPERDANGE



Préambule

Dans un souci d'égalité des chances entre hommes et femmes, nous privilégions une écriture neutre de genre. C'est ainsi que nous parlons d' « accueillant-e-s » quand le terme vise ces professionnel-le-s dans leur ensemble et d' « accueillantes » pour évoquer les débuts de ce mode d'accueil, à l'époque où les hommes étaient totalement absents du secteur de l'accueil à caractère familial.

CONTEXTE

La province de Luxembourg présente de nombreuses spécificités. Celle qui nous intéresse aujourd'hui est la place de l'accueil à caractère familial (accueillant-e-s autonomes et conventionné-e-s avec un service) dans l'offre d'accueil de la petite enfance luxembourgeoise : 45,3% des places d'accueil, soit 1 497 places sur les 3 302 places disponibles en Luxembourg belge¹. Ces chiffres impressionnants ne doivent pas cacher une réalité hélas bien tangible : la lente érosion de ce mode d'accueil ... parmi les causes de cette érosion, pointons d'emblée l'absence de statut professionnel complet pour une part importante de ces « accueillant-e-s », les quelques 295 accueillant-e-s conventionné-e-s que comptait la province en décembre 2017.

DEPUIS 25 ANS, L'ASBL PROMEMPLOI A FAIT DU SOUTIEN AU SECTEUR DE L'ACCUEIL DES ENFANTS SA PRIORITE. SON OBJECTIF EST ICI DE PROMOUVOIR L'EGALITE DES CHANCES ENTRE HOMMES ET FEMMES DANS L'EMPLOI ET LA FORMATION, ET ENTRE TOUS LES ENFANTS.

Quand, en 2007, Promemploi a demandé aux 7 services d'accueillant-e-s d'enfants de la province de Luxembourg en quoi l'ASBL pouvait leur être utile, la réponse fut unanime : en orchestrant la réalisation d'une campagne de promotion du métier d'accueillant-e d'enfants. Donner de la visibilité au secteur, présenter le métier d'une manière attractive, soutenir les services dans leurs efforts de recrutement de nouveaux/elles accueillant-e-s, ... C'est ainsi qu'une belle collaboration est née entre ces 7 services, l'ONE et l'ASBL Promemploi, soutenue dans sa mission par Thierry Delperdange pour la mise au point d'une stratégie de communication axée sur la conception d'un logo, d'un folder tout public, de plaques de façade et l'organisation d'une conférence de presse. La volonté a été de réunir dans une même communication tant l'accueil à caractère familial conventionné qu'autonome, pour que le grand public dispose d'informations claires sur le secteur dans son ensemble.

Depuis 2007, l'accueil à caractère familial autonome n'a pas connu de transformations majeures. Les services ont par contre continué leur combat pour donner un statut professionnel complet aux accueillant-e-s conventionné-e-s ...

Si nos plaques de façade ont merveilleusement bien vieilli et sont toujours distribuées à chaque accueillant-e qui entre en activité, il n'en est pas allé de même pour notre folder dont l'actualité s'est effritée au fil du temps. Le coup de grâce est venu du lancement, en décembre 2017, du projet pilote de statut salarié pour les accueillant-e-s conventionné-e-s avec un service.

Promemploi a alors pris l'initiative de réveiller le groupe de travail de 2007 en proposant une nouvelle campagne de promotion mettant l'accent sur ce statut salarié tant attendu par le secteur. Il

¹ Chiffres au 31 décembre 2017

n'est donc plus question aujourd'hui que du seul secteur conventionné. Mais les outils de 2007 ayant marqué les esprits, ils ont été remobilisés pour cette campagne 2018.

C'est le fruit de cette nouvelle collaboration qui est présenté à la presse ce 25 septembre 2018.

Nous vous proposons une présentation en 3 étapes :

1. Un historique de l'accueil à caractère familial conventionné
2. Le statut salarié, maintenant, qu'est-ce qui a changé ?
3. Ce qui est mis en place pour promouvoir le statut salarié en province de Luxembourg et les moyens de diffusion choisis par le partenariat qui porte cette campagne de promotion 2018

HISTORIQUE DE L'ACCUEIL A CARACTERE FAMILIAL CONVENTIONNE

La question de la reconnaissance du statut salarié pour les « gardiennes encadrées », devenues entretemps « accueillantes conventionnées », est soulevée depuis le début des années quatre-vingt.

