

**MILIEUX d'ACCUEIL  
Et  
TUTORAT**

**Rapport intermédiaire - Mai 2004**

**Avec le soutien de la  
Communauté française  
de Belgique**

**Fédération des Institutions médico-sociales (FIMS asbl)**

## Table des matières

	<b>Introduction</b>	<b>3</b>
I.	<b>Contexte</b>	<b>4</b>
	L'accord non-marchand	
	L'évolution des législations sectorielles	
II.	<b>Cadre institutionnel</b>	<b>7</b>
	La commission paritaire	7
	L'ONE	13
	Les autres instances référentes	17
III.	<b>Les milieux d'accueil</b>	<b>18</b>
	Evolution et fonctions des milieux d'accueil	18
	Typologie	19
	Description	23
	Projet d'accueil et Code de qualité	30
	Eléments statistiques	32
IV.	<b>L'emploi</b>	<b>33</b>
	Les fonctions	33
	Le financement	37
	Les barèmes	41
	Références chiffrées	45
V.	<b>La formation continuée</b>	<b>46</b>
	Le Décret	46
	La Communauté française et l'ONE	46
	Les Fonds sociaux « GAR »	47
	De nouveaux outils dans le champ paritaire	48
	Une difficulté récurrente	49
VI.	<b>Le tutorat</b>	<b>50</b>
	Pourquoi une étude sur le tutorat ?	50
	Quelles conclusions ?	51
VII.	<b>Perspectives</b>	<b>55</b>

## INTRODUCTION

L'accord-cadre signé en juin 2000 entre le Gouvernement de la Communauté française, les partenaires sociaux, employeurs et syndicats, pour les secteurs non-marchands relevant de sa compétence fait mention, entre autres choses, du tutorat et lui affecte un montant déterminé.

La notion de tutorat telle qu'elle y est exprimée est encore vague et n'envisage d'une partie des possibilités du champ de l'action tutorale.

Pour le secteur des milieux d'accueil, actuellement, le tutorat n'existe pas formellement. Certes, il existe des pratiques d'accompagnement d'étudiants stagiaires ou d'intégration de nouveaux professionnels au sein d'une équipe, mais le tutorat formalisé, institutionnalisé n'existe pas comme tel. Le terme « tutorat » est peu usité et le concept lui-même est encore largement méconnu. A fortiori la fonction de tuteur/trice !

Il appartenait dès lors aux partenaires sociaux de choisir entre

- tenter une première expérience de tutorat, forcément limitée compte tenu de moyens disponibles et aléatoire vu les incertitudes et approximation au regard du tutorat d'une part;
- réaliser une étude préalable qui mette à plat la réalité des milieux d'accueil, la fonction d'accueillante elle-même, qui analyse le concept de tutorat, les possibilités et conditions de sa mise en œuvre au sein des milieux d'accueil, qui considère le tutorat sous différents points de vue (formation, fonction, implications institutionnelles, coût) en vue .

Les partenaires sociaux, sur proposition des fédérations d'employeurs, ont opté pour l'étude et le Gouvernement a approuvé le projet présenté par elles.

Cette étude doit donc permettre, en deux années :

- de préciser le cadre institutionnel des milieux d'accueil, leurs diversité et spécificités,
- d'analyser la fonction d'accueillante à la lumière des récentes évolutions et attentes au regard des milieux d'accueil,
- pour ce qui concerne le tutorat, d'en préciser le concept, le contenu, les modalités de mise en œuvre sous ses différents aspects (formation, normes, organisation des milieux d'accueil, définition de fonction, valorisation de celle-ci).

Cette première année de travail a permis de dresser le cadre de l'accueil de l'enfant en Communauté française en ce compris la notion de milieu d'accueil. Elle a également permis d'esquisser les contours de la fonction d'accueillante au travers de son cadre de travail, sa formation et l'étude sur le tutorat elle-même. Par les nombreux contacts, formels et informels, la collation des informations et des matériaux de l'étude, cette première année a permis également de préciser les questions, de mesurer apports et limites du tutorat.

Le présent rapport intermédiaire se compose de deux parties distinctes, complémentaires tout en ayant chacune leur identité et leur autonomie.

Le premier rapport, établi par les Fédérations elles-mêmes, dresse le cadre de travail d'accueil d'enfants en Communauté française, tire de premières conclusions, sous forme de questions le plus souvent et précise les perspectives de travail pour la deuxième année de l'étude relative au tutorat.

Le deuxième rapport a été établi, à leur demande, par un sociologue chargé de recherche, Bernard DE BACKER et constitue une étude sur le tutorat proprement dit liaison au secteur particulier des milieux d'accueil.

## I. CONTEXTE

Si la présente étude s'inscrit dans la continuité du souci de la formation porté par les partenaires sociaux ainsi qu'en attestent les précédentes expériences, elle prend place également dans un temps de changements propices à la remise en question et la recherche.

Ces changements sont de deux ordres essentiellement : d'une part, l'émergence d'un sentiment d'appartenance au secteur non-marchand; d'autre part, les évolutions des législations sectorielles porteuses du souci pédagogique et de la qualité.

### 1. Les accords du non-marchand et l'identité non-marchande

Fin juin 2000 après ses homologues fédéraux et régionaux, le Gouvernement de la Communauté française signe avec les fédérations représentatives des employeurs et les syndicats des secteurs non-marchands ressortissant à sa compétence, un accord cadre pour l'ensemble de ses secteurs<sup>1</sup> et couvrant la période 2000 - 2005.

Le point principal est en l'harmonisation progressive des barèmes sectoriels vers les barèmes de la Commission paritaire 305.01 – barèmes les plus favorables des secteurs non-marchands. Dès ce moment, la pénurie financière endémique de la Communauté française et un refinancement demandé (mais non encore acquis), l'obligent à une plus grande modestie que les autres entités du pays. Aussi, si les autres accords mentionnent explicitement l'engagement d'atteindre les barèmes 305.01 au terme de la période, la Communauté française détermine-t-elle un montant qu'elle peut affecter aux revalorisations avec pour objectif de tendre vers les barèmes prévus avec un minima : rejoindre les barèmes de la fonction publique communautaire . Par ailleurs, une évaluation et une renégociation sont prévues en cours de période 2000-2005. De plus, les partenaires sociaux et le Gouvernement se donnent une première année avant d'entamer les revalorisations en vue de constituer, pour les secteurs qui en sont encore dépourvu, un cadastre de l'emploi.

A côté de ce volet « harmonisation » et revalorisation pécuniaire bien nécessaire, l'accord porte également un volet d'ordre plus qualitatif. Le gouvernement et les partenaires sociaux marquent ainsi leur volonté et leur intérêt à travailler également en faveur de la formation, du tutorat et des dispositions spécifiques en faveur des travailleurs en fin de carrière, dispositions non définies dans l'accord compte tenu des différences entre secteurs (entre autres : moyenne d'âge des professionnels actifs, taille des institutions, organisation du travail...) .

Cet accord non-marchand a suscité de nombreuses négociations et contacts pour le concrétiser et a ainsi favorisé l'émergence d'une identité non marchande auprès des acteurs sectoriels eux-mêmes.

Parallèlement, le non-marchand fait l'objet d'études, au niveau belge comme au niveau international (avec une étude coordonnée par l'Université John Hopkins) en vue de définir la notion même de « non-marchand » et de quantifier l'emploi dans ces secteurs et leur apport économique. Ces études ont ainsi également contribué à mettre en lumière le secteur tant pour les professionnels que plus largement pour l'opinion publique, les décideurs politiques et autres acteurs socio-économiques et favoriser sa reconnaissance progressive.

---

<sup>1</sup> Accueil de l'enfance, Socio-culturel, PSE, Aide à la Jeunesse

## 2. L'évolution des législations sectorielles

L'évolution législative récente porte à la fois sur le cadre des milieux d'accueil que sur la volonté d'y instaurer un processus « qualité ». Elle se traduit au travers de deux textes :

- l'arrêté du 27 février 2003 portant réglementation générale des milieux d'accueil, deux fois modifié déjà depuis son adoption.

Processus entamé dès le début de la législature, la réforme se concrétisera avec l'adoption en février 2003 de l'arrêté portant réglementation générale des milieux d'accueil. Ce texte succède aux trois arrêtés de 1993 dit aussi dans le secteur « le triptyque ».

D'une part, ce nouveau texte vise, à regrouper en seul arrêté toutes les normes et indications de fonctionnement pour l'ensemble des milieux d'accueil 0 – 3 ans. Il est donc forcément complexe. Il définit les différents milieux d'accueil, leurs rapports à l'autorité de tutelle (ONE), leur encadrement, leur subventionnement mais aussi la participation financière des parents et différentes modalités de solidarité entre milieux d'accueil (confirmation du double mécanisme de rétrocession / péréquation : rétrocession d'une partie des participations des parents lorsqu'elles excèdent un montant pivot et leur péréquation en vue de garantir à tout milieu d'accueil subventionné un minimum de revenus liés à la participation).

D'autre part, il porte des innovations pour tous les milieux d'accueil existants : ainsi en est-il des modalités d'inscription d'un enfant désormais définies par arrêté et non laissées à la totale appréciation des milieux d'accueil, du contrat d'accueil qui vise la responsabilisation des parents dans leur demande d'accueil. Ces innovations concernent tant le fonctionnement interne du milieu d'accueil que ses rapports avec d'autres, et en particulier les parents.

L'arrêté porte enfin des innovations potentielles. Ainsi définit-il un nouveau type de milieu d'accueil : la crèche parentale où les enfants sont accueillis conjointement par des professionnel(le)s et des parents volontaires. Il ouvre également la possibilité de synergie entre les entreprises, l'ONE et les milieux d'accueil en vue de création de nouvelles places et donne un cadre intégré à un dispositif fédéral de déduction fiscale d'investissements d'entreprises pour la création de nouvelles places d'accueil.

Par les innovations qu'il porte, l'arrêté pose des nombreuses questions aux milieux d'accueil et aux professionnel(le)s : la question de la professionnalisation, des fonctions d'accueil, du rôle du milieu d'accueil, de son sens comme service au croisement des politiques économiques, sociales et éducatives.

- Le Code de qualité

En 1999 déjà le gouvernement de la Communauté française a promulgué un arrêté dit « Code de Qualité » avec entrée en vigueur au 1<sup>er</sup> juillet 2000. Il se trouve remanié par arrêté du 17 décembre 2003 en vue de mieux prendre en compte la diversité des formes d'accueil 0 - 12 ans et leur évolution qualitative.

Ce Code prévoit que chaque milieu d'accueil rédige un projet d'accueil global, multidimensionnel et inscrive la qualité d'accueil comme objectif. Ce code de qualité s'adresse à tout milieu d'accueil en Communauté française ; il revient à l'ONE de délivrer le cas échéant, l'attestation de qualité. Celle-ci ne doit nullement être considérée comme un label mais comme l'engagement de s'inscrire dans un processus en vue d'amélioration constante de la qualité. Ce Code a donc une portée très large et ses termes doivent donc convenir à toutes les formes d'accueil d'enfants et de jeunes de 0 à 12 ans.

Si la qualité est une préoccupation constante des milieux d'accueil , s'ils réfléchissent à la manière la plus adéquate d'accueillir les enfants, de favoriser leur bien-être et leur développement, le débat sur les pratiques professionnelles et la mise par écrit d'un projet d'accueil et de pratiques qui l'accompagnent l'est beaucoup moins. Elle constitue une innovation pour des nombreux milieux d'accueil car il ne s'agit pas seulement de rédiger et d'appliquer un projet d'accueil de qualité, il convient aussi de le concerter, d'en débattre au sein de l'équipe et d'impliquer les parents dans cette dynamique.

Il porte donc le défi pour les milieux d'accueil de la mise en mots des actions quotidiennes, de la réflexion sur soi-même et ses pratiques et de la formalisation d'un projet propre dans un écrit.

## II. CADRE INSTITUTIONNEL

Il convient dans le présent chapitre de mettre à plat, de dresser le cadre institutionnel structurant la réalité des « Milieux d'accueil » dans sa double dimension de service à rendre aux parents et aux enfants et de mise à l'emploi. Il s'agira également de préciser les différents lieux et intervenants qui participent à la construction du secteur.

### 1. La Commission paritaire

#### 1.1. Des commissions paritaires en général

Le droit social est constitué à la fois des lois et arrêtés adoptés et promulgués par le pouvoir politique et de conventions conclues, entre les partenaires sociaux, à trois niveaux :

- sur le plan intersectoriel au sein du Conseil national du travail pour fixer les règles et cadres généraux pour tous les travailleurs et employeurs ressortissant au champ paritaire,
- sur le plan sectoriel dans des commissions paritaires entre partenaires sociaux reconnus pour ce faire, pour répondre de l'organisation du travail dans un ou des secteurs particuliers compte tenu de leur capacité propre ou des contraintes inhérentes à leurs activités
- sur le plan individualisé de l'entreprise.

Le secteur public au sens large, s'il se trouve exclu de cette dynamique des commissions paritaires, a néanmoins son organisation propre de concertation.

Chaque commission paritaire a un champ de compétence défini par arrêté, précisé par la jurisprudence et l'interprétation du Service fédéral Emploi, Travail, conciliation sociale. Chacune se compose d'un nombre équivalent de représentants des employeurs et des travailleurs. Le nombre de membres varie compte tenu des secteurs devant être représentés au sein de la Commission et des équilibres à assurer.

La possibilité est également ouverte aux commissions paritaires de créer des fonds de sécurité d'existence pour mettre en œuvre ou compléter leurs actions et priorités. Pour les secteurs non-marchands, ceux-ci sont de deux types principaux :

- des fonds dits « Maribel social » destinés à percevoir le produit des réductions de cotisations patronales et les affecter à la création d'emplois supplémentaires,
- des fonds dits « groupes à risque » pour la formation, alimentés par des cotisations patronales spécifiquement consacrées à cet effet.

#### 1.2. La Commission paritaire 305 et sa sous-commission 305.02.

##### **a. Champ de compétence**

Le champ de compétence de la Commission paritaire 305 a été fixé par arrêté royal du 2 avril 1973 et modifié par arrêté royal du 3 juillet 1990. Dans son article 1<sup>er</sup>, 1<sup>er</sup> alinéa, il définit de manière large ce champ de compétence : les établissements et services dispensant des soins de santé, de prophylaxie ou d'hygiène, les établissements dispensant des soins de santé sociaux, psychiques ou physiques. Dans un second alinéa, l'arrêté cite, à titre d'exemple des établissements et services qui en relèvent. Ainsi pour ce qui concerne les milieux d'accueil d'enfants, institutions relevant globalement de la définition générale compte tenu de leurs activités, le champ de compétence se voit limité, dans la description qui suit, aux seuls milieux d'accueil agréés 0 – 3 ans – crèches, pré-gardiennats, services de gardiennat à domicile agréés (et, de facto, côté francophone, subventionnés par l'ONE). Cette définition

repose non sur l'activité même du milieu d'accueil mais sur un cadre d'organisation de cette activité qui lui donne un sens et une responsabilité particulière.

**3 JUILLET 1990. — Arrêté royal modifiant l'arrêté royal du 2 avril 1973  
instituant la Commission paritaire des services de santé  
et fixant sa dénomination et sa compétence**

BAUDOUIN, Roi des Belges,  
A tous, présents et à venir. Salut.

Vu la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions\* collectives de travail et les commissions paritaires, notamment les articles 35 et 36;  
Vu l'arrêté royal du 2 avril 1973 instituant la Commission paritaire des services de santé et fixant sa dénomination et sa compétence, modifié par l'arrêté royal du 7 février 1980;  
Vu l'avis publié au Moniteur belge du 23 mai 1989;  
Vu l'avis du Conseil d'Etat;  
Sur la proposition de Notre Ministre de l'Emploi et du Travail,

Nous avons arrêté et arrêtons :

**Article 1<sup>er</sup>** . L'article 1<sup>er</sup> de l'arrêté royal du 2 avril 1973 instituant la Commission paritaire des services de santé et fixant sa dénomination et sa compétence est remplacé par la disposition suivante :

« Article 1er. Il est institué une commission paritaire, dénommée « Commission paritaire des services de santé », compétente pour les travailleurs en général et leurs employeurs appartenant aux branches d'activités suivantes :

- 1° les établissements et services dispensant des soins de santé, de prophylaxie ou d'hygiène;
- 2° les établissements et services médicaux ou sanitaires;
- 3° les établissements dispensant des soins de santé sociaux, psychiques ou physiques;
- 4° les établissements de prothèses dentaires.

Appartiennent, à titre d'exemple, à ces établissements et services;

- 1° les hôpitaux généraux et psychiatriques, préventorium, sanatoriums;
- 2° les crèches, pré-gardiennats, services de gardiennat à domicile agréés;
- 3° les maisons de retraite pour personnes âgées où des soins de santé sont fournis régulièrement ainsi que des soins ménagers et familiaux;
- 4° les centres de services et les service-flats dispensant des soins de santé; les homes reconnus comme maisons de repos et de soins
- 5° les polycliniques;
- 6° les services de soins à domicile;
- 7° les cabinets de kinésithérapeutes;
- 8° les laboratoires de biologie clinique;
- 9° les services de santé mentale;
- 10° les centres pour les questions de la vie et de la famille;
- 11° les centres de planning familial;
- 12° les centres de service social;
- 13° les centres de télé-accueil;
- 14° les services de soins primaires;
- 15° les centres de consultation matrimoniale;
- 16° les organisations de volontaires sociaux;
- 17° les centres de revalidation;
- 18° les services médicaux interentreprises;
- 19° les centres d'inspection médicale scolaire;
- 20° les services de transfusion sanguine et de traitement du sang;
- 21° les services de secourisme;
- 22° les centres de santé;
- 23° les services et établissements de prévention sanitaire. »

Art. 2. Notre Ministre de l'Emploi et du Travail est chargé de l'exécution du présent arrêté.

Donné à Bruxelles, le 3 juillet 1990.

M.B. du 12 juillet 1990

Cette restriction du champ de compétence de la commission paritaire est à la fois un atout et un inconvénient.

Elle est un atout en ce qu'elle définit précisément un ensemble de milieux d'accueil qui ont les mêmes caractéristiques, conditions de fonctionnement (subventionnement), normes et moyens de les rencontrer. Ces conditions de fonctionnement relativement semblables permettent dès lors l'adoption de conventions collectives que le secteur tel que défini peut effectivement porter, le développement de programmes de formation en faveur des groupes à risques ou encore la définition de critères de répartition des postes « Maribel social » générés par la mutualisation des réductions de cotisations patronales de sécurité sociale.

Elle constitue un inconvénient en ce qu'elle exclut de nombreux milieux d'accueil qui ne répondent pas à ces conditions (accueil 0 – 3 ans et agrément) et qui sont d'une grande diversité tant pour cette tranche d'âge que vis-à-vis d'enfants plus grands comme propositions d'accueil durant le temps libre. En ce sens, elle est un frein à un progressif rapprochement de milieux d'accueil très diversifiés. En outre, elle exclut des formations « groupes à risque » comme du Maribel social un nombre considérable de milieux d'accueil, tout comme elle se prive de leur contribution financière.

Remarque :

Les milieux d'accueil 0 – 3 ans qui ne répondent pas de la condition d'agrément et de subventionnement de l'ONE se retrouvent pour l'essentiel en commission paritaire résiduaire 100 (ouvriers) et 200 (employés). Le caractère particulièrement hétéroclite de ces commissions paritaires qui, à côté de quelques secteurs identifiés, regroupent ceux qui ne sont pas précisés dans d'autres commissions sectorielles, ne leur a pas encore permis d'être installées et de donner un cadre particulier aux dispositions de travail.

## **b. Les fonds**

Dès 1989, la commission paritaire se dote d'un fonds de sécurité d'existence pour le secteur des milieux d'accueil d'enfants. Celui-ci, créé par convention collective de travail du 11 décembre 1989 (rendu obligatoire par Arrêté royal du 6 mars 1990 publié au Moniteur belge du 13-03-1990), modifié par les conventions du 24 juin 1993 et 24 avril 1995, était destiné à recevoir le produit de cotisations patronales spécifiques de 0,18 % au départ, 0,25 ou 0,15 ensuite. Les moyens ainsi produits avaient une triple destination :

- la formation des professionnel(le)s du secteur,
- la création d'emplois,
- la création de nouvelles places d'accueil.

### *Le fonds « GAR » - groupes à risque*

Ce fond initial se voit ensuite supprimé et remplacé par la Convention collective du 15 février 1999, rendue obligatoire par Arrêté royal du 31 mai 2001 – moniteur belge du 22-11-2001. Un nouveau fond du même nom est ainsi instauré qui porte toutefois un champ de compétence élargi par rapport au Fonds initial de 1989. Il prend en compte quant à lui les différentes formes de milieux d'accueil 0-3 ans non agréés ou d'accueil extrascolaire. Il prend acte également de la fédéralisation de l'Etat et du transfert aux Communautés de la compétence « accueil de l'enfant ». Ce fonds est destiné à recevoir le produit de cotisations patronales « 0,10 % » en vue de la formation des professionnel(le)s du secteur relevant des groupes à risque.

## *Le fonds « Maribel social »*

Créé par convention collective de travail du 12 juin 1998, rendu obligatoire par arrêté royal du 16 avril 2000 (publié au Moniteur belge du 23-09-2000 – 2<sup>ème</sup> édition), le fonds « Maribel social » pour le secteur des milieux d'accueil d'enfants est destiné à percevoir et gérer le produit de réduction forfaitaire de cotisations patronales et à créer avec ces moyens de nouveaux emplois. Dans certains secteurs où les institutions qui en relèvent comptent un nombre important de travailleurs, il est possible que chaque employeur génère par lui-même des emplois nouveaux. Dans les secteurs de petites institutions – tel le secteur de l'accueil de l'enfant, des dispositions de mutualisation des moyens ont été mis en place pour affecter l'emploi dans certaines institutions. Compte tenu de l'identité et de l'homogénéité de ce sous-secteur, des critères précis ont pu être définis, en particulier un rattrapage d'encadrement, une valorisation de l'accueil en même temps qu'une réduction de la pénibilité du travail pour le personnel en place, préoccupation syndicale. L'extension du dispositif et l'augmentation des réductions affectées ont conduit à ce que de très nombreuses institutions du secteur bénéficient effectivement de l'apport « Maribel social ».

Si, à l'origine, la gestion du Maribel social peut s'effectuer par sous-secteur (ainsi celui des milieux d'accueil d'enfants), l'arrêté du entrant en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2003 impose un Fonds « Maribel Social » par commission paritaire ou sous-commission, pour autant qu'elle soit officiellement organisée. Aussi en décembre 2002, la sous-commission paritaire 305.02 a-t-elle dû créer un nouveau Fonds et dissoudre les anciens. Les Conventions collectives du 18 décembre 2002 et du 2 juin 2003 donnent forme à ce changement. Ce nouveau fonds prend en charge l'ensemble du champ de compétence de la sous-commission 305.02. pour assumer à la fois la continuité des engagements, la diversité des options et modalités de travail des précédents fonds et l'avenir attendu de la recomposition de la commission paritaire. Ce fonds s'est organisé en autant de chambres d'avis (sans pouvoir décisionnel) que les précédents fonds, à savoir 10.

### 1.3. Vers les commissions paritaires 330, 331, 332

La diversification des secteurs, de leur mode d'organisations, de leur subventionnement n'a fait que croître avec l'évolution institutionnelle du pays. Au secteur « SANTE » de compétence fédérale, se sont succédés de multiples secteurs, les uns continuant de relever de cette tutelle fédérale (santé curative – hôpitaux, maisons de repos (et de soins), les autres poursuivant leurs activités sous d'autres tutelles (régionales et communautaires) ; les uns et les autres évoluant selon les besoins et les moyens disponibles sans compter l'émergence de secteurs nouveaux pour répondre aux besoins d'une société en évolution. De ce fait, les conventions collectives de travail ne visent qu'un des multiples secteurs relevant de la commission paritaire 305 et en particulier de la sous-commission paritaire 305.02.

Devant cette évolution divergente et l'éclatement des compétences, une restructuration de la commission paritaire était devenue indispensable – encore fallait-il s'accorder sur celle-ci.

De nombreuses réunions ont eu lieu dès la fin des années '90 pour tenter de définir un nouveau cadre de travail plus compatible avec la réalité actuelle et les évolutions attendues pour les différents secteurs ressortissant à la commission paritaire 305 et les nouveaux secteurs en proximité avec ceux-ci et qu'une lecture stricte de l'arrêté fondateur excluait.

C'est au printemps 2002 que l'avis de proposition de recomposition et l'appel à la représentativité est publié (avis publié au Moniteur belge du 9 avril 2002 et avis correctif publié au Moniteur belge du 6 août 2002; l'arrêté instituant les nouvelles commissions paritaires a été adopté le 9 mars 2003 et publié au moniteur belge du 8 avril 2003 (2<sup>ème</sup> édition).