L'accueil de type familial s'est structuré sous l'égide de l'ONE. Ce qui existait de manière informelle pour rendre service aux familles du quartier a pris une forme professionnelle. Dès 1977, les premiers services de gardiennes encadrées donnent une existence officielle à ces femmes au foyer. Grâce à l'encadrement d'un travailleur social, ce type de milieu d'accueil permet de garantir une qualité de l'accueil pour les familles. Les services garantissent également que la gardienne perçoive une indemnité non imposable pour le service rendu aux familles. Toutefois, ce défraiement lié aux prestations réelles laisse les gardiennes dans l'incertitude des fins de mois ... Dans le même temps, ce qui était un appoint financier devient une nécessité dans le revenu du ménage.

Dans la province de Luxembourg, des travailleurs sociaux des 7 services de gardiennes encadrées s'organisent rapidement en coordination. L'objectif de ces rencontres trimestrielles se centre principalement sur des problématiques du terrain. Très vite, ces coordinations deviennent des lieux de revendications pour une reconnaissance de ces nouvelles professionnelles de la petite enfance. Les coordinations provinciales de chaque province se regroupent également au sein de la COSEGE (Coordination des Services de Gardiennes Encadrées). La COSEGE devient rapidement un partenaire reconnu par l'ONE et le Ministère qui gère les matières liées à la petite Enfance. Les objectifs de cette coordination sont :

- La reconnaissance professionnelle des accueillantes par l'octroi d'un statut complet de travailleur salarié
- La pérennité des services d'accueillantes par le maintien de capacité de places d'accueil de qualité
- La révision du taux d'encadrement des accueillantes (temps de travail des travailleurs sociaux) pour garantir une qualité de l'accueil des enfants et des familles

Une première avancée est réalisée en 2003 par la mise en place d'une protection sociale minimale propre. Cette situation provisoire doit exister dans l'attente du passage au statut complet de travailleur salarié. Le statut de 2003 n'inclut notamment pas le droit au pécule de vacances, aux

congés payés et au chômage en cas de cessation d'activité. Par ailleurs, l'indemnité prévue ne suffit pas à mettre fin à l'instabilité financière de l'accueillant-e.

A partir de 2008, le chantier du statut complet intégrant une protection sociale complète ainsi qu'un salaire reprend au travers de négociations entre le Gouvernement fédéral (droit du travail, de la sécurité sociale et fiscal) et les Gouvernements des Communautés. Malheureusement, la législature s'achève sans que le chantier aboutisse.

La question du statut des accueillant-e-s conventionné-e-s demeure donc à l'agenda au début de l'actuelle législature. Elle devient alors un des points du projet de réforme de l'accueil de la petite enfance prévue par le Contrat de Gestion de l'ONE.

Début 2014 se crée une plateforme en faveur du statut de travailleur salarié pour les accueillant-e-s d'enfants conventionné-e-s. Elle regroupe des fédérations de services d'accueillant-e-s conventionné-e-s, des représentants des partenaires sociaux et des mouvements féminins et familiaux.

Dès l'entame de la législature, une concertation avec la plateforme et d'autres parties prenantes, dont l'ONE, est mise en place par la Ministre de l'Enfance.

En juin 2016, le Gouvernement de la Fédération Wallonie-Bruxelles prend une première série de décisions et d'orientations en faveur du secteur, telles que :

1. L'augmentation de 10% de l'indemnité à la présence d'enfant pour tous/tes les accueillant-e-s conventionné-e-s
2. Le renforcement du taux d'encadrement des accueillant-e-s par les services
3. Le lancement en 2017 d'un projet pilote de mise sous statut de travailleur salarié d'un premier groupe d'accueillant-e-s
4. Le lancement de travaux visant à définir le processus d'extension du projet pilote à l'ensemble des accueillant-e-s

Les deux premiers points sont rapidement mis en œuvre tandis qu'un ensemble de travaux sont réalisés pour concrétiser les deux autres points :

- Réunions mensuelles de groupe plateforme
- Concertation avec le SPF Finances, l'ONSS, le Cabinet du Ministre fédéral de l'Emploi et du Travail, le Cabinet de la Ministre fédérale des Affaires sociales et avec le cabinet du Ministre flamand de l'Enfance
- Analyse juridique du modèle envisagé par les experts
- Préparation en groupe technique (ONE, techniciens des services et des syndicats)
- Préparations et négociations par les partenaires sociaux tant pour le secteur public que privé
- Intégration par l'ONE du dossier dans le cadre général de la réforme du secteur de l'accueil de la petite enfance

Le 20 décembre 2017, le Gouvernement de la Fédération Wallonie-Bruxelles décide de lancer un **projet pilote** d'une durée de 2 ans (2018-2019) en vue d'entamer le passage au statut salarié des accueillant-e-s conventionné-e-s.

LE STATUT SALARIE, MAINTENANT, QU'EST-CE QUI A CHANGE ?