Il définit de la sorte le champ de compétence de la commission paritaire 332 amenée à prendre un relais élargi de la commission paritaire 305.02 pour ce qui concerne les secteurs de l'accueil de l'enfant francophone et germanophone :

Article 1<sup>er</sup>

§ 3. Il est institué une commission paritaire, dénommée « Commission Paritaire pour le secteur francophone, germanophone et bicommunautaire de l'aide sociale et des soins de santé », compétente pour les travailleurs en général et leurs employeurs, à savoir : les établissements et services agréés et/ou subventionnés par ou relevant de la compétence de la Communauté française, de la Région wallonne, des Commissions communautaires française ou commune ou de la Communauté germanophone, énumérés ci-dessous :

- 1° les établissements et services organisant de manière régulière la garde d'enfants de moins de 12 ans, tels que les crèches, les préguardiennats, les maisons communales d'accueil de l'enfance, les maisons d'enfants, les halte-garderies – halte-accueil d'urgence et en accueil flexible -, les services d'accueil extra-scolaire et les services de gardiennes encadrées à domicile ;
- 2° les services de garde à domicile d'enfants malades ;
- 3° les centres de santé et les services de promotion de la santé à l'école ;
- 4° les centres locaux de promotion de la santé ;
- 5° les services communautaires de promotion de la santé ;
- 6° les services de lutte contre la toxicomanie et de prévention des assuétudes ;
- 7° les services de prévention et d'éducation à la santé ;
- 8° les services d'aide sociale aux justiciables ;
- 9° les centres de planning familial ;
- 10° les centres de service social ;
- 11° les centres de télé-accueil ;
- 12° les centres d'action sociale globale ;
- 13° les centres de coordination de soins et services à domicile ;
- 14° les centres de santé mentale ;
- 15° les équipes « S.O.S.- Enfants ».

extrait Arrêté royal du 9 mars 2003

Les nouvelles commissions auront donc à la fois un champ plus restreint – en liaison avec le pouvoir de tutelle des différents secteurs – d'où trois commissions paritaires : la CP 330 (secteurs fédéraux), la CP 331 (secteurs relevant de la compétence de la Vlaamse Gemeenschap) et la CP 332 (compétences francophone et germanophone).

Elles auront également un champ plus large fondé davantage sur l'activité même des institutions qui y ressortissent. Ainsi en est-il pour le secteur de l'accueil de l'enfance. Seront en effet visés par la nouvelle commission paritaire l'ensemble des milieux d'accueil 0 – 12 ans. A savoir, tant les milieux d'accueil subventionnés 0-3 que l'accueil non subventionné mais aussi l'accueil extrascolaire ou durant le temps libre, pour autant qu'il ne bénéficie pas d'une autre reconnaissance ou que son activité principale ne l'attire pas dans une autre commission paritaire.

Le secteur initialement réduit à la tranche 0 – 3 ans et aux strictes institutions agréées se voit ainsi élargi pour prendre en considération l'activité d'accueil elle-même et l'ensemble des milieux d'accueil d'enfants, tant en ce qui concerne la tranche 0 – 3 ans que l'accueil 3 – 12 ans.

Remarque : appartenance paritaire de l'accueil extrascolaire :

En ce qui concerne l'extrascolaire évoqué ci-dessus, il convient toutefois de souligner en raison de son histoire et de l'institution qui l'organise, l'accueil extrascolaire peut relever de différentes commissions paritaires et principalement des commissions :

- CP 305.02 : s'il est créé au départ d'un milieu d'accueil 0 – 3 ans, un autre service social / santé ou si son identité est clairement manifestée en liaison accueil / social ;
- CP 329 : pour le secteur socio-culturel, s'il se développe en liaison à des politiques d'animation,
- CP 319 : pour le secteur de l'aide à la jeunesse , hébergement, s'il est développé en marge d'initiatives de prévention en milieux ouverts,
- CP 200 : commission résiduaire à défaut d'identité marquée ou de mention explicite dans une autre commission paritaire.

## 2. L'ONE

L'ONE est le premier interlocuteur institutionnel des milieux d'accueil de l'enfance. C'est l'Office en effet qui régule, agréé, et accompagne les milieux d'accueil.

### 2.1. Historique

C'est en 1919 que l'Oeuvre Nationale de l'Enfance (ONE) est créée pour lutter contre la mortalité infantile et promouvoir la protection maternelle et infantile.

Cette double dimension d'intérêt pour la mère et l'enfant marque toute l'histoire de l'ONE et en constitue le fondement et la permanence au travers des changements successifs pour mieux répondre à ses missions de base ainsi qu'à l'évolution de la société et de ses besoins.

1983 marque un tournant avec la communautarisation des compétences « enfance » et « santé préventive ». Pour la concrétiser, l'Oeuvre Nationale de l'Enfance laisse la place à trois organismes, un par communauté : Kind en Gezin pour la Communauté flamande, le DKF pour la Communauté germanophone et l'Office de la Naissance et de l'Enfance (ONE) pour la Communauté française.

Côté francophone, des décrets et décisions successifs vont donner à l'ONE sa forme actuelle dans une période de restriction budgétaire. 1990 voit le transfert du personnel de l'Oeuvre à l'Office, 1999 un nouveau décret constitutif qui confirme les missions de l'ONE au regard des enfants et des mères en Communauté française, 2002 réforme à nouveau ce décret et refonde ainsi l'ONE. Cette dernière réforme touche tant aux structures qu'à la formulation et la définition des missions.

### 2.2. L'ONE aujourd'hui

L'ONE, depuis son origine, conserve sa double mission :

- accompagnement de la mère et de l'enfant,
- accueil de l'enfant de 0 à 12 ans en dehors du milieu familial.

#### **Article 2**

§ 1er L'Office a pour missions de service public :

- 1° l'accompagnement de l'enfant dans et en relation avec son milieu familial et son environnement social, dite « Accompagnement »;
- 2° l'accueil de l'enfant en dehors du milieu familial, dite « Accueil ».

La mission de service public visée à l'alinéa 1er, 1°, se décline en missions opérationnelles comme suit :

- 1° l'organisation de consultations prénatales;
- 2° l'organisation de consultations pour enfants;
- 3° l'organisation de l'accompagnement à domicile;
- 4° le suivi des équipes SOS-Enfants conventionnées avec l'Office.

La mission de service public visée à l'alinéa 1er, 2°, se décline, outre en missions opérationnelles découlant d'autres dispositions légales spécifiques, en missions opérationnelles comme suit : autoriser, agréer, subventionner, créer ou gérer des institutions et services; assurer un accompagnement en aide et conseil des institutions et services et exercer sur eux un contrôle.

Les institutions et services visés à l'alinéa 3 relèvent d'au moins une des catégories suivantes :

- 1° les milieux subventionnés en application de l'article 3;
- 2° les milieux agréés et non subventionnés en application de l'article 3;
- 3° les milieux autorisés en vertu de l'article 6, mais non agréés en application de l'article 3;
- 4° les milieux organisés par l'Office;
- 5° les services d'accueil spécialisé;
- 6° les opérateurs de l'accueil extra-scolaire;
- 7° les centres de vacances.

§ 2 L'Office a pour missions transversales :

- 1° le soutien à la parentalité;
- 2° la promotion de la santé et l'éducation à celle-ci;
- 3° la promotion de la formation continue des acteurs des politiques de l'enfance;
- 4° l'accompagnement et l'évaluation du travail des acteurs locaux;
- 5° l'information des parents et des futurs parents;
- 6° la réalisation, dans le respect de la loi du 8 décembre 1992 relative à la protection de la vie privée à l'égard des traitements des données à caractère personnel, de recherches et la constitution d'une documentation dans toutes les disciplines en lien avec ses missions de services publics, le recueil et le traitement des données médicosociales à caractère personnel relatives à la santé des mères ou des futures mères, des parents et des enfants;
- 7° l'analyse de la situation, de l'évolution des besoins et des expériences innovantes et, le cas échéant, la formulation de propositions d'initiatives nouvelles.

Extrait du décret du 17 juillet 2002 portant création de l'ONE (M.B. du 2/08/2002)

Pour ce faire, l'ONE, doté d'une administration autonome – parastatal de type B - est administré par un conseil d'administration composé de 6 personnes (et de 3 membres invités). Différents conseils sont également organisés en appui ainsi que des comités décentralisés par subrégion (chaque province francophone + Bruxelles).

#### **Article 7**

§ 1er L'Office est géré par un **Conseil d'Administration** composé de six membres.

Les membres du Conseil d'Administration sont nommés par le Gouvernement sur la base des candidatures déposées conformément à un appel que celui-ci fait publier au Moniteur belge et par application de la représentation proportionnelle des groupes politiques reconnus au sein du Conseil de la Communauté française, avec application de la méthode d'Hondt, sans prise en compte du ou desdits groupe(s) politique(s) qui ne respectera(i)en(t) pas les principes démocratiques énoncés, notamment, par la convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, par la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme et la xénophobie et par la loi du 23 mars 1995 tendant à réprimer la négation, la minimisation, la justification ou l'approbation du génocide commis par le régime national-socialiste pendant la seconde guerre mondiale ou toute autre forme de génocide.

#### **Article 8**

Le Conseil d'Administration se réunit au moins dix fois par an.

Extrait du décret du 17 juillet 2002 portant création de l'ONE (M.B. du 2/08/2002)

#### **Article 18**

§ 1er Il est créé **six comités subrégionaux**, dont la compétence territoriale s'étend respectivement aux provinces du Brabant wallon, du Hainaut, de Liège, de Luxembourg, de Namur, ainsi qu'à la Région bilingue de Bruxelles-Capitale.

§ 2 Chaque comité est composé de neuf membres, nommés par le Conseil d'Administration de l'Office sur proposition des institutions et services actifs dans le champ des missions de l'Office, établis dans le ressort de chaque comité subrégional conformément à un appel public organisé par le Conseil d'Administration. Celui-ci statue, conformément aux règles définies dans son règlement organique, sur chacune des nominations à la majorité des deux tiers des voix exprimées.

Le Conseil d'Administration veille à ce que parmi les neuf membres de chaque comité subrégional, il y ait au moins :

- a) un représentant d'un pouvoir organisateur de milieux d'accueil;
- b) un représentant d'un pouvoir organisateur de consultation;
- c) un médecin de consultation.

Les membres de chaque comité subrégional sont nommés en fonction de la complémentarité de leurs compétences dans les matières de l'enfance, particulièrement en lien avec les missions de l'Office, et de la gestion publique, particulièrement dans ses aspects budgétaires et juridiques.

Les comités subrégionaux sont composés de maximum deux tiers de membres du même sexe.

§ 3 Le mandat des membres des comités subrégionaux expire trois mois après l'installation du Conseil d'Administration.

§ 4 Chaque comité subrégional élit en son sein un(e) président(e) et trois vice-président(e)s.

Extrait du décret du 17 juillet 2002 portant création de l'ONE (M.B. du 2/08/2002)

#### **Section 4 - Conseil scientifique**

#### **Article 20**

§ 1er Il est créé un Conseil scientifique.

Le Conseil scientifique est composé de maximum dix-huit membres, nommés par le Conseil d'Administration de l'Office après un appel public organisé par celui-ci. Le Conseil d'Administration statue, conformément aux règles définies dans son règlement organique, sur chacune des nominations à la majorité des deux tiers des voix exprimées. En outre, les écoles de santé publique de la Communauté française sont représentées chacune par un membre au sein du Conseil scientifique. Un tiers au moins, deux tiers au plus, des membres du Conseil scientifique sont constitués de médecins. Ceux-ci, issus notamment des milieux universitaires, sont choisis en raison de leurs compétences en matière d'accompagnement.

Les membres du Conseil scientifique sont nommés en fonction de la complémentarité de leurs compétences dans les matières de l'enfance, particulièrement en lien avec les missions du Conseil visées à l'article 21.

§ 2 Le Conseil scientifique établit son règlement d'ordre intérieur soumis à l'approbation du Conseil d'Administration.

§ 3 Le Conseil scientifique élit en son sein un(e) président(e) et trois vice-président(e)s.

#### **Article 21**

Le Conseil scientifique a pour missions :

1° d'étudier les questions soumises par le Conseil d'Administration et d'effectuer les recherches qu'il lui confie;

2° de faire au Conseil d'Administration toutes propositions qu'il juge utiles à l'organisation psycho-médico-sociale des projets et services en matière d'accompagnement;

3° d'étudier l'adaptation de la mission d'accompagnement aux progrès scientifiques et à l'évolution de la société.

Extrait du décret du 17 juillet 2002 portant création de l'ONE (M.B. du 2/08/2002)

#### **Section 5. - Le Conseil d'avis**

#### **Article 22**

Il est créé un Conseil d'avis composé, selon les dispositions arrêtées par le Gouvernement, de :

1° représentant(e)s des travailleurs;

2° représentant(e)s des employeurs;

3° représentant(e)s d'organisations représentatives des femmes ou des familles parmi celles siégeant au Conseil supérieur de l'éducation permanente institué par le décret du 17 mai 1999 créant le Conseil supérieur de l'éducation permanente;

4° représentant(e)s d'organisations, à l'exclusion des organisations reprises sous 1°, 2°, 3° et 5° oeuvrant dans le secteur de l'enfance;

5° représentant(e)s d'organisations actives dans la formation, la recherche ou l'information dans le secteur de l'enfance, à l'exclusion des organisations reprises sous 1°, 2°, 3° et 4°, ayant bénéficié d'un subside à charge des crédits inscrits au budget de la Communauté française ou de l'Office de la Naissance et de l'Enfance;

6° représentant(e)s des observatoires de l'enfance, dont un(e) issu(e) de l'Observatoire de l'enfance, de la jeunesse et de l'aide à la jeunesse institué par l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 8 juin 1998 relatif à l'Observatoire de l'enfance, de la jeunesse et de l'aide à la jeunesse et un(e) issu(e) de l'Observatoire de l'enfant institué par l'arrêté du Collège de la Commission communautaire française du 24 juillet 1991 portant création de l'Observatoire de l'enfant et fixant les modalités de fonctionnement de l'Observatoire

de l'enfant;

7° représentant(e)s des écoles de santé publique, siégeant au Conseil scientifique;

8° représentant(e)s des comités subrégionaux.

Extrait du décret du 17 juillet 2002 portant création de l'ONE (M.B. du 2/08/2002)

### 2.3. L'ONE et les milieux d'accueil

L'ONE n'organise pas lui-même des milieux d'accueil d'enfant.

Néanmoins, il remplit à leur égard une triple fonction:

- une fonction de régulation :

Par ses avis préalables à l'adoption de décret ou arrêté, voire son rôle de proposition en la matière, par la capacité qui lui est conférée de préciser les textes du gouvernement par voie de circulaire ou de les expliciter, il participe ainsi à la décision et à l'élaboration des normes qu'il aura à respecter et faire respecter ;

Compte tenu des moyens qui lui sont attribués, l'ONE décide également de la programmation de nouvelles places d'accueil. Cette programmation doit répondre au souci d'accessibilité des milieux d'accueil et d'universalité du service. Il doit également veiller à répondre aux besoins en tout lieu de la Communauté et à l'équilibre de l'offre.

- une fonction de contrôle :

L'ONE autorise, agréée et décide du subventionnement des milieux d'accueil dans le respect des normes définies par le Parlement ou le Gouvernement ; il a ainsi un rôle d'exécution de la décision législative ; de même, l'ONE peut aussi retirer les autorisations ou agréments qu'il a octroyés ;

En tout temps, l'ONE peut vérifier si le milieu d'accueil répond bien des conditions qui lui sont fixées – encadrement, qualité, accessibilité,

L'ONE répond également de l'utilisation des subsides qu'il accorde, il en vérifie donc aussi régulièrement de l'affectation.

- une fonction d'accompagnement :

S'il est possible de vérifier qu'un milieu d'accueil remplit certaines conditions comme l'encadrement offert pour l'accueil, il est en d'autres qui doivent s'apprécier. Ainsi l'ONE a-t-il décidé pour mieux affirmer cette fonction d'accompagnement au regard des milieux d'accueil de donner un nouveau titre aux inspectrices : celui de coordinatrices. Ainsi le Code de qualité prévoit-il que tout milieu d'accueil doit disposer d'un projet d'accueil conforme au dit Code ; il organise également un processus qualité : tout milieu d'accueil peut demander une attestation de qualité. Celle-ci lui est octroyée s'il s'inscrit dans un processus d'amélioration de la qualité sur les différents points prévus au code de qualité.

### 3. Les autres instances référentes

#### 3.1. Les régions et les politiques de résorption du chômage

L'évolution institutionnelle du pays a confié aux régions les politiques d'emploi et de résorption du chômage. Au moment du transfert de compétences, les régions ont hérité de programmes de remise au travail déjà initiés. Ces programmes ont été modifiés progressivement et de manière autonome par les différentes régions du pays. La Communauté française et les secteurs relevant de sa compétence se voient donc confrontés à deux interlocuteurs et deux dispositifs complexes différents selon que l'institution se situe en Région wallonne ou en Région bruxelloise.

A Bruxelles, les institutions peuvent bénéficier d'apport en ACS (agent contractuel subventionné) selon les dispositions de l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles Capitale du 28 novembre 2002 (Moniteur belge du 24 décembre 2002). Cet arrêté vise une harmonisation des différents dispositifs précédents sur le dispositif général « ACS ».

En Région wallonne, aux TCT, ACS et autres PRIME ont succédé les APE (aides à la promotion de l'emploi). Ces postes sont régis par le Décret du 25 avril 2002 (Moniteur belge du 24 mai 2002) et l'arrêté du 19 décembre 2002 qui en porte exécution. Pour la plupart des postes, il est devenu effectif au 1<sup>er</sup> janvier 2004.

L'un et l'autre dispositifs témoignent de la tension permanente entre objectif régional de remise au travail et la nécessité de contribuer au développement de nouveaux services.

Cette tension se traduit en Région wallonne par l'existence d'une commission interministérielle chargée de propositions pour la gestion et le développement du dispositif et l'obligation de consulter le Ministre sectoriellement compétent pour l'attribution de nouveaux postes d'une part et, d'autre part, un nombre de points inversement proportionnel à la durée du chômage avant engagement.

En Région bruxelloise, la même tension se traduit par les conditions d'accès aux postes ACS, à savoir 6 mois de chômage en règle générale sauf dans le secteur de l'accueil de l'enfant où un jour de chômage suffit.

#### 3.2. L'Etat fédéral en marge de la sécurité sociale : le FESC

L'Etat fédéral demeure compétent pour la sécurité sociale et les politiques d'égalité des chances.

Le Fonds des équipements et services collectifs est ainsi créé au sein de l'ONAFS pour développer des politiques collectives en faveur des familles, à côté des allocations familiales. Il prend sa forme actuelle en 1997 et vise au financement d'initiatives d'accueil d'enfants à horaire flexible, d'enfants malades, d'accueil d'urgence ou d'accueil extrascolaire. Il intervient pour financer de l'emploi (totalement ou en complément d'apport PRC) et des frais de fonctionnement.

Si précédemment, le FESC intervenait pour combler le déficit de certains milieux d'accueil, apporter une aide à l'investissement (par des prêts et garantie d'emprunt), intervenir dans les frais de fonctionnement d'institutions d'accueil 0 - 3 ans, financer de l'accueil 0-3 ans classique, son déficit l'a contraint à recentrer ses missions en liaison directe avec des politiques socio-familiales et de conciliation vie familiale – vie professionnelle. Son financement vient en effet d'une cotisation patronale à la Sécurité sociale de 0,05 %.

### III. Les milieux d'accueil 0 – 3 ans

#### 1. Evolution et fonctions

Les premiers milieux d'accueil d'enfants 0 – 3 ans apparaissent au XIX<sup>ème</sup> siècle en milieu urbain. Il s'agit alors d'apporter une réponse en terme d'hygiène et de soins pour les enfants de milieux ouvriers et défavorisés. L'objectif est de lutter contre la mortalité infantile due à l'absence de soins, à une hygiène défailante et une certaine malnutrition. L'accueil veille alors à pallier un manque avant d'apporter un « plus ». La crèche s'adresse à un type de public confronté à l'obligation du travail à l'extérieur, travail peu et mal rémunéré. La crèche s'apparente alors plus aux pouponnières et orphelinats qu'aux actuels milieux d'accueil.

La situation se modifie radicalement dans la deuxième moitié du 20<sup>ème</sup> siècle.

D'une part, le public évolue. Le travail féminin, précédemment perçu très négativement et comme contrainte forte, devient un objectif positif. La formation aidant, le travail tant masculin que féminin se modifie grandement, est perçu positivement, comme signe d'ouverture, de modernité, de développement, d'aisance. Il est désormais un choix volontaire. Le public des milieux d'accueil évolue en conséquence. La demande d'accueil est toujours largement fonction du travail féminin mais celui-ci est désormais aussi signe d'aisance.

D'autre part, et dans le même temps, la perception du jeune enfant évolue également. Il n'est plus une bouche à nourrir et à soigner mais une personne. L'affirmation « le bébé est une personne » marque dès lors un tournant. La pédagogie, la psychologie, le souci de l'épanouissement et de l'éveil trouvent une place de plus en plus importante dans les milieux d'accueil.

Fruit de ces différentes évolutions, il est possible d'affirmer aujourd'hui que le milieu d'accueil remplit trois fonctions :

- une fonction économique : le milieu d'accueil par lui-même est créateur d'emplois. Il permet également de favoriser l'accès à l'emploi ; il a également un rôle important en matière d'égalité des chances homme / femme ;
- une fonction sociale : le milieu d'accueil contribue à la socialisation de l'enfant mais aussi à l'intégration des familles dans un tissu relationnel et à la rencontre d'autres manières d'être et de faire ou encore d'autres cultures ;
- une fonction éducative : en lien avec la socialisation de l'enfant, le milieu d'accueil contribue à son épanouissement.

Si tout enfant a le droit d'être accueilli dans un milieu d'accueil, la pénurie actuelle de places d'accueil oblige souvent à des choix et ne permet pas la pleine réalisation de ce principe d'accessibilité.

Une récente étude bruxelloise montre que les places d'accueil sont principalement recherchées et occupées par des parents travaillant tous deux ou des familles monoparentales dont le parent travaille.

## 2. Typologie

Tout milieu d'accueil doit se mettre en rapport avec l'ONE

- Soit pour se déclarer, si les enfants accueillis ont moins de 12 ans,
- Soit pour demander l'autorisation, pour des enfants accueillis jusqu'à 6 ans.

Tout milieu d'accueil doit également se conformer au Code de qualité et le cas échéant, demander l'attestation de qualité.

§ 2 Nul étranger au milieu familial de vie de l'enfant ne peut accueillir, sauf de manière occasionnelle, des enfants âgés de moins de six ans sans en avoir obtenu l'autorisation préalable de l'Office sur la base des critères qu'il prévoit, tels qu'approuvés par le Gouvernement.  
Cette autorisation est délivrée dans les soixante jours qui suivent la demande introduite conformément aux dispositions prévues par l'Office. L'Office prend l'avis du Collège des Bourgmestre et Echevins dans le champ des compétences communales.  
Le Collège des Bourgmestre et Echevins rend son avis dans les trente jours de la réception de cette demande d'avis. A défaut de réponse dans le délai visé, l'avis est réputé positif. L'Office transmet au Collège des Bourgmestre et Echevins concerné copie de sa décision. Cette autorisation peut être refusée ou retirée par l'Office sur la base des critères qu'il prévoit, tels qu'approuvés par le Gouvernement. Quiconque a pris en garde un enfant de moins de six ans en infraction au présent paragraphe sera puni d'un emprisonnement de huit jours à six mois et d'une amende de un euro à cent vingt-quatre euros ou d'une de ces peines seulement.  
Extrait du décret du 17 juillet 2002 portant création de l'ONE (M.B. du 2/08/2002)

Pour le surplus, les milieux d'accueil se différencient sur plusieurs plans :

- leur pouvoir organisateur : pouvoir public, association sans but lucratif, personne physique ou société ;
- le type d'accueil organisé : accueil au domicile de l'accueillant(e) par elle-même ou accueil au sein d'une institution prévue à cet effet (accueil dit collectif effectué par plusieurs personnes)
- les relations à l'ONE comme pouvoir de tutelle : milieux d'accueil autorisés, agréés, subventionnés ;
- la tranche d'âge visée : 0 - 3 ans, 18 – 36 mois, 2,5 – 12 ans.

Ces différents plans de différences et les combinaisons possibles qu'ils génèrent donnent une idée de la diversité des milieux d'accueil. Seule limite : pour être subventionné, un milieu d'accueil doit être organisé par un pouvoir public ou une ASBL et s'engager ainsi à exclure pour lui-même ou ses membres tout but lucratif.

### Autorisation – agrément – subventionnement

Si la plupart des différences évoquées ci-dessus se comprennent d'elles-mêmes et font partie de l'histoire et des spécificités belges, il convient toutefois de préciser une distinction nouvelle introduite par l'Arrêté du 27 février 2003 : ce que l'on entend par milieu d'accueil autorisé, agréé ou subventionné. Précédemment, l'ONE reconnaissait deux types de milieux d'accueil : les milieux d'accueil subventionnés par lui, ceux qu'il ne subventionnait pas. Par ailleurs, agrément et subventionnement étaient liés. La nouvelle distinction permet de mieux tenir compte de la réalité, de la diversité des sources de financement des milieux d'accueil et de la nécessité de réaffirmer une autorité « ENFANCE » de référence.

#### **Milieu d'accueil autorisé :**

Tout milieu d'accueil d'enfants de 0 – 6 ans doit être préalablement autorisé par l'ONE. Il s'agit du niveau le plus faible d'exigence. Avant son ouverture, l'ONE vérifie s'il remplit les conditions minimales requises en terme d'infrastructures, sécurité, encadrement et qualité d'accueil. Tout milieu d'accueil doit en effet se soumettre au Code de Qualité pour être autorisé. L'autorisation implique qu'en cours d'activité, le milieu d'accueil reste accessible

aux coordinatrices de l'ONE chargées d'accompagner le milieu d'accueil dans ses démarches et de vérifier qu'il se conforme bien au prescrit légal. Certains milieux d'accueil vont durablement rester AUTORISÉS ; ainsi en est-il des maisons d'enfants. Pour d'autres, il s'agit d'un passage obligé, leur vocation étant de devenir agréés et surtout subsidiés.

**Art. 44. :**

**§1 er .** La demande d'autorisation du milieu d'accueil est adressée à l'Office.

La demande est accompagnée des pièces suivantes :

1° pour le milieu d'accueil en tant que tel :

- a) la capacité d'accueil ;
- b) un contrat d'assurance garantissant la responsabilité civile et professionnelle du milieu d'accueil et des personnes dont il répond ;
- c) une proposition reprenant les lignes directrices du projet d'accueil conforme au code de qualité ;
- d) un projet de règlement d'ordre intérieur ;
- e) le cas échéant, la désignation du (de la) Directeur(trice), signée pour accord par celui(elle)-ci ;
- f) s'il est constitué en personne morale de droit privé, les statuts de celle-ci et ses modifications éventuelles ;
- g) une description et un plan des infrastructures ;
- h) l'engagement d'organiser, au moins une fois par an, des réunions de parents ou toute autre forme de participation de ceux-ci ;
- i) s'il est constitué sur base de l'article 119, §2, les projets de convention de collaboration.

2° pour chaque membre du personnel, chaque accueillante, ainsi que pour chaque personne appelée à être en contact régulier avec les enfants accueillis, selon les modalités déterminées par l'Office :

- a) un certificat de bonnes vie et moeurs exempt de condamnation ou de mesure d'internement pour faits de moeurs ou de violence à l'égard de mineurs et datant de moins de six mois au moment de l'introduction de la demande ; ce certificat doit être renouvelé tous les cinq ans, ainsi que sur simple demande de l'Office ;
- b) la preuve de l'état d'immunité contre la rubéole ;
- c) un certificat médical annuel attestant qu'au moment de l'examen, il n'existe aucun signe d'affection physique ou psychique susceptible de représenter un danger pour les enfants accueillis, étant entendu que

l'Office peut exiger qu'un certificat de santé physique et psychique soit établi par un médecin spécialiste, complémentirement à l'attestation du médecin traitant ;

3° pour chaque accueillant(e) d'enfants, la preuve que ses enfants sont vaccinés selon les modalités déterminées par l'Office dans le cadre du schéma élaboré par la Communauté française, sauf décision médicale, laquelle est sur la demande de l'Office confirmée par le conseiller médical de la sub-région ;

4° pour chaque accueillant(e) d'enfants conventionné(e) :

- a) un rapport social complet du travailleur social du service d'accueillant(e)s d'enfants, après enquête au domicile du (de la) candidat(e) accueillant(e) d'enfants ;
- b) la convention passée entre le service et l'accueillant(e) d'enfants visée à l'article 25, alinéa 2 ;

**§2.** Pour chaque milieu d'accueil, un rapport d'enquête est établi par les agents compétents de l'Office.

Extrait de l'arrêté du 27 février 2003

**Milieu d'accueil agréé :**

Le milieu d'accueil qui demande l'agrément accepte de porter un certain nombre d'obligations supplémentaires ainsi obtenir l'attestation de qualité (en plus de se conformer au code de qualité), proposer un service minimal (heures et jours d'ouverture), former les membres de l'équipe, demander aux parents une participation financière telle que définie par l'ONE, c'est-à-dire proportionnelle aux revenus des parents, conclure un contrat d'accueil avec les parents. Tout milieu d'accueil qui demande l'agrément l'obtient pour autant qu'il remplisse toutes les conditions fixées.

Pour de nombreux milieux d'accueil l'agrément est un passage obligé vers l'objectif du subventionnement. Par lui-même, l'agrément ouvre déjà des avantages pour le milieu d'accueil ainsi l'accès à d'autres aides publiques. Autorisation et agrément peuvent être obtenus concomitamment.

**Art. 66. :**

Le milieu d'accueil, préalablement autorisé par l'Office conformément aux dispositions du Titre II du présent Livre, peut faire l'objet d'un agrément par l'Office, aux conditions du présent chapitre.

**Art. 67. :**

Pour obtenir l'agrément, le milieu d'accueil doit :

1° disposer au préalable de l'attestation de qualité délivrée en vertu de l'arrêté du Gouvernement du 17 décembre 2003 fixant le Code de qualité d'accueil ;

2° être ouvert à l'accueil d'enfants nécessitant une attention particulière compte tenu de certains besoins ou situations spécifiques et à cette fin, justifier de sa capacité à offrir à ces enfants un accueil de qualité au sens du code de qualité ;

au cas où le milieu d'accueil estime ne pas pouvoir accueillir un tel enfant, il peut demander une dérogation à l'Office en motivant sa demande de manière expresse ; l'Office communique sa décision dans les trente jours ;

3° à l'exclusion des milieux d'accueil visés à l'article 2, 6°, accueillir les enfants au moins :

a) du lundi au vendredi ;

b) durant dix heures par jour ;

c) deux cent vingt jours par an ;

4° assurer la participation du personnel assurant l'accueil et du personnel de direction aux modules de formation compris dans le programme de formation visé à l'article 43, alinéa 1<sup>er</sup> ;

5° conclure avec les parents un contrat d'accueil selon le modèle établi par l'Office conformément à l'article 70 ;

6° solliciter auprès des parents des enfants accueillis une participation financière établie conformément aux règles établies dans le Livre IV du présent arrêté.

Extrait de l'arrêté du 27 février 2003

**Milieu d'accueil subventionné :**

Le subventionnement est réservé aux milieux d'accueil agréés qui statutairement ne poursuivent pas de but lucratif. Si tout milieu d'accueil qui remplit les conditions formelles peut demander à être subventionné, ce subventionnement ne lui sera accordé que dans le cadre d'une programmation, c'est-à-dire d'un appel qui vise un développement équilibré de places d'accueil dans toutes les régions de la Communauté française. Tout appel est conditionné aux moyens pour rendre effectif le subventionnement.

**Art. 86. :**

§1<sup>er</sup>. Pour bénéficier d'une subvention octroyée par l'Office, le milieu d'accueil doit répondre aux conditions préalables suivantes :

1° disposer de l'agrément délivré par l'Office ;

2° répondre à l'appel d'offre et être retenu dans la programmation des milieux d'accueil selon les critères fixés dans le contrat de gestion de l'Office et dans les limites des crédits budgétaires y afférents ;

3° par dérogation au 2°, s'il rencontre les dispositions relatives aux conventions de collaborations, s'inscrire dans la programmation fixée par l'Office dans la limite des crédits budgétaires y afférents ;

4° par dérogation au 2°, s'il est en activité au moment de l'entrée en vigueur du présent arrêté, avoir atteint le taux d'occupation minimum requis, au cours des cinq trimestres précédant l'inscription dans la programmation, hormis le troisième trimestre de l'année civile.

§2. Préalablement à l'octroi de toute subvention, l'Office constate que les conditions énoncées au § 1<sup>er</sup> sont respectées.

Si tel est le cas, l'Office informe le milieu d'accueil qu'il a droit à l'octroi d'une subvention de fonctionnement à la date qu'il détermine, laquelle ne peut être antérieure à la date de prise de cours de la décision de programmation visée au § 1<sup>er</sup>, 2° et 3°.

§3. La subvention est imputable au crédit inscrit au budget de l'Office.

§4. La subvention ne peut être octroyée que pour l'accueil des enfants dont l'âge ne dépasse pas trois ans.

Par dérogation à l'alinéa précédent, l'Office peut subventionner l'accueil d'enfants de plus de trois ans jusqu'à la rentrée scolaire la plus proche de leur date anniversaire, ainsi que, dans les conditions qu'il détermine, lorsque l'intérêt des enfants le requiert..

D'autres formes d'accueil se sont également développées pour les enfants de 0 à 3 ans en Communauté française : l'accueil flexible, l'accueil d'urgence, l'accueil d'enfants malades. Ces formes d'accueil se sont développées pour répondre à des besoins particuliers de certaines familles, dans le cadre d'une volonté de concilier vie familiale et vie professionnelle. Ces types d'accueil se sont développés soit dans le cadre d'un milieu d'accueil 0 – 3 ans en extension de ses activités – il s'agit le plus souvent d'accueil à horaire flexible ou d'accueil d'urgence, soit de manière autonome, ce qui est le cas pour certains services d'accueil d'enfants malades à domicile.

A côté de ces accueils destinés à l'accueil régulier et sur de larges plages horaires, un accueil plus ponctuel a trouvé sa place : les haltes garderies (ou halte-accueil).

Remarque : pour ce qui concerne **l'accueil 3 – 12 ans** (ou extrascolaire), son développement a précédé la législation. Le décret relatif à la coordination de l'accueil durant le temps libre et au soutien à l'accueil extrascolaire a été voté au Parlement de la Communauté française et promulgué par le Gouvernement en date du 3 juillet 2003 (M.B. du 19/08/2003). Il est complété d'un arrêté daté du 3 décembre 2003 (M.B. du 5/03/2003). L'agrément étant conditionné par la mise en place d'une commission consultative d'accueil et le développement d'un programme CLE, aucun milieu d'accueil n'a encore pu être agréé en vertu de cette nouvelle législation communautaire.

### 3. Description des milieux d'accueil 0 – 3 ans

Chaque type de milieu d'accueil se trouve brièvement défini à l'entame de l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 27 février 2003 portant réglementation générale des Milieux d'accueil :

**Art. 2. :**

Les milieux d'accueil sont :

1° « la crèche » : milieu d'accueil conçu pour accueillir en collectivité et en externat des enfants âgés de zéro à trente-six mois avec du personnel qualifié et dont l'accès ne peut être limité à une tranche d'âge plus restreinte ;

2° « le préguardiennat » : milieu d'accueil conçu pour accueillir en collectivité et en externat des enfants âgés de dix-huit à trente-six mois avec du personnel qualifié et dont l'accès ne peut être limité à une tranche d'âge plus restreinte ;

3° « la maison communale d'accueil de l'enfance » : milieu d'accueil conçu pour accueillir en collectivité et en externat des enfants âgés de zéro à six ans avec du personnel qualifié ;

4° « la maison d'enfants » : milieu d'accueil conçu pour accueillir en collectivité et principalement en externat des enfants âgés de zéro à six ans ;

5° « la crèche parentale » : milieu d'accueil conçu pour accueillir en collectivité et en externat des enfants de zéro à trente-six mois encadré en partie par du personnel qualifié et en partie par des parents ;

6° « le service d'accueillant(e)s d'enfants conventionné(e)s » : service chargé d'organiser l'accueil des enfants âgés de zéro à six ans chez des accueillant(e)s d'enfants conventionné(e)s auprès dudit service. Ce service peut être une crèche ou une maison communale d'accueil de l'enfance ;

7° « l'accueillant(e) d'enfants » : personne qui assure, de jour ou de nuit, à l'endroit où il (elle) réside habituellement, l'accueil des enfants âgés de zéro à six ans ; l'accueillant(e) d'enfants est soit conventionné(e) auprès d'un service tel que visé au 6°, soit autonome ;

8° tout autre milieu d'accueil organisant l'accueil d'enfants âgés de zéro à six ans de manière régulière sous une autre forme que celles visées ci-dessus, pour autant que celui-ci ne soit pas exclu par l'article 6, §3, du décret.

Extrait – arrêté du 27 février 2003

Si l'usage courant attribue à tout milieu d'accueil collectif le titre de **crèche**, l'ONE et les professionnels du secteur opèrent des distinctions entre milieux d'accueil compte tenu des exigences posées à leur égard et du subventionnement qui leur est octroyé le cas échéant. Le titre de crèche correspond ainsi à une catégorie particulière de milieux d'accueil 0-3 ans. Outre les conditions générales fixées pour les milieux d'accueil autorisés, agréés ou subventionnés, pour chacun d'entre eux, l'arrêté définit leur capacité d'accueil, leur encadrement minimum, leur mode de subventionnement et les obligations d'accueil.

#### 3.1. Crèches

**Art. 7. :**

La crèche et le préguardiennat ont une capacité d'accueil de dix-huit places au moins et de quarante-huit places au plus.

**Art. 34. :**

L'encadrement des enfants au sein de la crèche est assuré par le personnel minimum suivant :

1° un(e) puériculteur(trice) équivalent temps plein pour sept enfants, la qualification de puériculteur(trice) pouvant toutefois, pour les enfants âgés de plus de dix-huit mois, être remplacée par celle d'aspirant(e) en nursing ou d'instituteur(trice) de l'enseignement maternel ou d'une autre qualification reconnue par le

Gouvernement, pris avis de l'Office, sans pour autant que la proportion de puériculteur(trice) puisse être inférieure à la moitié du personnel affecté à l'encadrement des enfants de cet âge ;

2° un(e) infirmier(ère) gradué(e) ou un(e) infirmier(ère) gradué(e) social(e) ou spécialisé(e) en santé communautaire équivalent temps plein pour une capacité de quarante-huit places ou occupé(e) à temps partiel suivant un horaire calculé en fonction de tranches complètes de douze places en vue d'assurer des prestations de surveillance et de soins ;

3° un(e) infirmier(ère) gradué(e) social(e) ou spécialisé(e) en santé communautaire ou un(e) assistant(e) social(e) occupé(e) à mi-temps pour une capacité de quarante-huit places ou, occupé(e) à temps réduit suivant un horaire calculé en fonction de tranches complètes de vingt-quatre places en vue d'assurer des prestations de type social.

Moyennant l'accord de l'Office, les prestations visées à l'alinéa 1<sup>er</sup>, 2° et 3°, peuvent faire l'objet d'une répartition différente selon les nécessités du service, en vue d'assurer un meilleur équilibre des fonctions, à condition qu'une telle répartition n'ait pas pour effet d'augmenter les prestations subventionnées et que le suivi médical et social reste assuré.

En vue de favoriser une pluridisciplinarité de l'encadrement, lorsqu'une structure dispose d'un encadrement médico-social supérieur à un équivalent temps plein, le milieu d'accueil est autorisé à remplacer, au maximum pour moitié, les prestations médico-sociales par du personnel titulaire d'une formation de niveau supérieure à finalité psychopédagogique, pour autant que le suivi médical et social reste assuré par du personnel qualifié..

**Art. 91. :**

**§1<sup>er</sup>** . La subvention est allouée à la crèche pour son personnel qualifié, dans le respect des conditions fixées aux § 2 et 3..

**§2.** Pour les puériculteurs(trices), la crèche se conforme au tableau suivant :

18-20 places : 2,5 temps puériculteur(trice)  
21-24 places : 3 temps puériculteur(trice)  
25-27 places : 3,5 temps puériculteur(trice)  
28-31 places : 4 temps puériculteur(trice)  
32-34 places : 4,5 temps puériculteur(trice)  
35-38 places : 5 temps puériculteur(trice)  
39-41 places : 5,5 temps puériculteur(trice)  
42-45 places : 6 temps puériculteur(trice)  
46-48 places : 6,5 temps puériculteur(trice)  
pour 49 places : 7 temps puériculteur(trice)

A partir de quarante-neuf places, les normes mentionnées ci-avant sont augmentées d'un temps plein de puériculteur(trice) par tranche de sept places supplémentaires et d'un mi-temps pour la dernière tranche incomplète comptant au moins quatre places.

Dans les limites des crédits budgétaires disponibles, les normes décrites dans le tableau ci-dessus peuvent être augmentées d'une demi-unité.

**§3.** Pour le personnel médico-social, les subventions de fonctionnement sont allouées selon les normes minimales d'encadrement définies à l'article 34, 2° et 3°. La dernière tranche incomplète peut, sur décision dûment motivée de l'Office, donner lieu à l'octroi de subventions pour un quart-temps de prestation supplémentaire.

**Art. 92. :**

Les subventions sont calculées en fonction de l'ensemble des charges réelles en rémunérations, selon les barèmes de référence déterminés par l'Office. Ces barèmes ne peuvent en aucun cas excéder ceux en vigueur pour les membres du personnel de l'Office.

Extrait – arrêté du 27 février 2003

Les subventions sont attribuées sur la base d'un forfait individualisé établi par l'Office et qui tient compte :

1° du barème déterminé pour chaque catégorie de personnel pouvant bénéficier de subventions sur la base de l'ancienneté reconnue par l'Office, selon des règles qu'il détermine ;  
2° des charges patronales calculées sur la rémunération brute ;  
3° de 2,5 % de la rémunération brute pour charges patronales extra-O.N.S.S. ;  
4° d'un forfait pour le pécule de vacances ;  
5° d'un forfait pour la prime de fin d'année et les charges O.N.S.S. y afférentes ;  
6° d'un coefficient forfaitaire déterminé par l'Office pour les remplacements. Les périodes d'absence du personnel subventionné, hormis les périodes de congé, doivent être signalées à l'Office. Celui-ci contrôle si, en cas d'absence d'un membre du personnel qualifié, il est effectivement pourvu à son remplacement par une personne qualifiée. Au cas où le milieu d'accueil ne fournit pas la preuve du remplacement effectif du membre du personnel subsidié ou, le cas échéant, de l'impossibilité matérielle de le remplacer, l'Office peut procéder à l'application d'une des sanctions prévues par l'article 122 .

Extrait – arrêté du 27 février 2003

### 3.2. Prégardiennats

Le nombre de places proposé dans ce type de milieu d'accueil se réduit fortement compte tenu de la tranche d'âge accueillie. La plupart des prégardiennats se situe à Bruxelles et en région liégeoise. L'encadrement effectué par des puéricultrices y est moindre qu'en crèche, vu l'âge des enfants (18 à 36 mois) appelés à le fréquenter.

**Art. 7. :**

La crèche et le prégardiennat ont une capacité d'accueil de dix-huit places au moins et de quarante-huit places au plus.

**Art. 35. :**

L'encadrement des enfants au sein du prégardiennat est assuré par le personnel minimum suivant :  
1° un(e) puériculteur(trice) équivalent temps plein pour neuf enfants, la qualification d'un(e) puériculteur(trice) pouvant être remplacée par celle d'aspirant(e) en nursing ou d'instituteur(trice) de l'enseignement maternel ou d'une autre qualification reconnue par le Gouvernement, pris avis de l'Office, sans toutefois excéder la moitié du personnel ;

2° un(e) infirmier(ère) gradué(e), gradué(e) social(e) ou spécialisé(e) en santé communautaire équivalent temps plein pour une capacité de quarante-huit places ou occupé(e) à temps partiel suivant un horaire calculé en fonction de tranches complètes de douze places en vue d'assurer des prestations de surveillance et de soins ;

3° un(e) infirmier(ère) gradué(e) social(e) ou spécialisé(e) en santé communautaire ou un(e) assistant(e) social(e) occupé(e) à mi-temps pour une capacité de quarante-huit places ou occupé(e) à temps réduit, suivant un horaire calculé en fonction de tranches complètes de vingt-quatre places en vue d'assurer des prestations de type social.

Moyennant l'accord de l'Office, les prestations visées à l'alinéa 1<sup>er</sup>, 2° et 3°, peuvent faire l'objet d'une répartition différente selon les nécessités du service, en vue d'assurer un meilleur équilibre des fonctions, à condition qu'une telle répartition n'ait pas pour effet d'augmenter les prestations subventionnées et que le suivi médical et social reste assuré.

En vue de favoriser une pluridisciplinarité de l'encadrement, lorsqu'une structure dispose d'un encadrement médico-social supérieur à un équivalent temps plein, le milieu d'accueil est autorisé à remplacer, au maximum pour moitié, les prestations médico-sociales par du personnel titulaire d'une formation de niveau supérieur à finalité psychopédagogique, pour autant que le suivi médical et social reste assuré par du personnel qualifié.

**Art. 97. :**

**§1<sup>er</sup>.** La subvention est allouée au prégardiennat pour son personnel qualifié dans le respect des conditions fixées aux § 2 et 3:

**§2.** Pour les puériculteur(trice)s breveté(e)s, le prégardiennat doit se conformer au tableau suivant :

- 18-22 places : 2 temps puériculteur(trice)
- 23-26 places : 2,5 temps puériculteur(trice)
- 27-31 places : 3 temps puériculteur(trice)
- 32-35 places : 3,5 temps puériculteur(trice)
- 36-40 places : 4 temps puériculteur(trice)
- 41-44 places : 4,5 temps puériculteur(trice)
- 45-48 places : 5 temps puériculteur(trice)

Dans les limites des crédits budgétaires disponibles, les normes décrites dans le tableau ci-dessus peuvent être augmentées d'une demi-unité.

**§3.** Pour le personnel médico-social, les subventions de fonctionnement sont allouées selon les normes minimales d'encadrement définies à l'article 35, 2° et 3°. La dernière tranche incomplète peut, sur décision dûment motivée de l'Office, donner lieu à l'octroi de subventions pour un quart-temps de prestation supplé mentaire.

**Art. 98. :**

Les subventions sont calculées en fonction de l'ensemble des charges réelles en rémunération, selon les barèmes de référence déterminés par l'Office. Ces barèmes ne peuvent en aucun cas excéder les barèmes en vigueur pour les membres du personnel de l'Office. Les subventions sont attribuées sur la base d'un forfait individualisé établi par l'Office et qui tient compte :

- 1° du barème déterminé pour chaque catégorie de personnel pouvant bénéficier de subventions sur la base de l'ancienneté reconnue par l'Office, selon des règles qu'il détermine ;
- 2° des charges patronales calculées sur la rémunération brute ;
- 3° de 2,5 % de la rémunération brute pour charges patronales extra-O.N.S.S. ;
- 4° d'un forfait pour le pécule de vacances ;
- 5° d'un forfait pour la prime de fin d'année et les charges O.N.S.S. y afférentes ;
- 6° d'un coefficient forfaitaire déterminé par l'Office pour les remplacements.

Extrait – arrêté du 27 février 2003

### 3.3. MCAE - maisons communales d'accueil d'enfants

Dernière forme de milieu d'accueil collectif subsidié, la maison communale d'accueil de l'enfant repose sur le principe du cofinancement avec apport de :

- l'ONE pour le financement d'un temps d'infirmier/ère et la garantie d'un montant par journée de présence,
- la commune organisatrice ou conventionnée, apport souvent en bâtiment ou autres frais de fonctionnement,
- la Région sous forme de postes PRC.

Ces deux derniers apports pouvant être différents, le niveau de subventionnement des MCAE peut varier de l'une à l'autre. Dans certains cas, il sera plus favorable que dans tout autre milieu d'accueil, y compris en matière de taux d'encadrement que le milieu d'accueil peut proposer ; dans d'autres situations, il sera faible et limité au minimum.

Cette forme d'accueil est surtout présente en Région wallonne et demeure presque inconnue à Bruxelles.

**Art. 8. :**

La maison communale d'accueil de l'enfance a une capacité de douze places au moins et de vingt-quatre places au plus.

**Art. 36. :**

L'encadrement des enfants au sein de la maison communale d'accueil de l'enfance est assuré par le personnel minimum suivant:

1° 2,5 équivalents temps plein de puériculteurs(trices) pour douze enfants ;

2° 0,5 équivalent temps plein de puériculteur(trice) par groupe de trois places supplémentaires pour les maisons dont la capacité est supérieure à douze places ;

3° 0,25 équivalent temps plein d'infirmier(ère) gradué(e) social(e) ou spécialisé(e) en santé communautaire, ou d'assistant(e) social(e) par tranche de douze places.

Pour les enfants âgés de plus de dix-huit mois, la qualification de puériculteur(trices), visée à l'alinéa 1<sup>er</sup>, 1° et 2°, peut être remplacée par celle d'aspirant(e) en nursing ou d'instituteur(trice) de l'enseignement maternel ou d'une autre qualification reconnue par le Gouvernement, pris avis de l'Office, sans pour autant que la proportion de puériculteurs(trices) puisse être inférieure à la moitié du personnel affecté à l'encadrement des enfants de cet âge.

**Art. 101. :**

La maison communale d'accueil de l'enfance a une capacité subventionnée limitée à douze places.

**Art. 102. :**

**§1<sup>er</sup>** . La subvention octroyée à la maison communale d'accueil de l'enfance se compose des éléments suivants :

1° une somme forfaitaire équivalente à la participation financière des parents plafonnée à 18,66 euros par journée de présence d'enfant de moins de trois ans, après déduction de la participation financière des parents calculée conformément aux prescriptions du Livre IV ; pour les enfants présentant des problèmes psychologiques, médicaux et/ou sociaux graves, il peut être octroyé, sur décision motivée de l'Office, une subvention majorée équivalent à 150 % de la somme forfaitaire ;

2° une somme forfaitaire journalière de 1,83 euros par présence effective d'enfant de moins de trois ans pour frais de fonctionnement.