Les objectifs du **projet pilote** lancé fin 2017 sont les suivants :

1. Assurer aux accueillant-e-s une protection sociale complète et l'application des droits du travail
2. Maintenir et développer l'offre d'accueil des accueillant-e-s et renforcer la professionnalisation
3. Subsidier les services pour leur permettre la mise en application du statut

Le contenu du projet pilote :

- 2018 : pour l'ensemble de la Communauté française, 200 accueillant-e-s qui travaillent déjà (= « échantillon 1 »), et 200 nouveaux/elles engagé-e-s (= « échantillon 2 ») bénéficient du statut salarié
- 2019 : 200 nouveaux/elles accueillant-e-s peuvent être engagé-e-s.

Une évaluation du projet pilote est prévue pour enfin aboutir en 2025 à ce que tous/tes les accueillant-e-s aient un statut salarié.

L'ONE a déterminé un **quota par service** en fonction du nombre d'accueillant-e-s en activité en 2017.

Au sein de chaque service, il y a eu un appel à candidature à tous/tes les accueillant-e-s par l'envoi d'un courrier.

Si le nombre de candidatures « échantillon 1 » dépasse le quota octroyé, l'ONE a fixé un critère objectivable : l'ancienneté au sein du service.

Les conditions pour poser sa candidature :

- Etre volontaire pour conclure un contrat de travail à temps plein dans les conditions du projet pilote
- Ne pas faire partie d'un co-accueil
- Etre autorisé-e pour une capacité de 4 enfants ETP
- Justifier d'une des qualifications reconnues en crèche ou, à défaut, justifier d'une durée d'autorisation continue de min. 5 ans au sein d'un service agréé par l'ONE

Le statut tel que d'application aujourd'hui impose un travail à temps plein de 10h/jour, 5 jours/semaine et 220 jours/an.

Les candidatures recevables sont ensuite soumises, avec l'aide des services, au processus d'autorisation mis en place par l'ONE, notamment en termes d'infrastructures d'accueil.

Pour la province de Luxembourg, les chiffres sont les suivants :

Service	Accueillant-e-s en fonction ²	Quota échantillon 1	Candidatures échantillon 1	Candidatures échantillon 2
Le Cerf-Volant	29	3	9	Générer ces candidatures = l'objectif de la campagne !!!
Les P'tits Soleils	25	2	15	
Nos P'tits Lurons	14	2	4	
La Jardinière	32	2	4	
Baby-Service	77	6	30	
Le Bilboquet	56	4	21	
Les Coccinelles	29	2	9	
TOTAL	262	21	92	

Ce qui a changé depuis le 01 juin 2018 :

- Une grande fierté pour les accueillant-e-s qui ont signé leur contrat, avec un témoignage : « Je travaille pourtant depuis 20 ans comme accueillante ; cependant, quand j'ai signé mon contrat, mes enfants m'ont félicitée d'avoir un travail. »
- Des parents qui estiment que le travail de l'accueillant-e est mieux reconnu : « elles ont enfin des congés payés. »
- Pour les services : une mise en place progressive avec beaucoup de questions et pas toujours de réponses, ... une nouvelle organisation administrative, des questionnements concernant le travail d'encadrement, une quadruple gestion 1) des accueillant-e-s qui gardent le statut conventionné 2) des co-accueils, 3) des accueillant-e-s de l' « échantillon 1 » et 4) des accueillant-e-s de l' « échantillon 2 ». L'enjeu est de maintenir et développer l'offre d'accueil, particulièrement en Luxembourg belge.

On assiste donc à une double mutation : celle des services en employeurs et celle des accueillant-e-s en travailleurs/euses salarié-e-s, avec tous les aménagements que cela entraîne : établissement de contrat de travail, de règlement de travail, ...

Enjeux/points de vigilance :

- Le co-accueil qui est exclu du projet pilote
- La pérennisation du statut et de la nouvelle organisation qu'il entraîne au-delà du projet pilote
- La généralisation du statut à tous/toutes les accueillant-e-s qui le souhaitent

² Accueillant-e-s en activité au 1^{er} trimestre 2018, hors co-accueils

Les partenaires

Les 7 services de la province de Luxembourg soutenus par Promemploi et coachés par Thierry DELPERDANGE.

L'objectif

Recrutement de nouveaux/elles accueillant-e-s d'enfants

Trois outils :

1. Un nouveau support
2. Un témoignage filmé
3. Une Page Facebook (Services d'accueil d'enfants province de Luxembourg)

1. Un nouveau support fruit d'un travail collectif de tous les services

Donner une nouvelle destination au support déjà réalisé en 2007 mais par quel bout commencer ??? Préciser que toutes les représentantes des services engagées dans ce travail collectif dépendent de structures diverses (ASBL, CPAS, ...) et ce sur des secteurs géographiques différents.