**§2.** Le montant forfaitaire visé au §1<sup>er</sup>, 1°, est lié à l'indice des prix à la consommation (indice santé) ; il correspond à l'indice en vigueur au 1<sup>er</sup> novembre 2001. Ce montant est majoré chaque année, au 1<sup>er</sup> janvier, par la hausse exprimée en pourcentage de l'indice des prix à la consommation (indice santé) entre le 1<sup>er</sup> novembre de l'année précédente et le 1<sup>er</sup> novembre de l'année précédant cette dernière.

**§3.** Le montant forfaitaire visé au §1<sup>er</sup>, 2°, est lié à l'indice pris en considération pour l'indexation des salaires et traitements des services publics ; il correspond à l'indice 1,2682 au 1<sup>er</sup> juillet 2001. Il est adapté chaque fois que l'indice - pivot afférent auxdits salaires et traitements est dépassé ; toutefois, il n'entre en vigueur, selon le cas, qu'au début du trimestre au cours duquel le nouvel indice entre en vigueur, ou au début du trimestre qui suit, si le nouvel indice n'entre en vigueur qu'en cours de trimestre.

**Art. 103. :**

Une subvention est octroyée pour un quart-temps d'infirmier(ère) gradué(e) social(e) ou d'infirmier(ère) gradué(e) spécialisé(e) en santé communautaire ou d'assistant(e) social(e) pour une capacité subventionnée de douze places.

Cette subvention est attribuée sur la base d'un forfait individualisé établi par l'Office et qui tient compte:

- 1° du barème déterminé pour chaque catégorie de personnel pouvant bénéficier de subventions sur la base de l'ancienneté reconnue par l'Office, selon les règles qu'il détermine ;
- 2° des charges patronales calculées sur la rémunération brute ;
- 3° de 2,5 % de la rémunération brute pour charge patronale extra-O.N.S.S. ;
- 4° d'un forfait pour le pécule de vacances ;
- 5° d'un forfait pour la prime de fin d'année et les charges O.N.S.S. y afférentes ;
- 6° d'un coefficient forfaitaire déterminé par l'Office pour les remplacements.

Les périodes d'absence du personnel subventionné, hormis les périodes de congé, doivent être signalées à l'Office. Celui-ci contrôle si, en cas d'absence d'un membre du personnel qualifié, il est effectivement pourvu à son remplacement par une personne qualifiée. Au cas où le milieu d'accueil ne fournit pas la preuve du remplacement effectif du membre du personnel subsidié et, le cas échéant, de l'impossibilité matérielle de le remplacer, l'Office peut procéder à l'application d'une des sanctions à l'article 122.

En cas de convention(s) de collaboration, la capacité subventionnée est réduite du nombre de places réservées par les employeurs et les montants visés aux articles 140 et 141 sont déduits des subventions octroyées par l'Office.

En cas de cessation d'une convention de collaboration, le milieu d'accueil est inscrit prioritairement dans la programmation des milieux d'accueil jusqu'à concurrence de sa capacité d'accueil subventionnée avant application de l'alinéa précédent.

Extrait – arrêté du 27 février 2003

### 3.4. Services d'accueillantes conventionnées

Outre le changement de leur nom qui de gardiennes à domicile deviennent accueillantes conventionnées, celles-ci voient également leur statut se modifier au 1<sup>er</sup> avril 2003. De bénévoles défrayées, elles obtiennent désormais un statut social à défaut d'un véritable statut de travailleur.

Les dernières années ont vu un développement important du nombre de places d'accueil chez les accueillantes en raison du faible coût (pour l'ONE) de celles-ci. Néanmoins, les difficultés de recrutement se font plus importantes en liaison avec l'accès au travail et aux conditions de logement. La fragilité du statut d'accueillante peut également contribuer à cette difficulté.

#### **Art. 11. :**

Le service d'accueillant(e)s d'enfants conventionné(e)s rattaché à une crèche ou une maison communale d'accueil de l'enfance comprend au moins cinq accueillant(e)s d'enfants. Les autres services d'accueillant(e)s d'enfants conventionné(e)s ont une capacité qui ne peut être inférieure à dix accueillant(e)s d'enfants .

#### **Art. 12. :**

L'accueillant(e) d'enfants a une capacité d'accueil de un à quatre enfants équivalents temps plein. Cette capacité d'accueil est fixée en tenant notamment compte des enfants de moins de trois ans de l'accueillant(e) d'enfants. Le nombre d'enfants inscrit chez un(e) même accueillant(e) d'enfants ne peut en aucun cas dépasser le double de la capacité d'accueil autorisée.

Le nombre d'enfants accueillis simultanément est de maximum cinq.

Par dérogation à l'alinéa 3, ce nombre peut être porté à six si l'accueillant(e) d'enfants est agréé(e) pour quatre enfants équivalents temps plein et que le sixième enfant a entre deux ans et demi et 6 ans, qu'il a un lien de parenté avec un des autres enfants inscrits et qu'il est accueilli exclusivement avant et/ou après l'école.

#### **Art. 39. :**

Pour assurer l'encadrement des accueillant(e)s d'enfants conventionné(e)s, le service d'accueillant(e)s d'enfants conventionné(e)s dispose du personnel minimum suivant .

1° un(e) infirmier(ère) gradué(e) social(e) ou spécialisé(e) en santé communautaire ou un(e) assistant(e) social(e) à temps plein pour une capacité de vingt accueillant(e)s d'enfants conventionné(e)s ou occupé(e) à temps partiel, suivant un horaire calculé en fonction de tranches de cinq accueillant(e)s d'enfants

conventionné(e)s ;

2° un(e) infirmier(ère) gradué(e) social(e) ou spécialisé(e) en santé communautaire ou un(e) assistant(e) social(e) occupé(e) à quart-temps par groupe de cinq accueillant(e)s d'enfants conventionné(e)s supplémentaires.

**Art. 111. :**

Pour l'accueillant(e) d'enfants conventionné(e), un système spécifique de calcul, appelé Unités de Temps de Travail (U.T.T.), visant notamment à gérer les demandes d'accueil à temps partiel, est appliqué par l'Office pour l'octroi des subventions.

Une unité de temps de travail équivaut à un demi-jour d'accueil.

L'accueillant(e) d'enfants conventionné(e) autorisé(e) à accueillir chaque jour ouvrable quatre enfants à temps plein peut comptabiliser au maximum 528 unités de temps de travail par trimestre de 66 jours ouvrables.

Le nombre trimestriel d'unités de temps de travail maximum est réduit proportionnellement lorsque l'accueillant(e) d'enfants conventionné(e) est autorisé(e) à accueillir moins de quatre enfants à temps plein ou en cas de prestations à temps partiel de l'accueillant(e) d'enfants conventionné(e).

Le maximum d'unité de temps de travail, tel que fixé aux alinéas 3 et 4, peut être dépassé de 10% pour une durée maximale d'un trimestre sur l'année pour rencontrer des demandes exceptionnelles. Ce dépassement ne donne pas droit à l'intervention par journée de placement à domicile visée à l'article 114.

**Art. 112. .:**

Les subventions de fonctionnement pour les travailleurs sociaux, tels que fixés à l'article 39, sont calculées à raison de 100 % des charges réelles en rémunérations, selon les barèmes de référence déterminés par l'Office. Ces barèmes ne peuvent en aucun cas excéder les barèmes en vigueur pour les membres du personnel de l'Office.

Les subventions sont attribuées sur la base d'un forfait individualisé établi par l'Office et qui tient compte :

1° du barème déterminé pour chaque catégorie de personnel pouvant bénéficier de subventions sur la base de l'ancienneté reconnue par l'Office, selon les règles qu'il détermine ;

2° des charges patronales calculées sur la rémunération brute ;

3° de 2,5 % de la rémunération brute pour charge patronales extra-O.N.S.S. ;

4° d'un forfait pour le pécule de vacances ;

5° d'un forfait pour la prime de fin d'année et les charges O.N.S.S. y afférentes ;

6° d'un coefficient forfaitaire déterminé par l'Office pour les remplacements.

Les périodes d'absence du personnel subventionné, hormis les périodes de congé, doivent être signalées à l'Office. Celui-ci contrôle si, en cas d'absence d'un membre du personnel qualifié, il est effectivement pourvu au remplacement de celui-ci par une personne qualifiée. Au cas où le milieu d'accueil ne fournit pas la preuve du remplacement effectif du

personnel subsidié ou, le cas échéant, de l'impossibilité matérielle de le remplacer, l'Office peut procéder à l'application d'une des sanctions prévues à l'article 122.

**Art. 113. :**

Les subventions sont octroyées pour des unités de personnel effectivement en service et rémunérées par le pouvoir organisateur du service d'accueillant(e)s d'enfants conventionné(e)s. Elles sont réduites proportionnellement aux prestations partielles.

**Art. 114. :**

**§1 er .** Les subventions accordées comprennent en outre :

1° une intervention par journée de placement à domicile ;

2° une indemnité pour frais administratifs ;

3° une indemnité pour les frais de déplacement du travailleur social ;

4° une intervention couvrant les charges que le service d'accueillant(e)s d'enfants conventionné(e)s doit assumer dans le cadre de l'application du statut social des accueillantes conventionnées ;.

**§2.** L'intervention par journée de placement visée au § 1 er , 1°, est fixée à 14,58 euros, dont il est déduit la participation financière des parents calculée conformément aux dispositions du Livre IV.

Pour les enfants présentant des problèmes psychologiques, médicaux ou sociaux graves, l'intervention par journée de placement est fixée à 150 % du montant fixé à l'alinéa précédent.

L'intervention de 14,58 euros définie à l'alinéa 1 er ainsi que l'intervention définie à l'alinéa 2 sont intégralement versées par le service à l'accueillant(e) d'enfants conventionné(e).

**§3.** L'indemnité pour frais administratifs visée au § 1 er , 2°, est fixée à 0,91 euros par enfant.

**§4.** L'indemnité pour frais de déplacement visée au § 1 er , 3°, est fixée à 55,41 euros par mois pour le(la) travailleur(euse) social(e) engagé(e) à temps plein. Elle est réduite proportionnellement pour le(la) travailleur(euse) social(e) engagé(e) à temps partiel.

**§5.** Le montant des interventions et indemnités visées aux § 1<sup>er</sup> à 4 est lié à l'indice des prix à la consommation, pris en considération pour l'indexation des salaires et traitements des services publics ; il correspond à l'indice 1,2682 au 1<sup>er</sup> juillet 2001.

Ce montant est adapté chaque fois que l'indice - pivot afférent auxdits salaires et traitements est dépassé ; toutefois, il n'entre en vigueur, selon le cas, qu'au début du trimestre au cours duquel le nouvel indice entre en vigueur, ou au début du trimestre qui suit, si le nouvel indice n'entre en vigueur qu'en cours de trimestre.

Extrait – arrêté du 27 février 2003

### 3.5. Maison d'enfants

Par définition, la maison d'enfant n'est pas subsidiée par l'ONE. Pour fonctionner, elle doit être autorisée et remplir diverses conditions matérielles, d'encadrement et de projet d'accueil. La maison d'enfants peut également demander à être agréée. Il faut également souligner que si l'ONE ne subsidie par ce type de structure, cela ne signifie pas absence de subventions de la part d'autres niveaux de pouvoir (octroi de PRC, par exemple).

**Art. 9. :**

La maison d'enfants a une capacité d'accueil de neuf places au moins et de vingt-quatre places au plus.

**Art. 38. :**

L'encadrement des enfants au sein de la maison d'enfants est assuré par le personnel minimum suivant :

1° 1,5 équivalents temps plein pour une capacité de six à neuf enfants si un tiers des enfants a plus de dix-huit mois, en cas de dérogation à la capacité minimale accordée conformément à l'article 13 ;

2° 2 équivalents temps plein, pour une capacité de six à neuf enfants si plus de deux-tiers des enfants ont moins de dix-huit mois, en cas de dérogation à la capacité minimale accordée conformément à l'article 13 ;

3° 2 équivalents temps plein pour une capacité de neuf enfants ;

4° 2, 5 équivalents temps plein pour une capacité de douze enfants ;

5° 3 équivalents temps plein pour une capacité de quinze enfants ;

6° 3,5 équivalents temps plein pour une capacité de dix-huit enfants ;

7° 4 équivalents temps plein pour une capacité de vingt-et-un enfants ;

8° 4,5 équivalents temps plein pour une capacité de vingt-quatre enfants.

Au delà de vingt-quatre enfants, il est procédé à une augmentation de l'encadrement de 0,5 équivalent temps plein par tranche de 3 enfants.

Un quart-temps de direction doit être prévu par tranche de douze places.

Extrait – arrêté du 27 février 2003

### 3.6. Accueillantes à domicile

Des conditions individuelles semblables s'imposent aux accueillantes qu'elles soient conventionnées (encadrées par un service) ou qu'elles soient autonomes, c'est-à-dire sous statut d'indépendantes.

**Art. 12. :**

L'accueillant(e) d'enfants a une capacité d'accueil de un à quatre enfants équivalents temps plein. Cette capacité d'accueil est fixée en tenant notamment compte des enfants de moins de trois ans de l'accueillant(e) d'enfants. Le nombre d'enfants inscrit chez un(e) même accueillant(e) d'enfants ne peut en aucun cas dépasser le double de la capacité d'accueil autorisée.

Le nombre d'enfants accueillis simultanément est de maximum cinq.

Par dérogation à l'alinéa 3, ce nombre peut être porté à six si l'accueillant(e) d'enfants est agréé(e) pour quatre enfants équivalents temps plein et que le sixième enfant a entre deux ans et demi et 6 ans, qu'il a un lien de parenté avec un des autres enfants inscrits et qu'il est accueilli exclusivement avant et/ou après l'école.

Extrait – arrêté du 27 février 2003

#### 4. Projet d'accueil et Code de qualité

Le décret du 17 juillet 2002 portant création de l'Office de la Naissance et de l'Enfance prévoit la déclaration préalable de tout milieu d'accueil 0 – 12 ans ainsi que la nécessité de disposer d'une autorisation pour l'accueil régulier d'enfants de 0 à 6 ans.

Cette autorisation repose sur des conditions formelles d'accueil (infrastructures, sécurité, encadrement, ...). Elle prévoit également que tout milieu d'accueil, pour être autorisé, rédige un projet d'accueil conforme au Code de Qualité. Ce code de qualité, édicté par arrêté de 1999 se trouve actualisé par l'arrêté du 17 décembre 2003. Cette actualisation vise à répondre à la diversité des milieux d'accueil d'enfants. Elle concerne également l'attestation de qualité que peut demander tout milieu d'accueil et dont il doit obligatoirement disposer pour être agréé (milieu d'accueil 0 - 3 ans). Elle doit désormais être comprise non comme un label mais comme l'engagement du milieu d'accueil dans un processus visant à l'amélioration de la qualité.

Proposer un projet d'accueil conforme au Code de qualité ne signifie pas faire partout la même chose, ce Code fixe des balises définies comme objectifs que doit rencontrer le milieu d'accueil. La finalité d'un tel Code et d'un tel projet d'accueil, outre la qualité recherchée est aussi de veiller à l'universalité du service, son accessibilité, la diversité des milieux d'accueil, le respect de chaque personne. Ces objectifs balisent l'ensemble des activités d'accueil : la qualité est multidimensionnelle. Ainsi le Code vise-t-il à prendre en considération aussi bien les dimensions d'encadrement, de formation, de santé, de bien-être, de pédagogie, d'insertion, de socialisation, dans le respect des différences.

La précision du texte et sa clarté rendent utile de le reprendre comme tel ci-dessous.

##### **Chapitre Ier. - Champ d'application**

**Article premier** : En vertu de l'article 6 du décret du 17 juillet 2002 portant réforme de l'Office de la Naissance et de l'Enfance, en abrégé « O.N.E. », tout qui, étranger au milieu familial de vie de l'enfant, organise l'accueil d'enfants de moins de 12 ans de manière régulière se conforme au présent code de qualité de l'accueil, sans préjudice d'autres dispositions prises par ou en vertu d'une disposition décrétole ou réglementaire, notamment celles relatives à l'agrément et à l'octroi de subventions aux institutions et services en matière de naissance et d'enfance, de jeunesse ou d'aide à la jeunesse.

Pour l'application du présent arrêté, il faut entendre par milieu d'accueil tout(e) personne, service ou institution qui, étranger(ère) au milieu familial de vie de l'enfant, organise de manière régulière l'accueil d'enfants de moins de 12 ans et par accueillant(e), toute personne qui accueille les enfants.

##### **Chapitre II. - Objectifs**

###### **Section 1ère : Des principes psychopédagogiques**

**Art. 2.** : Afin de réunir pour chaque enfant les conditions d'accueil les plus propices à son développement intégré sur les plans physique, psychologique, cognitif, affectif et social, le milieu d'accueil préserve et encourage le désir de découvrir de l'enfant en organisant des espaces de vie adaptés à ses besoins, en mettant à sa disposition du matériel et lui donnant accès à des activités, le cas échéant, diversifiées.

**Art. 3.** : Le milieu d'accueil veille à la qualité de la relation des accueillant(e)s avec l'enfant.

**Art. 4.** : Le milieu d'accueil permet à l'enfant de s'exprimer personnellement et spontanément et favorise le développement de la confiance en soi et de l'autonomie.

**Art. 5.** : Le milieu d'accueil contribue au développement de la socialisation de l'enfant. Tenant compte de son âge, il favorise le développement de la vie en groupe dans une perspective de solidarité et de coopération.

## **Section 2 : De l'organisation des activités et de la santé**

**Art. 6.** : Le milieu d'accueil organise les groupes d'enfants de manière à offrir des conditions propices tant au bon déroulement des activités qu'à l'établissement d'une relation de qualité avec l'accueillant(e) et à la prise en compte des besoins et attentes des enfants.

**Art. 7.** : Le milieu d'accueil veille, dans l'organisation des activités, à faire place à l'initiative de chacun des enfants et à préserver la notion de temps libre, particulièrement lorsque la période d'accueil fait suite à des activités pédagogiques.

**Art. 8.** : Le milieu d'accueil, dans une optique de promotion de la santé et de santé communautaire, veille à assurer une vie saine aux enfants.

## **Section 3 : De l'accessibilité**

**Art. 9.** : Le milieu d'accueil évite toute forme de comportement discriminatoire basé sur le sexe, la race ou l'origine socioculturelle et socio-économique à l'encontre des enfants, des personnes qui les confient et des accueillant(e)s.

**Art. 10.** : Le milieu d'accueil favorise l'intégration harmonieuse d'enfants ayant des besoins spécifiques, dans le respect de leur différence.

**Art. 11.** : Le milieu d'accueil met tout en œuvre pour que son accès ne soit pas limité par le montant de la participation financière éventuellement demandée aux personnes qui confient l'enfant.

**Art. 12.** : Le milieu d'accueil veille à l'égalité des chances pour tous les enfants dans la gestion des activités et/ou de la vie quotidienne

## **Section 4 : De l'encadrement**

**Art. 13.** : Le milieu d'accueil veille à ce que l'encadrement soit assuré par du personnel qualifié qui ait les compétences nécessaires pour répondre aux besoins des enfants et aux spécificités du type d'accueil organisé.

**Art. 14.** : Le milieu d'accueil encourage les accueillant(e)s, quelle que soit la qualification de base de ceux(elles)-ci, à suivre une formation continue relative au caractère professionnel de la fonction d'encadrement et aux connaissances en matière de développement de l'enfant.

## **Section 5 : Des relations du milieu d'accueil avec les personnes qui confient l'enfant et avec l'environnement**

**Art. 15.** : Le milieu d'accueil veille à concilier les notions d'accueil et de garde en proposant un service qui rencontre les besoins de l'enfant tout en répondant à la demande des personnes qui le confient .

**Art. 16.** : Le milieu d'accueil informe les personnes qui confient l'enfant de son projet et s'informe des attentes de celles-ci. Il institue un mode d'accueil qui leur permet de confier l'enfant en toute sérénité et d'être pleinement disponibles tant psychologiquement que physiquement pour leurs occupations, que celles-ci soient d'ordre professionnel ou non.

**Art. 17.** : Le milieu d'accueil établit avec les personnes qui confient l'enfant une relation qui développe et encourage la complémentarité entre les différents lieux de vie de l'enfant.

**Art. 18.** : Le milieu d'accueil prend en compte, dans la façon dont l'accueil est organisé et dans la conception et la mise en œuvre des activités, les caractéristiques sociales, culturelles, économiques et environnementales du milieu de vie de l'enfant accueilli, en tenant compte des situations particulières.

**Art. 19.** : Le milieu d'accueil favorise les relations avec les collectivités et associations locales.

Extrait Arrêté du 17 décembre 2003 fixant le Code de Qualité de l'Accueil

## 5. Statistiques relatives aux Milieux d'accueil 0 – 3 ans subventionnés

Source : Rapport annuel ONE

→ Répartition selon le type de milieu d'accueil - tous pouvoirs organisateurs confondus (secteur public et secteur privé) :

	<b>Equipements collectifs</b>			Services de Gardiennes encadrées	TOTAL
	Crèches	Prégardiennats	MCAE Maisons Communales de l'Accueil de l'Enfance		
Nombres d'institutions	242	40	91	89	462
Nombre de places d'accueil	9202	906	1092	9381	20581

Ces 462 milieux d'accueil relèvent de 264 Pouvoirs Organisateurs officiels et libres.

→ Répartition selon les Pouvoirs Organisateurs (P.O.)

	P.O. Officiels Ressortissant à l'ONSS APL	P.O. libres - ASBL ressortissant au régime général de la sécurité sociale	TOTAL
Nombre de places	11693	8888	<b>20581</b>
Proportion	57 %	43 %	<b>100 %</b>
Nombre de P.O.	129	135	<b>264</b>

→ Répartition selon le type de Milieux d'Accueil

	P.O. Officiels Ressortissant à l'ONSS APL	P.O. libres - ASBL ressortissant au régime général de la sécurité sociale	TOTAL
Equipements collectifs	244	129	<b>373</b>
Services de gardiennes encadrées	62	27	<b>89</b>
<b>TOTAL</b>	<b>306</b>	<b>156</b>	<b>462</b>

Aucune modification notable n'a été enregistrée depuis la publication de ces chiffres. Il devra en être autrement à brève échéance : la Communauté française s'est fixée un objectif ambitieux de création de 10.000 nouvelles places d'accueil 0 – 3 ans d'ici 2010 – tous types de milieux d'accueil confondus.

## IV. L'emploi

La qualité de l'accueil des enfants repose sur les personnes chargées de cet accueil. Il est donc normal qu'un chapitre de cette étude y soit consacré.

Dans ce sens, l'emploi dans les milieux d'accueil sera considéré sous trois angles :

- Les fonctions,
- Le financement,
- Le volume d'emplois.

La question de la valorisation pécuniaire et du barème sera également abordée.

Si dans les précédents chapitres nous avons considéré les milieux d'accueil dans un sens très large, il convient ici de resserrer à nouveau le propos et de s'en tenir désormais aux seuls milieux d'accueil 0 – 3 ans agréés et subventionnés par l'ONE.

### 1. Les fonctions

L'emploi dans les milieux d'accueil se répartit en trois grands volets de fonctions :

- la fonction d'encadrement,
- la fonction d'accueil,
- la fonction d'intendance.

#### 1.1. la fonction d'encadrement ou les travailleurs médico-sociaux.

Les milieux d'accueil d'enfants ayant d'abord vocation à préserver et à favoriser la santé des enfants, il était normal que l'encadrement prévoie une fonction « infirmière ». Le souci de l'accessibilité des milieux d'accueil à tous les enfants, une participation financière proportionnelle aux revenus des parents imposait également une fonction sociale.

Cette fonction d'encadrement a été décrite pour ces deux volets santé et social dans une note circulaire de l'ONE aux Milieux d'accueil de novembre 1990 :

#### CHAPITRE 6. L'INFIRMIERE

##### Article 20 : contenu de la mission

1.1. L'infirmière est responsable de la gestion quotidienne de la santé au bénéfice de chaque enfant et au bénéfice de l'établissement.

Elle travaille en étroite collaboration avec le médecin avec lequel elle établit et adapte régulièrement les principes généraux de la gestion de la santé dans l'établissement en ce compris l'hygiène, l'alimentation, les règles d'éviction de la crèche, l'organisation de l'antenne médicale et des soins d'urgence ... Elle informe le médecin de tous les problèmes de santé relatifs aux enfants, au personnel, à l'établissement en général.

1.2. Au bénéfice de chaque enfant, son travail comprendra notamment

- la bonne organisation des examens médicaux d'entrée, périodiques, avec et sans parents.
- la surveillance de la qualité des soins courants et particuliers assurés aux enfants.
- la bonne organisation de l'accueil et de la surveillance des enfants malades.
- le contrôle du matériel médical et de la pharmacie.

1.3. Au bénéfice de l'établissement, son travail comprendra notamment

- la mise en application des principes d'hygiène générale.
- la surveillance de l'état de santé du personnel de la crèche ou du pré-gardiennat.

- la surveillance ou l'élaboration des menus des enfants, la qualité du circuit des aliments et de leur préparation.

2. Dans ce travail de gestion de la santé, l'infirmière a une responsabilité primordiale dans la bonne circulation des informations entre les membres de l'équipe, de manière à assurer cohésion et collaboration. Elle joue également un rôle important de relation entre, d'une part, le médecin de l'établissement et d'autre part, les parents, le médecin traitant et les agents extérieurs de la santé (hôpitaux, para-médicaux...). Elle doit avoir, pour ce faire, une très bonne connaissance du rôle de chacun et des règles déontologiques.

Article 21: relations avec les parents

L'infirmière s'efforce de bien connaître les parents et joue vis-à-vis d'eux, en collaboration avec le travailleur social, un rôle actif notamment en matière d'éducation à la santé.

Article 22: relations avec les enfants et l'équipe

L'infirmière se doit de bien connaître les enfants accueillis par l'établissement. Elle collabore au travail éducatif des puéricultrices par une présence active et régulière dans les groupes de vie et par le remplacement épisodique de certaines puéricultrices, en fonction des besoins. Si l'infirmière est responsable de la crèche, il lui revient une mission supplémentaire au bénéfice du milieu d'accueil, telle que décrite à l'article 10.

## CHAPITRE 8 LE TRAVAILLEUR SOCIAL

Article 25: contenu de la mission

Le travail social est responsable avant tout de l'accueil et du suivi des familles.

1. Au niveau de l'accueil

1.1. Il détermine les priorités d'admission et planifie ces admissions en tenant compte des besoins des parents et des réalités de la crèche ou du préguardiennat.

1.2. Il fournit à la famille tous les renseignements nécessaires à une bonne intégration. Il organise celle-ci en favorisant la rencontre préalable et répétée de la famille avec l'équipe de la crèche ou du préguardiennat.

1.3. Il détermine la participation financière des parents.

1.4. Il rassemble les informations sociales et s'efforce de bien connaître le contexte de vie de la famille par des entretiens réguliers et des visites à domicile.

2. Au niveau du suivi

2.1. Il veille à la coordination et à la justesse des attitudes vis-à-vis des parents (accueil, non jugement, identification positive...) ainsi qu'au respect des règles déontologiques.

2.2. Il fournit aux membres de l'équipe les informations sur le tissu familial nécessaires à moduler les décisions sur un plan médical ou les attitudes éducatives de la puéricultrice vis-à-vis de l'enfant.

2.3. Il entretient des rapports avec tous les intervenants sociaux concernés et participe au travail de coordination sociale au sens large.

2.4. La tâche du travailleur social est particulièrement importante lorsqu'il s'agit de l'accueil d'un enfant handicapé, socialement défavorisé ou accueilli dans un but préventif par rapport à la négligence ou la maltraitance.

Article 26: relations avec les enfants

Le travailleur social s'efforce de bien connaître les enfants et de participer au travail éducatif des puéricultrices par une présence active et régulière dans les groupes de vie.

Compte tenu de la réalité de son implantation, du projet propre de chaque milieu d'accueil et de ses priorités, celui-ci peut adapter le poids respectif de ces deux fonctions d'encadrement pour répondre avec la plus grande efficacité à ses priorités et aux nécessités d'accueil. A la suite de la récente réforme des milieux d'accueil, il convient de préciser et d'actualiser les missions sociales : gérer la procédure d'inscription, établir le contrat d'accueil, assurer son suivi.

L'intégration du Code de qualité de l'accueil, la rédaction du projet d'accueil qu'il implique, son évaluation régulière, les réunions qui y sont liées (réunions d'équipe comme rencontres des parents) donnent à la fonction d'encadrement une dimension pédagogique supplémentaire. Faut-il dès lors s'étonner que la même réforme de 2003 prévoie la possibilité pour les milieux d'accueil d'engager également des personnes formées à la pédagogie et à l'animation pour diversifier l'équipe d'encadrement pour autant que les fonctions sociale et santé demeurent présentes ?

## 1.2. la fonction d'accueil

Dans les milieux d'accueil agréés et subsidiés par l'ONE, cette fonction d'accueil doit impérativement être remplie par des puéricultrices. Seule exception : pour les enfants de 18 à 36 mois, la moitié des puéricultrices peut être remplacée par des aspirantes en nursing, des institutrices maternelles ou d'autres qualifications définies par l'ONE.

Pratiquement, ce sont elles qui vont accueillir et encadrer les enfants pendant leur présence à la crèche ou dans la MCAE.

Au regard de l'enfant, la puéricultrice est appelée à des missions de santé (repas, soins, repos, hygiène de vie). Sa fonction a également une dimension éducative : assurer l'animation adéquate d'un groupe d'enfants dans le respect de leur diversité et de leur développement. Elle sera donc attentive à chaque enfant en particulier comme au groupe dans son ensemble. Compte tenu des heures d'ouverture du milieu d'accueil et des heures de prestation de chaque puéricultrice, elles se succéderont dans la journée et la semaine auprès des enfants et des relais devront être organisés entre elles dans le souci de continuité de l'accueil.

Les puéricultrices sont également en première ligne pour le contact avec les parents. Ce sont à elles qu'ils confient leur enfant le matin, ce sont elles qu'ils rencontrent quotidiennement en venant le rechercher le soir.

La formation de puéricultrice relève du cycle supérieur de l'enseignement professionnel et vient d'être portée à 3 ans (5<sup>ème</sup>, 6<sup>ème</sup> et 7<sup>ème</sup> années de l'enseignement professionnel). Elle se fonde sur un minimum de cours généraux, des cours en relations avec la profession et une pratique professionnelle via les stages dans les différents lieux d'exercice de la profession. Si initialement la formation était orientée vers les soins au jeune enfant et l'hygiène, elle s'est aujourd'hui diversifiée pour répondre aux besoins des milieux d'accueil.

### **CHAPITRE 7 : LA PUERICULTRICE**

#### Article 23: contenu de la mission

1. La puéricultrice est la personne de référence pour l'enfant et les parents- Elle est celle qui va concrètement accueillir l'enfant et s'en occuper pendant son séjour à la crèche ou au préguardiennat". Elle se doit d'assurer à l'enfant sécurité, bien-être et plaisir. Il ne peut y avoir de séparation entre le rôle éducatif et le rôle sanitaire de la puéricultrice car les moments de soins eux-mêmes (changes, repas, ...) doivent consister en moments de relation de qualité.
- 2- Elle veille au maintien de la santé, à la qualité de l'hygiène, des soins, des repas et du sommeil. Elle est capable de réagir devant une situation d'urgence. Elle surveille attentivement un enfant malade, en collaboration avec l'infirmière. Elle reconnaît et signale tout problème de santé.
3. La puéricultrice veille au bon développement intellectuel et psycho-affectif des enfants
  - 3.1. Les pratiques éducatives visent à:
    - aménager un environnement adapté aux compétences de l'enfant et favorisant son développement autonome.
    - assurer une interaction adulte-enfant de qualité et basée sur le respect de l'enfant.
    - favoriser les relations entre enfants en étant particulièrement attentives à l'intégration d'un nouvel enfant dans le groupe.

- s'accorder aux particularités et besoins individuels de chaque enfant, tout en veillant à l'harmonie du groupe.  
1.2. Afin de réaliser son travail éducatif, la puéricultrice connaît chaque enfant grâce à l'observation, au suivi des mêmes enfants et à la discussion avec les parents. Elle évite toute attitude ou tout horaire rigide. Elle recherche les outils de travail adéquats.

**Article 24: relations avec les parents**

Par l'entretien quotidien avec les parents, la puéricultrice instaure avec eux un lien basé sur le dialogue et le partenariat dans l'éducation de leur enfant. Ses relations avec les parents sont faites avant tout d'accueil, d'écoute et de soutien. Elle est capable d'observer et de reconnaître certains problèmes ou difficultés.  
Elle sait aider ou conseiller dans son domaine de compétence. Elle est un intermédiaire privilégié entre les parents et les autres membres de l'équipe qu'elle informe de tout problème perçu au niveau de l'enfant ou de la famille.

### 1.3. la fonction d'intendance

Cette fonction n'est pas subventionnée par l'ONE et dès lors non quantifiée dans les réglementations de l'ONE, elle est cependant obligée. L'ONE prévoit que des repas soient servis aux enfants et préparés à leur intention. L'ONE détermine également des normes d'hygiène et d'entretien mais ne fixe pas un cadre précis pour le personnel d'entretien.

**Article 17.**

- Le Pouvoir Organisateur engage le personnel de cuisine, de lingerie, d'entretien et éventuellement de buanderie nécessaire au bon fonctionnement de la crèche ou du prégardienat.  
- Il est tenu de veiller à l'examen médical de toute personne directement en contact avec des denrées ou substances alimentaires. Il veille à la formation continue du personnel de cuisine en matière d'hygiène et de diététique adaptée à l'enfant.  
- L'organisation du travail d'entretien et de cuisine doit se faire en collaboration avec l'équipe de la crèche et doit veiller à préserver la qualité de vie des groupes d'enfants.

### 1.4. Autres fonctions

Compte tenu des évolutions, besoins et opportunité d'embauche, d'autres fonctions sont également présentes au sein des milieux d'accueil mais en nombre marginal – à défaut d'un subventionnement structurel:

- La fonction administrative d'une part, et la fonction de direction, différente de la responsabilité d'équipe et de cohérence du projet d'accueil,
- D'autres fonctions dans le champ de l'animation et de l'éveil des enfants (exemple : une psychomotricienne).

## 2. Le financement

Si l'ONE est, et doit rester, l'organisme de référence pour les milieux d'accueil, il convient toutefois de souligner -avec quelque ironie sans doute- la multiplicité des sources de financement de l'emploi dans les milieux d'accueil, en vue d'assurer un encadrement suffisant pour un accueil de qualité. Selon leurs source et objectif de financement, il est possible de regrouper ces sources de financement en 6 catégories :

### 2.1. Le financement de l'activité d'accueil de base

Pour les milieux d'accueil qu'il subventionne, l'ONE assure le financement d'un encadrement de base directement (crèche et préguardiennat) ou indirectement par la garantie d'un montant journalier (MCAE).

Pour les postes qu'il subsidie, l'ONE assure une couverture totale du coût de mise en travail ainsi que son évolution (valorisation de l'expérience ou dérive barémique).

Là où la norme d'encadrement est la plus largement définie (les crèches et préguardiennats), il faut constater qu'il s'agit d'une norme déjà ancienne qui ne tient pas compte de :

- l'évolution du droit du travail (réduction du temps de travail de 40 à 38 heures semaine),
- la pression à l'accroissement des heures d'ouverture et, en conséquence, à l'étalement des prestations de l'équipe,
- l'augmentation du nombre d'enfants accueillis avec de nombreux temps partiels et des modifications du volume d'accueil en cours de contrat pour s'adapter à l'évolution de l'emploi, parfois ou souvent fragile, des parents et de leurs demandes d'accueil,
- l'évolution des attentes des parents au regard du milieu d'accueil, en terme de projet d'accueil,
- l'évolution plus globale en terme d'accueil et de qualité : de concertation au sein des équipes, de formation, de contacts avec les parents.

Le taux d'encadrement s'entend en effet en nombre de personnes engagées non en nombre de personnes présentes à un moment donné auprès des enfants. Rare est aujourd'hui la crèche ou le préguardiennat qui ne complète son équipe subventionnée avec des ressources humaines complémentaires et cependant nécessaires et ne doit assurer tout ou partie du financement de ces postes.

### 2.2. Le financement d'activités complémentaires

Certains milieux d'accueil développent des activités complémentaires financées par d'autres pouvoirs subsidiaires.

#### **1. le FESC**

Le Fonds des Equipements et Services Collectifs contribue au financement d'activités d'accueil complémentaires en liaison directe avec la conciliation vie familiale- vie professionnelle. Il finance des initiatives d'accueil à horaire flexible, d'urgence, extrascolaire ou encore d'accueil d'enfants malades à domicile.

En ce qui concerne plus précisément l'accueil flexible, l'ONE fixe un minimum d'ouverture aux milieux d'accueil : 10 heures par jour et 220 jours sur l'année. Si de nombreux milieux d'accueil le dépassent un peu, pour certains parents cette offre est encore insuffisante. Pour

le milieu d'accueil, l'encadrement « classique » se révèle alors insuffisant pour couvrir toutes les pages d'ouverture. Aussi, le FESC intervient-il dans un certain nombre d'institutions pour financer un encadrement complémentaire et rendre possible des ouvertures de 15 voire 16 heures par jour.

Le FESC intervient à titre principale ou complémentaire « dans 1093 implantations réparties entre 423 projets. Ceux-ci accueillent en moyenne chaque jour 20.848 enfants de travailleurs salariés dans le cadre de l'accueil extrascolaire, 755 dans le cadre de l'accueil flexible et 3214 dans le cadre de l'accueil d'urgence, sans compter les 37.759 journées d'accueil d'enfants malades. Dans ces projets, 2141 emplois équivalents temps pleins sont subsidiés intégralement ou à titre complémentaire. » selon les données du « Rapport du Fonds sur l'exercice 2000 ». Son intervention y est estimée à 1.739.898.385 BEF en 2000.

Le FESC intervient, encore, côté francophone, pour soutenir 127 projets d'accueil flexible, d'urgence, extrascolaire ou mixte et 22 projets d'accueil d'enfants malades à domicile.

## **2. le FSE**

Dans le cadre des objectifs et fonds de développement mis en place par l'Union européenne, des moyens peuvent être octroyés aux milieux d'accueil pour l'accueil d'enfants de personnes qui suivent des formations co-financées par les Fonds sociaux européens. Cette intervention s'inscrit dans le cadre de politiques de cohésion sociale et d'égalité des chances hommes – femmes.

## **3. l'Orbem**

A Bruxelles, l'Orbem, en partenariat avec le Fonds Social Européen, a développé une politique de partenariat avec des milieux d'accueil pour favoriser et rendre possible l'accueil d'enfants dont un parent commence une formation et a, dès lors, rapidement besoin d'une place d'accueil. L'Orbem finance du personnel conformément aux normes ONE et intervient pour des frais de fonctionnement. Le milieu d'accueil s'engage, selon les disponibilités convenues, à accueillir des enfants que lui propose l'Orbem, compte tenu des places réservées encore disponibles.

### 2.3. Dans le cadre de programmes de résorption du chômage

Depuis le milieu des années 70, différents dispositifs de remise au travail ont été mis en place, par le Gouvernement fédéral d'abord, par les régions ensuite. CMT, CST, TCT, ACS et autres PRIME se sont succédés avec le double objectif de remise au travail et de développement des services. Cet apport concerne toutes les fonctions au sein des milieux d'accueil. Répartis très inégalement, ces emplois visent soit à compléter l'encadrement soit à financer partiellement des fonctions non subsidiées par l'ONE ou encore à augmenter la capacité d'accueil ou diversifier les services.

#### Particularité au sein des milieux d'accueil :

En 1997, le déficit du FESC l'oblige à recentrer ses missions et à cesser de financer certains services (accueil 0 – 3 ans missions classiques entre autres – financement de frais de fonctionnement). Aussi, un certain nombre d'emplois financés précédemment à 100 % par le FESC se sont-ils vu transformés en ACS .

D'autre part, à la même période, le FESC devant interrompre le versement de frais de fonctionnement à des crèches, l'ONE et les régions vont de concert prendre le relais. Un certain nombre de postes précédemment subsidiés par l'ONE sont transformés en ACS ; l'économie ainsi réalisée par l'ONE (intervention régionale et réduction de cotisations

patronales) lui permet de reprendre à sa charge le paiement des frais de fonctionnement que le FESC finançait.

Cette particularité se trouve inscrite désormais dans le cadre de l'arrêté du 27 février 2003 portant réglementation générale des milieux d'accueil ainsi que dans le décret de la Région wallonne relatif aux APE.

Les inconvénients : ajout d'un pouvoir subsidiant qui a ses propres critères d'attribution (manque de lisibilité au regard d'une politique plus volontariste de l'accueil), les conditions à l'embauche (1 jour de chômage à Bruxelles pour le secteur des milieux d'accueil 0 – 3 ans – demandeur d'emploi inoccupé en Région wallonne et subvention proportionnelle à la qualification et à la durée de chômage préalable).

#### 2.4. En vue d'insertion : les programmes de transition professionnelle

Ces emplois sont destinés aux personnes peu qualifiées, au chômage depuis 2 ans au moins, à engager à temps partiel et pour une durée limitée à 2 ans.

Pratiquement, dans les milieux d'accueil, ces postes sont destinées à des missions d'intendance ou d'exécution administrative.

#### 2.5. Sur fonds propres

Les moyens destinés à couvrir ces emplois sont générés par les participations financières de parents (PFP) ou des apports propres au pouvoir organisateur.

Deux types d'emplois sur fonds propres :

- pour les fonctions non subsidiées dans les milieux d'accueil et non couvertes par d'autres dispositifs,
- pour les fonctions subsidiées par choix de l'institution afin d'augmenter l'encadrement ou de le diversifier.

#### 2.6. Via le dispositif « Maribel social » ou quand l'emploi contribue à créer de l'emploi.

Créé au milieu des années 90, le dispositif « Maribel social » repose sur des réductions forfaitaires de cotisations patronales en vue de création d'emplois. L'employeur ne bénéficie pas de la réduction directement ; celle-ci est versée à un Fonds de sécurité d'existence créé à cet effet et qui l'affecte à la création d'emplois supplémentaires.

Dans le secteur des milieux d'accueil d'enfants, compte tenu du nombre de personnes travaillant dans chaque structure, un milieu d'accueil ne peut par lui-même générer un nouvel emploi. Aussi, les montants sont-ils mutualisés et affectés en fonction de critères précis : la réduction de la pénibilité du travail et l'harmonisation de taux d'encadrement des enfants, tous statuts confondus.

L'augmentation progressive du montant forfaitaire de la réduction de cotisation, la clarification de l'appartenance paritaire et l'augmentation du nombre d'emplois dans les secteurs ont conduit à des créations d'emplois « Maribel social » successives et autant d'appels à projets.

**Résumé des attributions « Maribel Social » :**

Numéro	Date	Nombre d'emploi	Commentaires
Maribel I			Pas de création d'emploi – période de crise du FESC
Maribel II	Décembre 1998	17 ETP	Précédure rapide - Mesure de rattrapage pour les préguardiennats et crèches de plus de 48 places
Maribel II bis	Janvier 1999	17 ETP	Sur base d'un appel à projet et de critères définis d'encadrement et d'accueil
Maribel III	Novembre 1999	27,25 ETP	Sur base d'un appel à projet et de critères définis d'encadrement et d'accueil
Maribel IV	Juin 2000	10 ETP	Sur base d'un appel à projet et de critères définis d'encadrement et d'accueil
Maribel IV bis	Août 2000	3 ETP	Pour des expériences en matière de temps de travail
Maribel IV ter	Été 2003		Poste à durée déterminée d'1 an
Maribel IV quarter	octobre 2003	22,45 ETP	Poste à durée déterminée d'1 an
<b>Total</b>		<b>96,7 ETP</b>	

### 3. Les barèmes

Pour le personnel qu'il subventionne, historiquement, l'ONE a appliqué les barèmes de la fonction publique comme à ses propres agents. Au milieu des années '90, compte tenu de ses importantes difficultés financières, l'ONE a choisi de ne pas poursuivre dans cette voie. Les barèmes du personnel des milieux d'accueil subsidiés ont alors vu leur barème décrocher de la fonction publique communautaire. Ils n'ont donc pas bénéficié des derniers effets de la RGB (révision générale des barèmes). En quelques années, les différences se sont creusées, en particulier pour les fonctions d'encadrement (travailleurs médico-sociaux).

Diversité des subsides aidant, chaque pouvoir subsidiant y est allé de ses propres normes. Ainsi, la référence est-elle pour les ACS bruxellois, la fonction publique régionale (niveau de base) et pour les PRIME wallons (payés par le FOREM), la fonction publique régionale wallonne. Les dernières réformes des programmes de résorption du chômage généralisent le paiement direct par l'employeur et font des barèmes paritaires la norme à appliquer avec subsides plafonné.

L'accord non-marchand de juin 2000 a prévu dans un premier temps le rattrapage des barèmes correspondants de la fonction publique communautaire avec comme objectif les barèmes établis en commission paritaire 305.01 – hôpitaux privés.

Pour le secteur des milieux d'accueil, de nouveaux barèmes ont été définis pour les fonctions subsidiées par l'ONE : il sont équivalents aux barèmes correspondants de la fonction publique communautaire. Leur application peut cependant se trouver limitée pour les postes non subsidiés par l'ONE. Pour la fonction d'intendance, fonction non subsidiée, un nouveau barème a été déterminé : il prévoit le rattrapage partiel de l'écart entre le barème initial (salaire minimum garanti) et le barème correspondant de la fonction publique communautaire.

Fruit d'une troisième phase de revalorisation d'application au 1<sup>er</sup> octobre 2003, les barèmes s'établissent à partir de cette date conformément à la Convention collective de travail du 13 octobre 2003 et son annexe barémique :

**Mise en œuvre de l'Accord-cadre 2001 / 2005 pour le secteur non-marchand  
de la Communauté française Wallonie - Bruxelles- 3ème phase effective au 1er octobre 2003**

**BAREMES  
revalorisés conformément aux dispositions de l'article 5 de la présente CCT du 13 octobre 2003  
applicables au secteur des Milieux d'Accueil d'Enfants**

Indice-pivot : 111,64 (base 1996 =100)  
pourcentage de liquidation ; 131,95 %  
Coefficient de liquidation : 1,3195

INFIRMIER(E) SOCIAL(E) OU GRADUE(E) ASSISTANT(E) SOCIAL(E) ET AUTRES GRADUE(E)S RESPONSABLES D'EQUIPE				
BAREME 1				
Ancienneté de service	Base annuelle à 100 % au 01/01/1990	Rémunération mensuelle indexée		
23/0 1 2	250/3	17 228,61	1 894,43	
		17 501,30	1 924,41	
		17 773,99	1 954,40	
3 5 7	251/3	18 641,63	2 049,80	
		19 199,40	2 111,13	
		19 757,17	2 172,47	
9 10 11 13	252/3	20 922,28	2 300,58	
		20 922,28	2 300,58	
		21 480,05	2 361,91	
		22 037,82	2 423,24	
15	260/3	23 202,93	2 551,36	
16 17 18 19 21 23 25 27 29	270/3	24 139,97	2 654,39	
		24 697,74	2 715,72	
		25 400,52	2 793,00	
		25 958,29	2 854,33	
		26 516,06	2 915,66	
		27 073,83	2 976,99	
		27 631,60	3 038,32	
		28 189,37	3 099,66	
		28 747,14	3 160,99	

PUERICULTRICE				
BAREME 2				
Ancienneté de service	Base annuelle à 100 % au 01/01/1990	Rémunération mensuelle indexée		
18/0 1 2	300/3	14 006,00	1 540,08	
		14 154,74	1 556,43	
		14 303,48	1 572,79	
3 5 7	301/3	14 625,74	1 608,22	
		14 883,55	1 636,57	
		15 141,36	1 664,92	
9 10 11 13	302/3	15 808,20	1 738,24	
		15 808,20	1 738,24	
		16 066,01	1 766,59	
		16 323,82	1 794,94	
15	310/3	16 990,65	1 868,26	
16 17 18 19 21 23 25 27 29		16 990,65	1 868,26	
		17 248,46	1 896,61	
		17 248,46	1 896,61	
		17 506,27	1 924,96	
		17 764,08	1 953,31	
		18 021,89	1 981,66	
		18 279,70	2 010,01	
		18 537,51	2 038,35	
		18 795,32	2 066,70	

- Conformément aux dispositions prévues à l'article 5 de la présente CCT, les barèmes ci-dessus sont calculés en référence la RGB – Révision Générale des Barèmes applicable aux agents des Services du Gouvernement de la Communauté française :

Progression RGB :

Ancienneté :		Barème (1)	Barème (2)
	0 – 2ans	250/3	300/3
	3 – 8 ans	251/3	301/3
	9 – 14 ans	252/3	302/3
	15 ans	260/3	310/3
	16 ans et plus	270/3	

La revalorisation intervenue en 3<sup>ème</sup> phase de l'Accord 2001/2005 couvre un alignement partiel ou total sur la RGB de la fonction publique communautaire selon l'importance de l'écart à rattraper :

- Barèmes (1) : rattrapage partiel du barème 270/3 à partir de 16 ans d'ancienneté :
  - 16 et 17 ans : rattrapage à 20 %,
  - 18 ans et plus : rattrapage à 35 %
- Barème (2): rattrapage total

**Mise en œuvre de l'Accord-cadre 2001 / 2005 pour le secteur non-marchand**  
de la Communauté française Wallonie - Bruxelles- 3ème phase effective au 1er octobre 2003

**BAREMES**  
**revalorisés conformément aux dispositions de l'article 5 de la présente CCT du 13 octobre 2003**  
applicables au secteur des Milieux d'Accueil d'Enfants