Plusieurs rencontres entre ces représentantes sont nécessaires pour réaliser ce support : il faut d'abord se mettre d'accord sur l'objectif et le contenu. Réflexion sur ce que sont les valeurs qui sous-tendent le fondement de nos services, et par conséquent le métier que nous promouvons (message à faire passer aux candidat-e-s). Exercice très riche qui a permis aux représentantes des services de prendre du recul par rapport à leur fonction, à leur service, mais aussi par rapport à leur mission de recrutement.

Le socle de valeurs communes à tous les services émerge par tâtonnements successifs. Valeurs qui se déclinent dans les postures professionnelles des accueillant-e-s et par conséquent des candidat-e-s recherché-e-s.

On peut citer la *bienveillance, contribuer au bien-être de l'enfant accueilli, ...* Valeurs qui se retrouvent dans les « mots d'accueillant-e-s » du nouveau support (voir plus loin).

Une fois cette étape passée, le groupe de travail envisage concrètement le **contenu du nouveau support** :

Volonté de préserver les couleurs et le graphisme du précédent support, couleurs dynamiques et un logo qui s'est à présent imposé dans le paysage luxembourgeois (le petit bonhomme dans la maison) représentant l'accueil de type familial.

Le contenu du support s'articule autour de deux messages « forts » à faire passer :

- **Le passage au statut salarié (la nouveauté au centre de la campagne)** : faire connaître au grand public le changement de statut : les accueillant-e-s bénéficient désormais d'un statut de travailleur/euse salarié-e à domicile
- **Les services d'accueillant-e-s de la province de Luxembourg, des acteurs incontournables** : donner une visibilité aux services – devenus employeurs – qui, par leur disparité, manquent de visibilité

Description du support

- En première (face), accent mis sur la **nouveauté du statut**
- La carte a, quant à elle, été **réactualisée**
- Au centre, la **description du profil de l'accueillant-e** recherché : les services s'adressent directement aux candidat-e-s (« vous incarnez nos valeurs ») lesquelles valeurs se déclinent dans des postures professionnelles comme « vous contribuez au développement de l'enfant, vous appréciez tisser du lien avec les parents, ... »)
- Ensuite, pour rendre ce document plus attractif, nous avons souhaité glisser des **témoignages d'accueillant-e-s** : « les mots d'accueillant-e-s ». Pour ce faire, chaque service a demandé à ses accueillant-e-s de répondre à une question simple : « *Ce que j'apprécie dans ce métier c'est ...* ». Exercice très intéressant et rassurant puisque la récolte des témoignages fait apparaître les mêmes valeurs que celles avancées par les représentantes des services
- **Une invitation à rencontrer** le service de la région du/de la candidat-e (facilement identifiable grâce à la carte)
- Une face consacrée **aux 7 services**, leur spécificité (encadrement à distance), leur vision commune, leur collaboration, leur objectif commun

2. Un témoignage filmé

Un-e accueillant-e de l' « échantillon 1 », récemment passée sous statut salarié, témoigne de ce que cette transition a mené comme changements (ou pas !) dans sa situation professionnelle, dans son travail au quotidien, dans ses relations avec les parents des enfants accueillis et avec le service qui est désormais son employeur. Elle délivre un message positif à l'attention des candidat-e-s accueillant-e-s : « vous allez exercer un métier formidable ! ».

3. Une Page Facebook (Services d'accueil d'enfants province de Luxembourg)

- Une Page gérée par Promemploi et via laquelle les 7 services d'accueillant-e-s conventionné-e-s et salarié-e-s vont bénéficier d'une visibilité supplémentaire au travers de leur actualité, d'événements qu'ils souhaitent partager, ...
- Une Page qui s'inscrit dans la ligne éditoriale du support papier
- Une Page qui va alimenter l'esprit d'appartenance des accueillant-e-s à leur service, à une profession et à un territoire, et contribuer ainsi à tisser du lien

In fine, à travers cette campagne, les services d'accueillant-e-s - en tant que milieux d'accueil subsidiés par l'ONE - contribuent à leur finalité première : offrir un accueil de qualité aux enfants qui leur sont confiés et œuvrer à leur bien-être et à celui de leur famille.

Coordonnées de contact :

Voir folder pour les coordonnées de contact des 7 services d'accueillant-e-s

Promemploi ASBL
Sylvie LEFEBVRE, Directrice
Rue des Déportés, 140 - 6700 Arlon
Tél. 063/24.25.22
Fax 063/24.25.29
GSM 0475/36.41.43
sylvie.lefevre@promemploi.be
www.promemploi.be

Thierry Delperdange | Formation - Coaching - Communication interpersonnelle
T BE +32 (0)475 716 964
17, Rue Claude de Humyn – B-6600 Bastogne
info@delperdange.com
www.delperdange.com