Indice-pivot : 111,64 (base 1996 =100)  
pourcentage de liquidation ; 131,95 %

AUTRES GRADUES NON RESPONSABLES D'EQUIPE		
Réf. RGB: Echelle 250/3 - 251/3 - 252/3 - 260/3 -		
Ancienneté de Service	BASE ANNUELLE à 100% (au 01/01/1990)	REMUNERATION MENSUELLE indexée
23/0	250/3	
1 an	17 228,60	1 894,43
2 ans	17 501,28	1 924,41
	17 773,97	1 954,40
	251/3	
3 ans	18 641,59	2 049,80
5 ans	19 199,35	2 111,13
7 ans	19 757,11	2 172,46
	252/3	
9 ans	20 922,21	2 300,57
11 ans	21 479,97	2 361,90
13 ans	22 037,73	2 423,23
	260/3	
15 ans	23 202,83	2 551,34
17 ans	23 760,59	2 612,67
19 ans	24 318,35	2 674,01
21 ans	24 876,12	2 735,34
23 ans	25 433,88	2 796,67
25 ans	25 991,64	2 858,00
27 ans	26 549,40	2 919,33
29 ans	27 107,16	2 980,66

INFIRMIER(ERE) BREVETE(E)		
Réf. RGB: Echelle 200/2 - 201/2 - 202/2 - 210/2 -		
Ancienneté de Service	BASE ANNUELLE à 100% (au 01/01/1990)	REMUNERATION MENSUELLE indexée
18/0	200/2	
1 an	14 229,09	1 564,61
2 ans	14 501,77	1 594,59
	14 774,45	1 624,57
	201/2	
3 ans	15 146,29	1 665,46
5 ans	15 778,42	1 734,97
7 ans	16 410,55	1 804,48
	202/2	
9 ans	17 141,84	1 884,89
11 ans	17 773,97	1 954,40
13 ans	18 406,09	2 023,90
	210/2	
15 ans	19 434,85	2 137,02
17 ans	20 066,98	2 206,53
19 ans	20 699,11	2 276,04
21 ans	21 331,24	2 345,55
23 ans	21 943,37	2 412,86
25 ans	22 595,49	2 484,56
27 ans	23 227,62	2 554,07
29 ans	23 859,75	2 623,58
31 ans	24 491,93	2 693,09

Personnel Administratif - niveau rédacteur			Personnel d'Intendance - entretien et cuisine			
Réf. RGB: Echelle 200/1 - 201/1 - 202/1 - 210/1			Réf. RGB: Echelle 400/2 - 401/2 - 402/2 - 410/2			
Ancienneté de Service	BASE ANNUELLE à 100% (au 01/01/1990)	REMUNERATION MENSUELLE indexée	Ancienneté de Service	BASE ANNUELLE à 100% (au 01/01/1990)	REMUNERATION MENSUELLE indexée	REMUNERATION HORAIRE indexée
20/0	RGB 200/1		18/0	RGB 400/2		
1	11 948,74	1 313,86	1	11 762,81	1 293,42	7,8548
2	12 039,63	1 323,86	2	11 837,18	1 301,60	7,9044
	12 130,51	1 333,85		11 911,54	1 309,77	7,9541
	201/1			401/2		
3	12 300,39	1 352,53	3	12 184,23	1 339,76	8,1362
5	12 376,92	1 360,95	5	12 213,97	1 343,03	8,1560
7	12 450,37	1 369,02	7	12 243,72	1 346,30	8,1759
	202/1			402/2		
9	13 082,05	1 438,48	9	12 663,90	1 392,50	8,4565
11	13 697,24	1 506,13	11	12 693,65	1 395,77	8,4764
13	14 248,76	1 566,77	13	12 723,40	1 399,04	8,4962
	210/2			410/2		
15	14 876,76	1 635,82	15	13 162,17	1 447,29	8,7892
17	15 417,93	1 695,33	17	13 191,91	1 450,56	8,8091
19	15 969,46	1 755,98	19	13 221,66	1 453,83	8,8289
21	16 520,98	1 816,62	21	13 251,41	1 457,10	8,8488
23	17 072,30	1 877,24	23	13 281,16	1 460,37	8,8687
25	17 623,83	1 937,89	25	13 310,90	1 463,64	8,8885
27	18 175,35	1 998,53	27	13 340,65	1 466,92	8,9084
29	18 726,88	2 059,18				
31	18 832,25	2 070,76				

#### 4. Références chiffrées

A l'inverse d'autres tutelles communautaires, l'ONE a tenu, de longue date, à dresser et actualiser son cadastre de l'emploi. Il vise les seuls milieux d'accueil agréés et subventionnés par l'ONE mais pour tous les types d'emplois dans ces milieux d'accueil ; il permet donc de mesurer la couverture du financement de l'emploi par le pouvoir subsidiant et les nécessités de le complémentariser pour répondre de la qualité et des besoins d'accueil.

Ce cadastre est actualisé deux fois l'an au 1<sup>er</sup> avril et au 1<sup>er</sup> octobre. Le milieu d'accueil qui ne rentre pas son cadastre voit ses subventions postposées jusqu'à la rentrée du cadastre. Ce cadastre est donc exhaustif, régulièrement contrôlé et mis à jour. Il permet d'apprécier l'emploi de manière qualitative et quantitative.

En outre, compte tenu du mode de subventionnement et pour le seul personnel qu'il subventionne, l'ONE dispose également de données précises quant à l'âge et l'ancienneté du personnel.

#### **P.O. libres CPN 305.02**

**Chiffres 2003**

	P.O.libres								TOTAL ETP
	TMS		puéricultrices		Intendance		Autres		
	rw	rbr	rw	rbr	rw	rbr	rw	rbr	
<b>financement ONE subsides ordinaires</b>	136,75	49,7147	253,30	209,55		0,95	1,00	2,50	<b>653,7647</b>
ACS missions classiques - FDS 1	7,25	0,50	62,00	23,00	5,75	3,00	2,75	1,00	<b>105,25</b>
ACS 0,05 - FDS 2	7,50		64,25	2,00	2,50		1,75		<b>78</b>
ONE FBIE			23,50	14,75					<b>38,25</b>
Wall. PRIME	0,50		129,50	2,00	30,50		14,50		<b>177</b>
Wall. AWIPH			2,00		0,37		2,96		<b>5,33</b>
Bxl. TCT		2,00		19,00		2,00			<b>23</b>
Bxl. ACS réseau				2,00				1,00	<b>9</b>
ORBEM		1,00		2,00		5,00			<b>9</b>
Autres ACS			3,00	5,00	1,50		0,31		<b>9,81</b>
ACS Bruxelles				2,00		5,00		2,00	<b>9</b>
ACS Wall. 1 point	0,50		22,85		4,50		1,00		<b>28,85</b>
ACS Wall. 3 points			16,50		4,00		3,75		<b>24,25</b>
Emplois FESC 0,05	4,05		62,43	3,90	4,75		13,95		<b>89,08</b>
PTP					9,50	0,50	5,40	1,00	<b>16,4</b>
Maribel	4,50	3,00	36,25	13,25	1,50	0,75	3,00	0,50	<b>62,75</b>
Autres	1,30	0,86	13,30	7,00	10,05	3,50	16,10	6,00	<b>58,11</b>
A charge du PO	6,605	3,36	57,13	27,04	54,375	30,85	24,49	4,35	<b>208,2</b>
<b>TOTAL</b>	168,955	60,4347	746,01	330,49	129,295	51,55	90,96	18,35	<b>1596,0447</b>
<b>TOTAL R.W.+ R.Br.</b>	<b>229,3897</b>		<b>1076,5</b>		<b>180,845</b>		<b>109,31</b>		

financement	P.O.officiels								TOTAL ETP
	TMS		puéricultrices		Intendance		Autres		
	rw	rbr	rw	rbr	rw	rbr	rw	rbr	
<b>ONE subsides ordinaires</b>	162,87	108,70	420,20	442,50	1,00		9,00	9,05	<b>1153,32</b>
ACS missions classiques - FDS 1	1,75		82,85	32,50	27,336	2,00	2,50		<b>148,936</b>
ACS 0,05 — FDS 2	1,75	0,50	15,50	2,00		2,00			<b>21,75</b>
ONE FBIE			34,00	26,00					<b>60</b>
Wall. PRIME			3,50		1,00		1,00		<b>5,5</b>
Wall. AWIPH			0,25				1,00		<b>1,25</b>
Bxl. TCT									<b>0</b>
Bxl. ACS réseau									<b>0</b>
ORBEM				2,50					<b>2,5</b>
Autres ACS	1,00		49,83	2,50	34,131		3,47		<b>90,931</b>
ACS Bruxelles		1,00	5,16	8,75		3,00		1,25	<b>19,16</b>
ACS Wall. 1 point	2,75		110,97		22,194		1,00		<b>136,914</b>
ACS Wall. 3 points	3,750		67,09		9,105		0,15		<b>80,095</b>
Emplois FESC 0,05			11,90	1,00	1,00	4,00	1,00		<b>18,9</b>
PTP			6,40		7,10	3,00	2,06		<b>18,56</b>
Maribel		2,00	11,00	3,00	4,50	3,00	0,50		<b>24</b>
Autres	0,25		31,16	12,00	15,39	2,00	21,10		<b>81,9</b>
A charge du PO	14,996	14,40	141,32	200,20	128,247	208,655	31,39	25,48	<b>764,688</b>
<b>TOTAL</b>	<b>189,116</b>	<b>126,6</b>	<b>991,13</b>	<b>732,95</b>	<b>251,003</b>	<b>227,655</b>	<b>74,17</b>	<b>35,78</b>	<b>2628,404</b>
<b>TOTAL R.W.+ R.Br.</b>	<b>315,716</b>		<b>1724,08</b>		<b>478,658</b>		<b>109,95</b>		

## V. La formation continuée

### 1. Le décret du 8 juin 1983

Le 8 juin 1983, un décret est voté visant à instaurer une formation continue pour le personnel des crèches, prégarédiennats et services de garde d'enfants à domicile. Ce décret repose sur 4 principes de base :

1° le principe d'une formation continue pour les personnels des institutions précitées, organisée et subsidiée par la Communauté française via des organismes reconnus par elle ;

2° un contenu global et souple pour cette formation permettant aussi bien les approches théoriques que le travail de groupe ou de supervision et ce, selon un programme minimum fixé annuellement par le gouvernement ;

3° le droit pour tous les membres du personnel des institutions et services concernés d'accéder à cette formation ;

4° l'avis à donner par l'ONE sur le programme de formation avant décision à cet égard.

Le décret de 1983 est à la base de la formation continue des membres du personnel des milieux d'accueil d'enfants. A l'époque déjà, il répond à une attente de ceux-ci face aux évolutions de l'accueil et constitue une avancée en Communauté française. Les effets de ce décret se feront attendre pendant de nombreuses années encore.

Quelques expériences-pilotes et autres projets expérimentaux seront mis en place. La FIMS y interviendra d'ailleurs durant les années 1987 à 1990.

Parmi les conclusions tirées dès ce moment de son expérience, nous pouvons relever :

- L'importance d'ancrer les milieux d'accueil dans le secteur social – santé, selon d'ailleurs son appartenance paritaire confirmée,
- L'importance d'un financement récurrent pour la formation et déjà
- La lancinante question du remplacement et les limites du congé éducation payé.

### 2. La Communauté française et l'ONE

Il faudra attendre 1999 pour voir se mettre en place des programmes récurrents de formation à destination de milieux d'accueil. Il s'agit d'une possibilité pour les milieux d'accueil d'accéder à prix réduits à des formations proposées par des organismes de formation, connus et reconnus. Ces formations, sans être toujours inédites, visent les différentes dimensions de l'accueil : dynamique et gestion d'équipe, gestion administrative d'un milieu d'accueil, qualité d'accueil, point précis pour un accueil de qualité. Elles se définissent un public cible restreint et précis ou s'adressent largement à tout professionnel de l'accueil. Elles se basent le plus souvent sur l'échange et nourrissent ainsi la vie des équipes.

Expérimentales, avec un nombre limité de formateurs reconnus, ces formations sont désormais institutionnalisées et intégrées au contrat de gestion de l'ONE avec des objectifs quantitatifs, qualitatifs et feront l'objet d'évaluation du contenu comme des prestataires ou de propositions pour les inscrire dans la politique d'accueil de l'Office et de la Communauté.

### **Section 9. - Formation continue des professionnel(le)s de l'enfance**

Art. 64. L'Office coordonne la formation continue des professionnel(le)s de l'accueil de l'enfance tant pour les 0-3 ans que pour les 3-12 ans. A cet effet, il établit au moins tous les trois ans un programme de formation continue qui tient compte des besoins en formation de ces professionnel(le)s, il le soumet au Ministre de l'Enfance pour approbation par le Gouvernement. Ce programme est ajusté sur base d'évaluations auprès des participants et des opérateurs. Celles-ci sont alors communiquées au Conseil d'avis.

Art. 65. Le programme visé à l'article 64 est coordonné par l'Office et réalisé en partenariat avec des établissements d'enseignement de plein exercice ou de promotion sociale et les opérateurs de formations reconnus ou agréés par le Ministre de l'Enfance. L'Office subventionne les organismes de formation reconnus par le Ministre de tutelle.

Art. 66. Chaque année une brochure présentant le programme de formation continue et reprenant les actions de formation est diffusée par l'Office à toutes les structures d'accueil et sur simple demande.

La brochure visée à l'alinéa premier sera mise en ligne sur le site Internet de l'Office. En 2003, l'Office consacre au moins 12.000 euro à la réalisation, à l'édition et à la diffusion de cette brochure.

A partir de 2004, outre le maintien des formations existantes visées à l'article 65 et de la brochure visée à l'alinéa premier, le programme de formation comprendra un ou plusieurs modules de formations accélérées conformément à l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française portant réglementation générale des milieux d'accueil, la formation des nouvelles équipes SOS-Enfant ainsi que des modules de formations dans le cadre de l'opération dite « coin lecture ». Pour ce faire, l'Office y consacre au moins 833.700 euro en 2004 et 991.600 euro en 2005.

L'Office garantit au moins 9.500 journées-participant conformément à l'annexe 2 (cette dernière ne s'appliquant pas à la Croix Rouge) pour la formation continue des professionnels de l'accueil de l'enfance.

L'Office garantit que la participation aux frais pour les participants aux formations est de maximum 5 euro par jour par journée de 6 heures de formation et de maximum 75 euro par jour par équipe pour les supervisions d'équipe sur le lieu de travail.

Par dérogation à l'alinéa 4, la participation aux frais de formation pour les participants issus des garderies scolaires ainsi que celle aux frais des cours de secourismes (réanimation pédiatrique) donnés par la Croix Rouge est gratuite.

Art. 67. Un groupe de pilotage, composé au minimum de représentants de l'Office, des opérateurs de formation et du Ministre de l'Enfance, se réunit pour accompagner l'ensemble du processus.

Extrait : Premier Contrat de gestion de l'ONE 2003 – 2005 – M.B. du 19 avril 2004

### **3. Les fonds GAR**

1989 est la date de mise en place du premier fonds de sécurité d'existence pour le secteur des milieux d'accueil d'enfants qui vise à la fois la création d'emplois et la formation des membres du personnel des milieux d'accueil d'enfants.

Dès 1991, dans ce cadre, des formations seront mise en place en deux directions essentielles :

1. des formations à l'informatique, en vue d'adaptation des personnels aux nouvelles technologies et en vue de simplification des tâches administratives pour se recentrer sur les missions d'accueil ;
2. des formations plus directement axées sur les pratiques d'accueil, la qualité, le travail en équipe.

Parmi les formations proposées citons :

- Formations en psychomotricité, aux jeux, relative à l'alimentation,
- Formations à l'accueil et la communication, à la relation, au travail en équipe,
- Premières initiatives site déjà en vue d'accompagnement et supervision d'équipe.

En 2002, une nouvelle initiative est lancée par ledit fonds en collaboration avec le fonds social européen et la Communauté française, il s'agit d'un accompagnement – supervision des équipes sur site. Cette formation, à l'inverse d'autres initiatives, concerne l'ensemble d'une équipe, de ses pratiques professionnelles ; cet accompagnement s'inscrit dans la dynamique du Code de qualité et son projet d'accueil.

#### 4. De nouveaux outils dans le champ paritaire

##### 4.1. De manière temporaire : le FIFR – fonds intersectoriel de formation

Les différents fonds sectoriels n'ont pas toujours pu engager à temps et à heures les moyens disponibles. Se sont ainsi progressivement constituées des réserves. Pour éviter de ne plus pouvoir en disposer au bénéfice des secteurs qui les ont produits ces montants par leur retour de ceux-ci dans l'ensemble des fonds de la sécurité sociale, un Fonds intersectoriel à destination de la formation continuée a été créé pour les recevoir.

Il s'agit donc de dispositions temporaires et de moyens ponctuels qui peuvent permettre de donner une impulsion particulière à des objectifs de formation. Ces formations devront être portées pour partie sur le plan intersectoriel, pour partie également sur le plan sectoriel compte tenu de besoins particuliers de chacun des secteurs.

Outre la formation proprement dite, le remplacement d'agents en formation est envisagée.

La mise en œuvre concrète de formations et / ou remplacements dans le cadre FIFR n'a pas encore pu être rendue effective : les moyens annoncés n'ayant pas encore été liquidés au Fonds.

##### 4.2. La convention avec l'enseignement de promotion sociale

A côté de formations continuées fortement ancrées dans les secteurs ou en proximité directe de l'emploi, l'enseignement de promotion sociale a également développé des formations qualifiantes ou continuées.

Cependant, les acteurs des secteurs professionnels non-marchands et de l'enseignement de promotion sociale se connaissent paradoxalement peu, leurs collaborations demeurent limitées.

Les possibilités et besoins sont nombreux et une meilleure connaissance mutuelle permettrait à chacun d'en tirer profit.

La convention repose sur une volonté de collaboration et sur l'augmentation de l'offre de formation de promotion sociale sur base d'un financement 50 / 50 de la Communauté française et des Fonds. 30.000 périodes d'enseignement pour l'année scolaire 2003 – 2004 sont prévues.

Cette convention n'a pas encore pu porter tous ses fruits mais de nombreux développements en sont attendus.

Pour la question du tutorat qui nous occupe, il est intéressant de souligner que l'enseignement de promotion sociale s'organise en modules de formation. Chacun a son contenu propre et défini. Plusieurs d'entre eux peuvent constituer un parcours de formation sanctionné par la Communauté française.

## 5. Un difficulté récurrente : le remplacement

Les points précédents ont montré que des possibilités de formation existent à divers niveaux et avec divers objectifs : ONE, Fonds sociaux, Fifr, Communauté française. Le plus grand frein à la formation réside dans la continuité de l'accueil des enfants et le remplacement de professionnels en formation. Ce remplacement éventuel est à charge de l'employeur sans subventionnement.

Le taux d'encadrement actuel ne permet pas ou difficilement des absences durables ou même ponctuelles.

Le congé éducation payé permet certes de répondre à une partie de la demande mais il est peu utilisé dans le secteur des milieux d'accueil :

Il ne concerne en effet qu'une partie des travailleurs (temps plein ou certains temps partiels). Il ne vise que certaines formations (déterminées ou reconnues par les partenaires sociaux) comptant un nombre d'heures minimum. Les formations sectorielles ne répondent généralement pas aux critères requis pour être agréées.

Il intervient pour un quota d'heures et avec un montant plafonné.

Enfin son intervention est à posteriori : l'employeur doit payer le travailleur en formation et son éventuel remplaçant de longs mois avant de recevoir en retour l'intervention proméritée.

## VI. Le tutorat

Si les premiers chapitres du présent rapport ont décrit à la fois le contexte temporel et le cadre légal d'un possible tutorat, le présent chapitre est centré sur le tutorat en tant que tel une fois ces préalables indispensables posés.

Il nous a paru indispensable de l'aborder sous deux angles : une étude scientifique et des conclusions institutionnelles et surtout les questions suscitées par le sujet.

### 1. Une étude scientifique

En proposant une étude globale sur le tutorat dans le secteur des milieux d'accueil d'enfants au Gouvernement de la Communauté française, les partenaires sociaux et particulièrement les fédérations d'employeurs du secteur, initiatrices et promotrices, avaient quelque idée quant au tutorat dans leur secteur : ses implications, ses limites, son opportunité. La convention approuvée par le Gouvernement reposait sur des intuitions à vérifier. Dresser le cadre, poser le décor a déjà permis de conforter des hypothèses. Néanmoins, il leur a paru souhaitable de ne pas en rester là mais de porter l'analyse. Aussi ont-ils choisi de confier une telle analyse à un chercheur indépendant qui reprendrait avec des yeux neufs et sans a priori la question.

Le choix du chercheur a été conditionné par le besoin d'une part, de connaissances de base du secteur, ses problématiques et enjeux (en particulier en matière de formations) comme de l'analyse de fonctions au sein du non-marchand et d'autre part, par le souhait de voir ce temps d'analyse valorisé, au-delà de toute mise en œuvre effective du tutorat et plus largement dans le champ de la formation continuée.

D'où le choix de Monsieur Bernard DE BACKER, docteur en Sociologie, auteur déjà de plusieurs recherches quant aux fonctions et leur évolution dans un secteur proche, celui de l'aide à la jeunesse, et par ailleurs engagé par l'association des fonds francophones, l'APEF, dans le cadre d'une cellule d'études.

Le champ de son investigation a été plus précisément circonscrit au tutorat proprement dit, à la fonction d'accueillante, à relire dans l'optique tutorale, aux possibilités de mise en œuvre et aux implications du tutorat au regard des milieux d'accueil, des puéricultrices et autres intervenants.

Cette étude jointe au présent rapport en fait partie intégrante. Compte tenu des motivations exprimées ci-dessus, elle en a été voulue autonome également.

## 2. Des conclusions institutionnelles

Au terme de l'étude, nous pouvons constater que celle-ci vient renforcer des convictions : le tutorat s'inscrit bien dans l'évolution, tant du champ de la formation continuée, que des milieux d'accueil. Aujourd'hui, il n'est plus possible pour aucune fonction d'acquérir une fois pour toutes les connaissances nécessaires à son exercice durant toute la carrière. Toute fonction est amenée à évoluer sur le cours de la carrière ; il en va de même pour la fonction d'accueillante. Dans ce souci d'éducation et de formation tout au long de la vie, le tutorat peut apporter des éléments de réponse. Le tutorat présente néanmoins des limites. La principale limite étant la formation initiale des puéricultrices elle-même. Cette formation donne un savoir-faire par rapport à la fonction, elle n'est pas d'abord axée sur l'analyse de ce que l'on fait, son pourquoi, son comment, la réflexion sur soi, sa manière d'exercer sa fonction dans un milieu d'accueil. De plus, la formation de puéricultrice demeure, malgré les souhaits des uns et des autres, une formation de niveau professionnel. Malgré tous les efforts de revalorisation de cet enseignement, force est de constater qu'encore aujourd'hui, ce n'est généralement pas le choix premier du jeune de se diriger vers l'enseignement professionnel. S'il se dirige malgré tout vers l'enseignement professionnel, c'est malheureusement trop souvent en situation d'échec tant scolaire que d'intégration. Les limites se situent donc tant dans la formation proposée que dans les pré-requis.

L'étude qualitative nous oblige aussi à un déplacement de perspective. Le tutorat a été pensé au départ comme disposition potentielle de fin de carrière : diversification de la fonction et allègement du travail. Le tutorat peut en effet contribuer à diversifier la fonction, lui donner des perspectives d'évolution et de carrière. Néanmoins, il ne convient pas de l'enfermer dans le cadre d'un dispositif de fin de carrière parce qu'il implique, de façon indispensable, formation complémentaire et motivation.

L'étude a également permis de préciser des interrogations et d'entrevoir l'implication du tutorat tant au niveau personnel qu'au niveau institutionnel.

### 2.1. Quel tutorat ?

L'étude de Bernard DE BACKER a mis en évidence 4 formes de tutorat avec des implications, des conséquences différentes:

**Le tutorat de formation** : il s'agit de l'accompagnement d'une professionnelle par rapport à un/une étudiant en formation. Il s'agit d'accompagner quelqu'un qui vient pour un temps limité, avec un objectif précis et un statut particulier dans un milieu d'accueil sans être amené à y demeurer ensuite. Ce tutorat implique une coopération entre le milieu d'accueil et l'institution scolaire; l'un et l'autre devant être complémentaires. Il s'agirait de définir les missions respectives de la puéricultrice tutrice, du professeur de pratiques professionnelles et du moniteur de stage. Ce tutorat est déjà présent dans de nombreux milieux d'accueil sans formalisation de la fonction et des missions. Il s'effectue de manière informelle dans les contacts journaliers entre l'étudiant et la puéricultrice au travail. Il ne concerne que certains milieux d'accueil avec une intensité différente selon la proximité d'écoles et le projet d'accueil du MAE. Cette forme de tutorat implique à la fois l'enseignement et le milieu d'accueil sur les complémentarités et les apports respectifs des uns et des autres ;

**Le tutorat d'intégration.** Il ne s'agit plus d'accueillir de manière temporaire un ou une jeune, mais d'accueillir un professionnel nouveau dans la fonction ou dans l'équipe. Il s'agit donc d'un accompagnement par un pair, de telle sorte que la nouvelle personne rejoigne le projet d'établissement sans y être totalement soumis. Les limites de ce tutorat sont la stabilité des équipes et plus globalement leur non-développement, compte tenu de l'absence de programmation substantielle qui aurait permis d'augmenter le nombre de places et donc de

professionnelles. Cette forme de tutorat interroge le milieu d'accueil par rapport à son histoire, ses traditions, sa manière de faire et d'être, ses relations tant internes que vis-à-vis des partenaires du MAE ; ce tutorat peut contribuer à transmettre un certain nombre de « paradigmes » de l'institution.

**Le tutorat d'insertion** : il s'agit de contribuer par la voie du tutorat à la qualification de nouvelles accueillantes « peu formées ». Ce type de tutorat pose la question de la qualité et des normes minimales de formation et de l'insertion effective des personnes formées au terme de leur parcours de formation. Pour les milieux d'accueil agréés et subventionnés par l'ONE, le prescrit légal est en effet très clair : il faut disposer du diplôme de puéricultrice. Ce tutorat, s'il devait se mettre en place, ne peut contribuer à diminuer les exigences en terme de formation et de qualification des personnes en charge de l'accueil de l'enfant alors que de nombreuses voix se font entendre pour demander au contraire leur augmentation. Ses missions sont trop importantes. Il peut toutefois dans des secteurs émergents contribuer à accroître la qualification de personnes engagées en recherchant d'autres voies de formation. Il convient d'être prudent à son égard.

**Le tutorat de développement** : il s'agit, grâce au tutorat, de donner de nouvelles capacités d'adaptation ou d'évolution de carrière. La structure actuelle des milieux d'accueil en Communauté française ne permet pas d'imaginer passer d'une fonction de puéricultrice à une fonction de travailleur médico-social. Néanmoins, les nouvelles attentes par rapport à la professionnelle de l'accueil, son implication croissante, les nécessités du Code de qualité laissent entrevoir le besoin criant de requalifier le « corps » des puéricultrices. Il s'agirait de leur donner les outils pour faire face à ces changements et exigences nouvelles. Les attentes par rapport à la fonction ne sont plus nécessairement les mêmes que celle du moment de leur formation scolaire. Ce tutorat est particulièrement difficile à imaginer à partir du moment où il devrait s'envisager entre pairs. Il pourrait pourtant être porteur si on l'envisage comme une formation mutuelle entre puéricultrices. Dans cette hypothèse, chacune pourrait être amenée à être à des moments différentes tutrice et tutorée. Il ne s'agirait plus de faire de différence entre tutrice et tutorée mais effectivement d'entrer dans une dynamique autre. Peut-on dès lors appeler et classer cette pratique comme effectivement du tutorat ?

## 2.2. Qui peut devenir tutrice ?

Si le tutorat a été pensé d'abord comme une piste de valorisation des fins de carrière, au terme de cette première année d'étude, force est de reconnaître que si le tutorat requiert une expérience professionnelle solide, il requiert également d'autres aptitudes. Celles-ci sont de l'ordre de la capacité de transmettre et de partager une expérience, de poser un regard critique et réflexif sur son activité professionnelle, de réfléchir sa place dans l'institution, de mettre des mots sur des actions. Le tutorat implique non seulement un savoir faire et un savoir être mais aussi du savoir partager et dire. Il s'agit d'une autre fonction et d'un autre métier, complémentaire.

Parmi les pré-requis : expérience professionnelle, capacité d'analyse, de réflexion, de partage, de motivation pour la fonction.

Certains de ces pré-requis visent clairement des dispositions et des capacités personnelles – que la puéricultrice candidate au tutorat a, ou n'a pas. D'autres peuvent s'acquérir au travers d'une formation complémentaire, si la volonté existe.

La question est également d'ordre institutionnel : combien de tutrices et quel accès à la formation. La réponse pourrait être différente selon le type de tutorat envisagé. Aujourd'hui, dans l'ordre du tutorat informel, dans les institutions concernées, toute puéricultrice peut être amenée à prendre en charge un peu de l'encadrement d'étudiant(e)s stagiaires ou de contribuer à la bonne intégration d'une nouvelle collègue. Dans un tutorat formalisé, la

fonction pourrait être reconnue, sanctionnée au terme d'une formation. S'il s'agit d'un tutorat de formation, bon nombre de puéricultrices pourrait s'y engager mais pas dans tous les milieux d'accueil. S'il s'agit d'un tutorat d'intégration, la pratique du tutorat risque d'être ponctuelle : limitée dans le temps et fonction des engagements. S'il s'agit d'un tutorat d'insertion, il devra impérativement répondre au projet d'accueil de l'institution, compte tenu de sa particularité et des limites posées à sa pratique. Si le tutorat de développement est envisagé, le nombre de puéricultrices s'engageant dans cette voie devrait être, soit très limité – une maximum par institution dans une fonction pédagogique relais, soit au contraire étendu à une large partie de l'équipe et considéré davantage comme une requalification de professionnelles pour répondre aux besoins nouveaux et une formation mutuelle des puéricultrices.

### 2.3. Quelle formation pour le tutorat ?

La formation de puéricultrices se situe dans l'enseignement professionnel davantage axé sur l'exercice de la profession que sur la réflexion par rapport à celle-ci et sur l'innovation. La dimension de transmission professionnelle n'y est pas présente.

La formation tutorale devrait avoir trois dimensions principales :

1. une remise à niveau de la formation professionnelle elle-même pour y intégrer les dernières évolutions du cadre de travail et des recherches sur le jeune enfant et compléter le cas échéant la formation de base ;
2. le travail de la capacité réflexive sur la profession, son évolution, le rôle de la puéricultrice par rapport aux autres professionnel(le)s, aux parents, aux enfants, aux personnes en formation par le tutorat , sur le rôle et la place de la tutrice ; de la mise en mots des pratiques et vécus professionnels ;
3. une dimension pédagogique qui prenne en compte à la fois :
  - comment transmettre, par le biais du tutorat, des compétences professionnelles (tutorat de formation principalement), une histoire institutionnelle et des choix de projet d'accueil (tutorat d'intégration), une volonté de remise en question et de formation mutuelle (tutorat de développement) ;
  - à qui transmettre, c'est-à-dire comprendre et respecter la personne à former via le tutorat.

Ces 3 dimensions nécessaires de formation pour un tutorat formalisé et institutionnalisé demandent du temps. Elles impliquent donc la possibilité du remplacement de la personne en formation, et de rechercher les modalités les plus adéquates pour ce faire – via le congé éducation payé ou une intervention de fonds de sécurité d'existence à l'instar de l'expérience de formation d'infirmier/ères dans les secteurs fédéraux.

### 2.4. Quelle valorisation ?

Aujourd'hui, dans le cadre d'un tutorat informel, la puéricultrice qui remplit cette mission est considérée comme totalement « égale » de ses collègues. Sans doute le plus souvent considère-t-elle que cela fait partie de son rôle et de ses missions.

Demain, dans un cadre formalisé de tutorat, avec identification de la tutrice et formation préalable à la fonction, cette égalité va se trouver modifiée. Certaines seront tutrices, d'autres non.

Cette question de la valorisation renvoie à la question de l'accès à la fonction de tutrice. Devront être abordées également les questions de barèmes, de temps de tutorat.

## 2.5. Quelles implications institutionnelles du tutorat ?

Au travers des précédentes questions, nous avons pu constater combien le tutorat interpelle, pose question au niveau individuel comme au niveau collectif et institutionnel.

Selon les choix de type de tutorat mis en place, de valorisation, d'accès à la fonction, le tutorat aura plus ou moins de répercussion sur l'institution elle-même.

Il interpelle la hiérarchie. Aujourd'hui, les fonctions sont identifiées et relativement cloisonnées entre fonction d'encadrement et d'accueil. Demain, la tutrice pourrait se trouver dans un entre-deux : plus « simple » puéricultrice mais puéricultrice tout de même ; elle ne serait pas investie d'une mission d'encadrement mais en responsabilité au regard d'autres personnes – étudiant(e)s stagiaires, jeunes professionnel(le)s... Il interpelle aussi le groupe des puéricultrices.

## VII. PERSPECTIVES

Au terme de cette première année d'étude, des matériaux ont pu être rassemblés, des contacts noués, des options confirmées, des concepts précisés. Le présent rapport permet d'en rendre compte partiellement.

Plusieurs aspects de l'étude demeurent encore à l'état d'esquisse. Des questions, encore sans réponse définitive, se trouvent toutefois précisées qui permettent dans un second temps d'aller plus loin.

Pour la deuxième année consacrée à l'étude du tutorat, trois perspectives de travail se dégagent :

1. préciser, à la lumière des derniers changements législatifs et de la mise en oeuvre du Code de Qualité, la fonction d'accueillante déjà esquissée et l'envisager à travers la diversité des milieux d'accueil ;
2. travailler les questions dégagées lors de cette première année et relatives à la mise en oeuvre du tutorat dans leurs dimensions individuelles, institutionnelles, organisationnelles et leurs implications y compris pour la Communauté (financement) ;
3. étudier d'un point de vue quantitatif le concept de tutorat. Cette étude visera à vérifier les constats de l'étude qualitative sur une plus grande échelle pour confronter les premiers éléments déjà dégagés à la réalité plus vaste des milieux d'accueil. Ce dernier aspect se trouve précisé par Bernard DE BACKER, auteur de l'étude sur le tutorat proprement dit et reprise ci-dessous :

### **La formation des accueillantes des milieux d'accueil de l'enfance par le biais du tutorat**

#### Note d'intention pour une étude quantitative complémentaire

Les deux volets de l'étude qualitative - la partie sociologique et la partie institutionnelle - étant clôturés, il nous semble pertinent de parachever ce travail par une courte étude quantitative auprès des acteurs de terrain des secteurs concernés<sup>2</sup>. Comme nous l'avons mentionné au début de notre rapport, ce volet était prévu dans la convention de 2002, sous la forme d'une « *enquête sélective auprès d'un échantillon représentatif d'institutions* ».

Cette étude quantitative nous paraît nécessaire, non seulement pour vérifier et affiner la validité de certains éléments qui ressortent de l'étude qualitative, ceci auprès d'un échantillon représentatif d'acteurs (directions et puéricultrices), mais également pour tester la faisabilité de propositions en matière de développement d'un tutorat organisé (recrutement, formation, reconnaissance...).

Sa dimension de consultation et d'expression du terrain permettrait par ailleurs d'opérer une sensibilisation du secteur à la problématique du tutorat. Elle pourrait également constituer une opportunité pour collecter de manière rigoureuse d'autres données connexes sur le secteur, son public et ses travailleurs.

#### **1. OBJECTIFS DE L'ENQUETE**

Les objectifs poursuivis seraient les suivants.

##### **1.1. Vérification des constats de l'étude qualitative sur une plus grande échelle**

Même si les témoins interviewés ont fait preuve d'une certaine convergence sur nombre de constats et de souhaits, la base des interviews était par définition très étroite (une dizaine de personnes, dont trois de l'enseignement) et des points de désaccord ou des diagnostics divergents sont apparus. Il paraît dès lors nécessaire de vérifier les informations fournies auprès d'une base plus large et plus représentative, mais également de voir dans quelle mesure des variations

<sup>2</sup> Milieux privés non-marchands d'accueil en collectivité subventionnés par l'ONE, soit un peu plus de 150 MAE offrant près de 5.000 places d'accueil.

importantes pourraient s'observer en fonction de certains facteurs (type d'acteur sondé, caractéristiques du milieu d'accueil, zone d'implantation, formation initiale des accueillantes, milieu socioprofessionnel des familles, etc.).

Un premier balayage des types de données à collecter donne les points suivants.

a. Les transformations de la pratique et du profil de compétences des accueillantes

C'est toute l'évolution récente de la pratique effective et du profil des accueillantes dont il s'agit de prendre la mesure au travers de quelques questions-clé, relatives à des faits (et non à des opinions). Il importe ici de trouver des indicateurs pertinents qui permettent de se faire une idée des réalités que l'on souhaite mesurer, surtout celles qui ont un impact sur le tutorat.

b. L'évolution du public des élèves et des puéricultrices, le turn-over des travailleuses

Ceci concerne d'un côté les travailleuses des milieux d'accueil et de l'autre les élèves des écoles. Quelle est la démographie des puéricultrices ? Quel est le niveau des engagements définitifs ou de remplacements ? Combien d'élèves stagiaires sont accueillies en moyenne ? Quels sont leurs caractéristiques ? Quels sont les départs prévisibles ? Quelle perception des changements à venir ?

c. La réalité effective du tutorat dans les MAE

Il s'agit ici de voir comment le tutorat est effectivement mis en œuvre dans les MAE, que ce soit au niveau des types (formation, intégration et insertion) et au niveau des modalités (spontané, organisé...). Le mot « tutorat » est-il lui-même utilisé ? Quel sens lui donne les acteurs ? Qui sont les tuteurs effectifs ? Quel partage des tâches entre le staff et les puéricultrices ? Quel degré de collaboration avec les écoles ? Comment a évolué la présence des maîtres de stage auprès des tutorés ?

d. Les compétences et conditions nécessaires pour le tutorat

Quelle évaluation du tutorat actuel ? Quelles sont les qualités nécessaires pour être une bonne tutrice ? Quelles sont celles qui apparaissent les plus en défaut actuellement ? Comment ces compétences ont-elles évolué dans le temps ? Est-il difficile de trouver de bonnes tutrices ? Quelle perception des évolutions à venir en ce qui concerne l'implication des accueillantes dans le tutorat ? Quels devrait-être le soutien institutionnel apporté aux tutrices ?

e. Bénéfices potentiels d'une meilleure organisation et reconnaissance du tutorat

Construire une palette d'indicateurs qui permettent de connaître le point de vue des sondés sans l'induire.

f. Le développement éventuel du tutorat

Les sondés sont-ils en faveur d'un tutorat plus organisé ? Si non, pourquoi ? Si oui, pourquoi ?

## **1.2. Test des propositions en matière de tutorat organisé**

L'objet est d'élaborer plusieurs propositions alternatives dans la foulée de l'étude qualitative, de les modéliser pour les soumettre. Ce travail doit encore être fait avec les responsables du secteur.

## **2. TECHNIQUE DE COLLECTE DES DONNEES**

Nous suggérons une *enquête par questionnaire administrée par interview*, ceci auprès d'un échantillon aléatoire-stratifié de directions et de puéricultrices. Pour la qualité des données collectées, il nous paraît absolument indispensable d'administrer le questionnaire par interview plutôt que de l'envoyer simplement par courrier. Cette dernière technique est source d'une multitude d'erreurs qui risquent de nuire considérablement à la rigueur de l'enquête : faible taux de retour qui fausse l'échantillon de départ, conditions aléatoires de réponse au questionnaire, mauvaise compréhension de certaines questions (notamment dans le chef des puéricultrices qui n'ont sans doute pas l'habitude de répondre à des questionnaires), impossibilité d'expliquer les buts de l'enquête et de répondre à des demandes de clarification, etc. L'anonymat doit bien entendu être garanti aux sondés, le chercheur et les enquêteurs étant les seuls à connaître l'identité nominative des répondants.

### **2.1. Questionnaire**

Il s'agit d'un questionnaire à réponses fermées (indispensable pour le traitement quantitatif) et semi-ouvertes qui devra être testé auprès des deux catégories d'acteurs. Si une bonne partie du questionnaire est composée de parties communes (nécessaire pour la comparaison entre les points de vue des directions et des puéricultrices), il devra également comporter des parties spécifiques. Comme dans tout questionnaire de ce type, une première partie est constituée de questions d'identification (pas le nom mais les caractéristiques des répondants).

Suivre les règles classiques dans ce domaine (cohérence, clarté, enchaînements, questions de contrôle, informations sur les objectifs et les implications, calendrier des suites, etc.). Les questions doivent dans la mesure du possible être des *questions de fait* et pas des *questions d'opinion* – sauf quand il s'agit de connaître effectivement les souhaits de sondés. Ceci permet d'éviter autant que se faire se peut les biais classiques qui consiste à donner l'image de soi que l'on souhaite faire passer plutôt que la réalité effective du terrain.

Sa structure pourrait être la suivante :

- 1) Présentation des objectifs de l'enquête, définitions de base relatives au tutorat
- 2) Questions d'identification (différentes pour directions et accueillantes)
- 3) Vérification des résultats de l'étude qualitative
- 4) Test de propositions en matière de tutorat organisé
- 5) Questions connexes sur le secteur

## **2.2. Echantillon**

La construction rigoureuse de l'échantillon ne pourra se faire que sur base d'une bonne connaissance de l'univers de référence : nombre d'institutions et ventilation selon divers paramètres (type, région, taille...), nombre de puéricultrices et ventilation. Etant donné la petite taille et le fractionnement de cet univers, la loi des grands nombres jouera faiblement ce qui signifie que l'échantillon devra être assez grand en proportion de la population-mère. A première approximation, une cinquantaine de directions et une centaine de puéricultrices devraient être sondées. Il sera nécessaire de disposer d'une liste nominative pour le tirage au sort par la technique des nombres aléatoires.

## **2.3. Administration du questionnaire**

Une petite équipe d'enquêteurs devra épauler le chercheur pour administrer le questionnaire. Cette équipe devra être formée par le chercheur. Il peut être fait appel à un organisme de sondage extérieur (type SONECOM) ou procéder entièrement en interne. L'administration du questionnaire peut éventuellement se faire par téléphone, ce qui constitue un gain de temps et d'argent considérable, mais génère quelques difficultés.

## **2.4. Dépouillement et traitement des données**

Bien que l'objet de la recherche ne nécessite pas de faire appel à des méthodes sophistiquées (analyse multivariée, analyse de régression, etc.), il sera cependant nécessaire de faire appel à un traitement informatique des données. Dans le cas d'un appel à un organisme de sondage extérieur, c'est lui qui effectue l'encodage et le traitement des données. Il procède aussi à certains croisements (analyse bivariée) à la demande des commanditaires. Dans le cas contraire, il faudra prévoir la saisie et le traitement des données en interne, ce qui suppose de disposer d'un logiciel ad hoc.

## **3. MISE EN ŒUVRE ET CALENDRIER**

Deux mois de travail à temps plein répartis sur six mois devraient suffire au chercheur. L'avantage d'un étalonnement de son temps de travail (par ailleurs incontournable si l'on fait appel au soussigné) est de permettre la maturation du projet, ainsi que la mise en œuvre de toutes les procédures sur une période plus longue. La réalisation de l'enquête pourrait s'effectuer, par exemple, d'octobre 2004 à mars 2005. Un facteur important est le recours ou non à une sous-traitance partielle de l'administration de l'enquête et de son traitement informatique par un organisme extérieur. Ceci modifiera bien entendu le coût et la charge de travail du chercheur. Ce dernier comporte la confection du questionnaire et le test de celui-ci, la construction des deux échantillons stratifiés (précédée de la collecte de données sur l'univers de références), la formation des enquêteurs et éventuellement la gestion des contacts avec l'organisme extérieur, le dépouillement éventuel de l'enquête, l'analyse des résultats et la rédaction du rapport final à partir de ceux-ci.

Bernard De Backer, 30 avril 2004

**MILIEUX d'ACCUEIL  
Et  
TUTORAT**

**Rapport de conclusion - Mai 2005**

**Avec le soutien de la  
Communauté française  
de Belgique**

**Fédération des Institutions médico-sociales (FIMS asbl)**

## **Remerciements**

A Marie-Françoise VAN LIL  
qui a eu l'idée et l'intuition de proposer cette étude.

Puisse cette recherche avoir autant de suites pour le secteur  
que les précédentes qu'elle a menées  
et qui ont pu conduire à la création des Fonds sociaux.

Une chose est déjà certaine :  
si le tutorat est formatif pour le tuteur et le tuteuré,  
il l'est tout autant pour celle qui l'étudie.

I.G.

## Table des matières

I.	<b>Introduction - Cadre de travail</b>	<b>4</b>
	De manière globale	4
	L'objet et l'objectif du présent rapport	5
II.	<b>Les différents tutorats et leur place dans les milieux d'accueil – rappel</b>	<b>6</b>
	Cadre conceptuel	6
	Tutorat et milieux d'accueil	8
III.	<b>Tutorat – pratiques et perspectives – conditions et conséquences</b>	<b>10</b>
	Quel tutorat ?	10
	Qui peut être tutrice ?	14
	Quelle formation ?	17
IV.	<b>Choix pour le tutorat dans les milieux d'accueil</b>	<b>19</b>
	Quel tutorat ?	19
	Qui peut être tutrice ?	19
	Quelle formation ?	20
	Quel degré de formalisation ?	20
	Quelle valorisation pécuniaire ?	21
V.	<b>Propositions concrètes</b>	<b>23</b>
	Formulation de propositions	23
	Ressources mobilisables	23
	Personnes à concerter	23
	Calendrier de travail	24

# I. Introduction - cadre de travail

## 1. De manière globale

L'accord cadre 2000-2005 pour le secteur non-marchand en Communauté française, s'il consacre la majorité du montant rendu disponible par le Gouvernement à la revalorisation barémique des travailleurs du secteur concerné, réserve néanmoins quelques moyens au tutorat.

Compte tenu de la faiblesse de ces moyens, le secteur des milieux d'accueil d'enfants pour ce qui le concerne a opté pour une recherche, une étude globale préalable relative au tutorat plutôt que pour des expériences ponctuelles et limitées. De plus, si une pratique d'accompagnement existe effectivement, le terme lui-même de tutorat demeure largement inconnu dans le secteur.

Ce choix s'est concrétisé par une proposition d'étude déposée par les fédérations d'employeurs en vue d'approcher la notion même de tutorat, l'expérience des milieux d'accueil, leur réceptivité au concept, les atouts et faiblesses de la fonction d'accueillante pour porter également cette fonction tutorale. Celle-ci a été acceptée par le Gouvernement de la Communauté française et par lui financée pendant les deux années prévues.

La **première année de travail** a permis :

d'une part, la réalisation d'une étude qualitative sur le tutorat en général et dans les milieux d'accueil en particulier. L'analyse de la littérature sur le tutorat et la formation continuée a permis de définir un cadre conceptuel. Quatre formes de tutorat et trois niveaux de formalisation de celui-ci ont été mis en lumière. L'interview d'un nombre limité d'acteurs du monde de l'accueil, de l'enseignement et de la formation a permis de confronter les concepts à la réalité des milieux d'accueil.

d'autre part, la mise à plat du cadre légal au sens large des milieux d'accueil, leurs diversités et les multiples intervenants. Plusieurs aspects ont été considérés : l'organisation, la législation sectorielle, le partenariat social, l'emploi, la formation initiale et continuée.

Cette première année a ainsi permis de fixer un premier cadre pour le développement possible du tutorat au sein des milieux d'accueil.

Sur base des acquis conceptuels, qualitatifs, légaux, de cette première année, le plan de travail de la **deuxième année** a été affiné. Deux aspects paraissaient devoir compléter les premières approches pour répondre du projet déposé :

- une étude quantitative en vue de tester les conclusions de l'étude qualitative, de les mesurer et mieux approcher les pratiques de la formation continuée et du tutorat dans les milieux d'accueil. Au cours de cette enquête, le terme de tutorat lui-même n'a volontairement pas été cité dans le questionnaire. Celui d'accompagnement des stagiaires – forme la plus répandue de tutorat lui a été préféré.
- un rapport de synthèse, de conclusion et de proposition relatif au tutorat au sein des milieux d'accueil.

Ainsi, au terme de chacune des deux années d'étude, deux documents de statut et de portée différents ont-ils été remis :

- d'une part, un volet « scientifique » – études qualitative et quantitative - confié à un chercheur externe, Bernard DE BACKER – il y est régulièrement fait référence dans le rapport de conclusions ;
- d'autre part, un volet « engagé » produit par le porteur du projet : mise à plat la première année, choix et propositions, la seconde année.

Compte tenu de l'objet même du projet d'étude, un rapport plus succinct relatif à la fonction de puéricultrice rassemble, synthétise ou développe divers éléments déjà abordés ou mis en évidence dans les documents de référence précités.

L'ensemble des 4 rapports d'étude, et de leur complément, constitue le rapport final de la recherche sur le tutorat confiée aux partenaires sociaux du secteur sous la responsabilité de la FIMS.

## 2. L'objet et l'objectif du présent rapport.

Au terme des deux années de recherche, l'objet du présent rapport est d'en tirer les conclusions :

- de reprendre les principaux enseignement des recherches scientifiques,
- sur cette base et en se fondant également sur la connaissance du terrain où devrait se construire le tutorat et des acteurs mobilisables, opter pour une voie pour le tutorat dans le secteur des milieux d'accueil et proposer comment il serait possible de concrétiser une mise en œuvre du tutorat.

Il s'agit aussi de passer de constats étayés à des propositions d'actions.

Isabelle GASPARD pour la FIMS  
Mai 2005

## II. Les différents « tutorats » et leur place dans les milieux d'accueil

### 1. Le cadre conceptuel

#### **Définition**

Une définition générale du tutorat est donnée par Barbier<sup>1</sup> (1996) : « on tend à parler de tutorat chaque fois que l'on constate auprès d'agents dont ce n'est précisément pas la fonction principale, et pour une durée qui est généralement limitée, la présence d'activités qui contribuent directement à la survenance chez d'autres agents de transformations identitaires correspondant au champ même de cette fonction principale ».

Une telle définition implique :

- le caractère accessoire (en opposition à principal) de la fonction tutorale ;
- l'acquisition chez le tuteur, de nouvelles compétences professionnelles.

La définition place le tutorat dans le champ du milieu professionnel également, comme dans d'autres, et intègre à ce milieu une dimension formatrice portée par ses propres agents. Elle différencie également le rôle du tuteur, qui doit être un professionnel d'abord, de celui du moniteur (formateur-enseignant). Elle permet dès lors de considérer leurs apports respectifs comme complémentaires.

La définition ne dit rien toutefois de l'apport formatif de la pratique du tutorat pour le tuteur lui-même.

#### **Les différentes formes de tutorat selon leur contenu ou leurs destinataires principaux.**

Si l'on considère différentes formes de tutorat possible sous l'angle du contenu ou du destinataire, il est possible d'identifier quatre formes de tutorat.

- Le tutorat de formation : Il met en présence un étudiant / élève et un professionnel sur le lieu de travail lui-même. De nombreuses filières d'enseignement (secondaire et supérieur) recourent à la pratique du stage en entreprise ou institution. Cette expérience permet à l'élève de mieux appréhender la globalité de la fonction / profession en vue de laquelle il se forme. Du côté du milieu de travail qui reçoit le stagiaire, un minimum d'accompagnement de celui-ci est requis pour lui permettre de faire ses premiers pas. Un professionnel accueille donc le jeune et l'accompagne. Cette forme de tutorat est plus ou moins formalisée selon les lieux, les professions, la durée du stage, l'implication de l'école et du lieu de stage.
- Le tutorat d'insertion : s'il se situe également dans le champ de la formation préalable ou en début de nouvelle entrée dans la carrière professionnelle, il se distingue toutefois par le fait que le tuteur adulte rentre dans le champ professionnel en disposant d'une faible qualification. L'insertion porte dès lors tant sur des compétences professionnelles que sur les conditions de rentrée et de maintien dans une activité professionnelle. Ce tutorat doit s'inscrire dans un projet d'établissement et peut se rencontrer principalement dans le cadre de formations plus courtes destinées à des adultes.
- Le tutorat d'intégration : il concerne deux professionnels entre eux dont l'un – tuteur - est expérimenté et/ou déjà présent dans l'institution et l'autre – tuteur - un nouveau

---

<sup>1</sup> In « Tutorat et fonction tutorale : quelques entrées d'analyse » Recherche et formation, « la fonction tutorale dans les organisations éducatives et les entreprises », 22, 1996 – cité dans l'étude qualitative de B. DE BACKER – mai 2004

travailleur. Il s'agit d'abord d'intégrer un professionnel au sein d'une équipe et d'une institution qui a son histoire propre, son projet spécifique, ses us et coutumes et de contribuer aussi, le cas échéant, à une remise à jour des compétences professionnelles.

- Le tutorat de développement : il concerne des professionnels partageant le même métier et disposant d'une formation équivalente ou non. Cette forme particulière de tutorat entre pairs au plein sens du terme, même si l'un est tuteur et l'autre tutoré, doit permettre d'améliorer la qualité des pratiques professionnelles, l'ouverture à de nouvelles techniques ou pratiques. Il peut se concevoir à titre individuel ou collectif.

### **Les différentes formes de tutorat selon leur formalisation**

Il est des tutorats qui se disent, il en est qui se vivent, comme Monsieur Jourdain faisait la prose, sans le savoir. Les effets n'en existent pas moins de part et d'autre pour le tuteur comme pour le tutoré.

Nous distinguerons en ce sens :

- « Le TUTORAT SPONTANE est celui qui se pratique dans la plupart des milieux professionnels dans le cadre des interactions entre travailleurs, apprenants et employeurs. C'est l'exemple même du tutorat informel, qui n'est reconnu ni dans l'entreprise ni par une réglementation extérieure. Les travailleurs impliqués ne sont pas nécessairement identifiés ou désignés comme tuteurs, ce qui ne veut pas dire qu'ils ne soient pas efficaces.
- « Le TUTORAT INSTITUE fait lui l'objet d'une réglementation, souvent dans le cadre d'une formation par alternance ou d'une formation initiale comprenant des heures de stage. En Belgique, c'est le cas de la « convention de stage » instaurée en 1999<sup>2</sup> et rendant obligatoire la désignation formelle d'un tuteur au sein de l'entreprise ou de l'organisation.
- « Le TUTORAT ORGANISE, quant à lui, s'inscrit dans la « structure formation » d'une entreprise ou d'une organisation apprenante et incarne donc la fonction tutorale de celle-ci (et non pas du seul tuteur). Elle suppose donc une reconnaissance effective du travail tutoral, ce qui implique notamment une formation au tutorat, des moyens supplémentaires accordés aux tuteurs, une articulation avec les niveaux hiérarchiques et une mise en cohérence avec les autres fonctions de l'entreprise. Bref, l'organisation est pensée à la fois comme un lieu de production de biens ou services et comme un lieu de construction de compétences. »<sup>3</sup>

---

<sup>2</sup> Pour l'enseignement secondaire technique et professionnel.

<sup>3</sup> Extrait du Rapport d'étude de Bernard DE BACKER – mai 2004.

## 2. Les différents tutorats confrontés aux MAE

*Quelques situations type, directement issues des études quantitatives et qualitatives illustrent des formes de tutorat effectivement présentes dans les milieux d'accueil.*

### **Tutorat de formation.**

La plupart des milieux d'accueil reçoivent des élèves stagiaires, pour la plupart des sections « puériculture » ou « aspirants en nursing ».

Du côté des tutorés : dès sa formalisation en 1957, la formation de puéricultrice a intégré dans son cursus un nombre important d'heures de stages. Le législateur qui l'a adopté comme les pédagogues qui l'ont réfléchi et proposé ont en effet estimé que cette méthode correspondait au mieux aux objectifs et attentes de la filière. Si, depuis, le nombre d'heures de stage a progressivement diminué, les lieux où les effectuer ont été précisés en vue de prendre en compte les différents aspects de la profession.

Du côté des lieux de stage, sur les 65 milieux d'accueil interrogés, seuls 2 d'entre eux n'acceptent pas de recevoir des stagiaires.

Chaque milieu d'accueil les reçoit en nombre plus ou moins important selon sa taille et sa capacité d'accompagner ces jeunes. Compte tenu de leur formation en cours et des pratiques professionnelles à acquérir, ces élèves partagent la vie des groupes d'enfants avec les puéricultrices. Ce sont donc elles qui sont en première ligne de l'accompagnement. Ce rôle n'est en général pas réservé à l'une ou l'autre d'entre elles. La plupart des puéricultrices participent à l'accompagnement des jeunes. La réalité du milieu d'accueil, des horaires, des missions l'impose. Tout au plus certaines sont-elles plus à l'aise avec les jeunes et contribuent-elles dès lors davantage à leur accompagnement.

### **Tutorat d'intégration**

La stabilité de la plupart des équipes rend ce tutorat relativement peu présent dans la pratique. Néanmoins, la plupart des milieux d'accueil sont soucieux de l'accueil des nouveaux professionnels – engagés en remplacement ou à durée indéterminée. Cette attention est d'autant plus importante que le temps entre la fin de la formation ou du dernier engagement et le début de la nouvelle activité professionnelle est long. Même s'il est pratiqué, ce tutorat ne se dit pas, ne se formalise pas en général, comme s'il allait de soi même si l'attente et la demande sont présentes. Ici encore, il est pris en charge par le/la collègue.

### **Tutorat de développement**

La plupart des milieux d'accueil veillent à assurer une formation continuée de leurs professionnel(le)s. Toutefois, il n'est pas possible d'envoyer chaque année chacun en formation, ni tout le monde à la même formation sauf à envisager, occasionnellement, une formation sur site pour toute l'équipe.

Bon nombre de milieux d'accueil prévoient dès lors, pour que la formation reçue par quelques-uns puisse bénéficier à tous, voire entraîne quelque modification de pratiques individuelles ou collectives, des modalités d'échange (des réunions d'équipe le plus souvent ou travail en commun en section) sont mises en place dans cet objectif. Si de telles pratiques d'échange et de formation mutuelle ne sont pas encore effectives, elles sont envisagées en de nombreux lieux par les responsables. Néanmoins ces pratiques, souhaitées, ne vont pas toujours de soi faute de temps ou de compétences spécifiques.

Malgré leurs limites, ces échanges verbaux ou concrets peuvent constituer un embryon de tutorat de développement.

### **Tutorat d'insertion**

L'un ou l'autre milieux d'accueil ont développé un projet spécifique qui vise à allier accueil des jeunes enfants et insertion par le travail d'adultes peu ou pas qualifiés et en formation.

Un tel projet reste marginal et requiert des conditions particulières pour pouvoir se mettre en place, projet d'établissement qui prévoit ce type d'accueil.

Quelle que soit la forme de tutorat envisagée, le terme lui-même n'est pas utilisé ou très rarement, ni la fonction instituée. La plupart des milieux d'accueil pratiquent ainsi un tutorat qui peut être qualifié de spontané.

### III. Choix de tutorat – pratiques et perspectives - conditions et conséquences

Au terme de la 1<sup>ère</sup> année de recherche, de premières conclusions institutionnelles pouvaient être tirées, fruits de l'étude qualitative et de la mise à plat sectorielle, il nous paraît aujourd'hui important de les reprendre, de les confronter aux résultats de l'étude quantitative, de la connaissance approfondie acquise, de le préciser, d'ouvrir de nouvelles perspectives.

#### 1. Quel tutorat ?

Plusieurs formes de tutorat ont été identifiées, chacune présente des implications et des conséquences différentes, chacune est plus ou moins effective dans les milieux d'accueil.

##### **Le tutorat de formation**

il s'agit de l'accompagnement d'une professionnelle par rapport à un/une étudiant en formation. Il s'agit d'accompagner quelqu'un qui vient pour un temps limité, avec un objectif précis et un statut particulier dans un milieu d'accueil sans être amené à y demeurer ensuite. Ce tutorat implique une coopération entre le milieu d'accueil et l'institution scolaire; l'un et l'autre devant être complémentaires. Il s'agirait de définir les missions respectives de la puéricultrice tutrice, du professeur de pratiques professionnelles et du moniteur de stage. Ce tutorat est déjà présent dans de nombreux milieux d'accueil sans formalisation de la fonction et des missions. Il s'effectue de manière informelle dans les contacts journaliers entre l'étudiant et la puéricultrice au travail. Il ne concerne que certains milieux d'accueil avec une intensité différente selon la proximité d'écoles et le projet d'accueil du MAE. Cette forme de tutorat implique à la fois l'enseignement et le milieu d'accueil sur les complémentarités et les apports respectifs des uns et des autres ;

2004

L'étude quantitative a permis de mesurer l'extension de cette forme de tutorat. Des stagiaires sont accueillies dans quasi tous les milieux d'accueil. Sur les 65 responsables d'institutions interrogées, seules deux ne veulent pas accueillir de stagiaires. 80% des puéricultrices des milieux d'accueil concernés participent à l'accompagnement des stagiaires. Vu le nombre de stagiaires accueillies et l'organisation du milieu d'accueil, il serait sans doute illusoire d'imaginer une seule puéricultrice chargée de cet accompagnement.

De la part des tutrices, celles-ci considèrent que cet accompagnement fait partie de leur travail et qu'il contribue à leur propre formation. Par l'obligation de verbaliser les actions, de les expliquer, de se confronter à l'autre, s'interroger sur ses propres pratiques, l'accueil et l'accompagnement de stagiaires peut ainsi contribuer à l'évolution individuelle et collective.

Il faut toutefois souligner, malgré l'extension de la pratique que le terme de tutorat demeure inconnu pour beaucoup. Sa pratique demeure donc spontanée, comme allant de soi. La plupart des puéricultrices interrogées considèrent que l'accueil des stagiaires fait partie de leur fonction, constitue une manière de rendre à leur tour ce dont elles ont bénéficié.

Néanmoins, tant de la part des responsables de milieux d'accueil que des puéricultrices, la demande de formation est importante. Celle-ci devrait leur permettre de mieux accompagner les jeunes stagiaires. Il y a en effet une différence entre les capacités requises pour bien faire son métier et celles jugées nécessaires pour le partager, y introduire les jeunes et accompagner leurs premiers pas.

## **Le tutorat d'intégration.**

Il ne s'agit plus d'accueillir de manière temporaire un ou une jeune, mais d'accueillir un professionnel nouveau dans la fonction ou dans l'équipe. Il s'agit donc d'un accompagnement par un pair, de telle sorte que la nouvelle personne rejoigne le projet d'établissement sans y être totalement soumis. Les limites de ce tutorat sont la stabilité des équipes et plus globalement leur non-développement, compte tenu de l'absence de programmation substantielle qui aurait permis d'augmenter le nombre de places et donc de professionnelles. Cette forme de tutorat interroge le milieu d'accueil par rapport à son histoire, ses traditions, sa manière de faire et d'être, ses relations tant internes que vis-à-vis des partenaires du MAE ; ce tutorat peut contribuer à transmettre un certain nombre de « paradigmes » de l'institution.

2004

L'intégration de nouveaux professionnels au sein de l'équipe concerne tant le nouveau titulaire de poste que le remplaçant. L'étude quantitative nous montre indirectement les limites de cette forme de tutorat. La plupart des équipes sont stables, sauf quelques-unes où le turn over est important. De nombreux « nouveaux » professionnels entrent dans les milieux d'accueil en qualité de remplaçant, quitte à y demeurer ensuite à durée indéterminée.

Néanmoins, lorsque le cas se présente, le besoin d'intégrer les nouveaux professionnels est souligné comme important. A moyen terme, la question reste évidemment posée. En effet, lorsque l'on examine la structure d'âge et d'ancienneté des puéricultrices force est de constater que certains milieux d'accueil, à l'équipe particulièrement stable, vont voir en une même période un renouvellement important de leur équipe.

D'autre part, le plan Cigogne prévoit d'ici 2010 la création de quelques 10.000 nouvelles places d'accueil, une partie via l'extension de milieux d'accueil existant, une autre via la création de nouvelles structures.

Un besoin de cette forme de tutorat pourrait donc apparaître rapidement. Il risque cependant, dans de nombreuses institutions, de demeurer ponctuel et occasionnel.

Cette forme de tutorat requiert de la part de la tutrice outre des compétences professionnelles, une bonne connaissance de son institution pour pouvoir la partager et y introduire une nouvelle collègue. Enfin, le tutorat d'intégration interpelle davantage l'institution elle-même par rapport à son projet, ses choix, ses priorités. Il ne s'agit plus seulement d'un questionnement par rapport aux pratiques individuelles mais bien par rapport à des choix collectifs. Il ne s'agit plus de contribuer à la formation professionnelle mais d'intégrer à la pratique professionnelle dans un lieu précis. Si le tutorat de formation interroge la tutrice sur sa pratique, le tutorat d'intégration interroge aussi le milieu d'accueil sur ces choix en matière d'accueil. Au-delà de l'individu, c'est toute l'institution qui peut être interpellée.

## **Le tutorat d'insertion**

il s'agit de contribuer par la voie du tutorat à la qualification de nouvelles accueillantes « peu formées ». Ce type de tutorat pose la question de la qualité et des normes minimales de formation et de l'insertion effective des personnes formées au terme de leur parcours de formation. Pour les milieux d'accueil agréés et subventionnés par l'ONE, le prescrit légal est en effet très clair : il faut disposer du diplôme de puéricultrice. Ce tutorat, s'il devait se mettre en place, ne peut contribuer à diminuer les exigences en terme de formation et de qualification des personnes en charge de l'accueil de l'enfant alors que de nombreuses voix se font entendre pour demander au contraire leur

augmentation. Ses missions sont trop importantes. Il peut toutefois dans des secteurs émergents contribuer à accroître la qualification de personnes engagées en recherchant d'autres voies de formation. Il convient d'être prudent à son égard.

2004

Cette forme de tutorat n'a pas été directement abordée au travers de l'étude quantitative. Il faut toutefois souligner que les milieux d'accueil reçoivent majoritairement des élèves issues des sections « puériculture » et « aspirantes en nursing ». Ce sont ces formations qui donneront principalement accès à un emploi dans le cadre prévu par l'ONE. C'est vers ces qualifications également que le milieu d'accueil subsidié se tournera le plus souvent, même si l'emploi est financé par ailleurs.

Cette forme particulière de tutorat doit s'inscrire dans le projet même de l'institution et être partagé par chacun des acteurs.

La principale question au regard de ce type de tutorat est celle de l'emploi. Certes les milieux d'accueil agréés et subsidiés par l'ONE ne sont pas les seuls. Mais il convient néanmoins de s'interroger sur les débouchés réels de toute formation alternative. Il ne faut pas donner de faux espoirs à des personnes qui font un effort important d'insertion après un parcours difficile.

En outre, les précautions doivent être prises pour que l'instauration d'un tel tutorat ne puisse conduire à la dévalorisation d'une profession – puéricultrice. Si cette fonction est reconnue, la formation qui y conduit est jugée pour beaucoup insuffisante au regard des besoins de qualité. Une réelle politique d'insertion ne peut avoir pour conséquence un abaissement des exigences de formation initiale sous prétexte que des formations existent et que des personnes formées cherchent de l'emploi.

Un préalable nous paraît dès lors indispensable : l'évaluation de la formation, son niveau, son contenu en vue de préciser clairement à ceux et celles qui s'y engagent les débouchés professionnels effectifs au terme de leur formation.

### **Le tutorat de développement :**

il s'agit, grâce au tutorat, de donner de nouvelles capacités d'adaptation ou d'évolution de carrière. La structure actuelle des milieux d'accueil en Communauté française ne permet pas d'imaginer passer d'une fonction de puéricultrice à une fonction de travailleur médico-social. Néanmoins, les nouvelles attentes par rapport à la professionnelle de l'accueil, son implication croissante, les nécessités du Code de qualité laissent entrevoir le besoin criant de requalifier le « corps » des puéricultrices. Il s'agirait de leur donner les outils pour faire face à ces changements et exigences nouvelles. Les attentes par rapport à la fonction ne sont plus nécessairement les mêmes que celle du moment de leur formation scolaire. Ce tutorat est particulièrement difficile à imaginer à partir du moment où il devrait s'envisager entre pairs. Il pourrait pourtant être porteur si on l'envisage comme une formation mutuelle entre puéricultrices. Dans cette hypothèse, chacune pourrait être amenée à être à des moments différents tutrice et tutorée. Il ne s'agirait plus de faire de différence entre tutrice et tutorée mais effectivement d'entrer dans une dynamique autre. Peut-on dès lors appeler et classer cette pratique comme effectivement du tutorat ?

2004

Il convient d'envisager cette forme spécifique de tutorat selon trois axes :

1° le tutorat lui-même est formateur pour la tutrice. Il porte des effets identitaires : il donne le sentiment de progresser et renforce l'estime de soi. L'accueil et l'accompagnement de

stagiaires effectués par la puéricultrice constitue en même temps une formation pour la tutrice, augmentent ses propres capacités professionnelles c'est-à-dire la définition même du tutorat de développement. La pratique du tutorat confronte en effet la puéricultrice à l'autre, plus jeune, en recherche, et interroge ses propres pratiques. La présence, plus ou moins régulière, des monitrices de stage renforce encore la capacité de prise de recul et ajoute à un regard porté sur la pratique et les questions qui en découlent.

Cette première approche du tutorat de développement concerne un développement professionnel de manière individuelle. Les autres approches complémentaires prennent davantage en compte un développement de l'ensemble du groupe par lui-même et montre l'importance du rôle des pairs.

2° ce tutorat peut être également relu en lien avec la formation continue.

Si celle-ci est une réalité pour la plupart des milieux d'accueil, toutes les professionnelles ne peuvent participer à la même formation, ni à une formation la même année. Se pose dès lors la question du partage des acquis de la formation en vue de leur prise en compte dans la manière de travailler au sein des milieux d'accueil.

Ce partage se fait déjà dans de nombreux milieux d'accueil (50 %) ou est envisagé dans la majorité de ceux qui ne la pratiquent pas encore, dans le chef des responsables au moins.

Le fait de partager en réunion les acquis d'une formation ne rencontre pas pleinement la définition du tutorat de développement. Mais celle-ci peut être suivie d'une pratique menée de concert, la puéricultrice formée pouvant alors naturellement se retrouver en position de tutrice. Dès lors, pour la suite de ce rapport, nous considérerons que la réunion constitue la première amorce du tutorat de développement.

3° le tutorat de développement doit également être considéré au regard du Code de qualité de l'ONE. Celui-ci implique en effet un travail d'équipe en vue de la rédaction et de la mise à jour du projet d'accueil de chaque établissement. Il prévoit également de se fixer des objectifs précis en vue d'amélioration constante et progressive de la qualité de l'accueil. Plus concrètement, cela signifie que chaque équipe est invitée à analyser ses pratiques en vue de les conforter ou de les amender sur l'un ou l'autre aspect de l'accueil. Elle est également invitée à se fixer des objectifs précis, en vue de mieux rencontrer le prescrit de ce Code. L'attestation de qualité, délivrée par l'ONE, ne constitue pas un label de qualité mais l'engagement dans une démarche dynamique pour améliorer la qualité. La mise en œuvre de ce processus du Code de qualité au sein des milieux d'accueil 0 – 3 ans s'est traduite par la diffusion de trois brochures proposant des repères pour un accueil de qualité ciblés sur les parents, les enfants et les professionnelles elles-mêmes, et la mise en place d'ateliers où responsables et puéricultrices de différents milieux d'accueil échangent leurs questions et expériences sur un aspect particulier de la qualité.

La participation d'une partie seulement des équipes à ces ateliers implique l'obligation pour les participantes de partager aux autres les échanges intervenus pour les intégrer ou non, mais en connaissance de cause, au projet d'accueil de l'institution. La demande est importante lors de ces ateliers d'outils pour partager à l'ensemble de l'équipe l'expérience et les acquis de ces temps d'échanges. Le processus et ses modalités de mise en œuvre requièrent en effet que l'on prenne souci du partage et de la transmission, l'organise de manière formelle. Il convient également que des propositions de pratiques nouvelles soient expérimentées.

## 2. Qui peut devenir tutrice ?

### **Du point de vue individuel**

Si le tutorat a été pensé d'abord comme une piste de valorisation des fins de carrière, au terme de cette première année d'étude, force est de reconnaître que si le tutorat requiert une expérience professionnelle solide, il requiert également d'autres aptitudes. Celles-ci sont de l'ordre de la capacité de transmettre et de partager une expérience, de poser un regard critique et réflexif sur son activité professionnelle, de réfléchir sa place dans l'institution, de mettre des mots sur des actions. Le tutorat implique non seulement un savoir faire et un savoir être mais aussi du savoir partager et dire. Il s'agit d'une autre fonction et d'un autre métier, complémentaire.

Parmi les pré-requis : expérience professionnelle, capacité d'analyse, de réflexion, de partage, de motivation pour la fonction.

Certains de ces pré-requis visent clairement des dispositions et des capacités personnelles – que la puéricultrice candidate au tutorat a, ou n'a pas. D'autres peuvent s'acquérir au travers d'une formation complémentaire, si la volonté existe.

2004

Sur base de l'étude quantitative, on peut estimer qu'actuellement, le tutorat de formation concerne 80 % des puéricultrices. L'intégration dans le milieu d'accueil des acquis de la formation continuée est mise en œuvre ou envisagée dans 75 % des milieux d'accueil. Elle peut y prendre différentes formes. La mise en œuvre du Code de qualité concerne l'ensemble des milieux d'accueil. La pratique révèle donc qu'un grand nombre de puéricultrices sont concernées, à un degré ou un autre, par une pratique tutorale. Il en va de même des milieux d'accueil.

L'étude quantitative vient renforcer ce qui ressortait déjà de la première partie de la recherche. Le tutorat ne peut être envisagé comme une forme de politique de fin de carrière.

Il peut concerner des puéricultrices plus âgées mais pas en raison de leur âge. L'échec de l'expérience tentée dans le cadre du plan Tandem dans le secteur « aide aux personnes handicapées et maisons pour adultes en difficulté – CP 319.02 » vient confirmer s'il le fallait encore cette option. Les puéricultrices comme les responsables interrogées considèrent en effet l'ancienneté comme le critère le moins pertinent pour devenir tutrice. Les deux groupes placent en premier la motivation et ensuite les compétences professionnelles et les aptitudes pédagogiques.

Mais la première demande pour poursuivre et améliorer l'accompagnement des stagiaires vise la formation. Cette demande de formation est importante : 80 % des responsables et 60 % des puéricultrices estiment en effet qu'une formation spécifique améliorerait la pratique tutorale au bénéfice des tutorées comme des tutrices. Parmi les personnes interrogées, bon nombre d'entre elles citent les écoles de puériculture comme un partenaire souhaité de cette formation.

## Du point de vue institutionnel

La question est également d'ordre institutionnel : combien de tutrices et quel accès à la formation. La réponse pourrait être différente selon le type de tutorat envisagé. Aujourd'hui, dans l'ordre du tutorat informel, dans les institutions concernées, toute puéricultrice peut être amenée à prendre en charge un peu de l'encadrement d'étudiant(e)s stagiaires ou de contribuer à la bonne intégration d'une nouvelle collègue. Dans un tutorat formalisé, la fonction pourrait être reconnue, sanctionnée au terme d'une formation. S'il s'agit d'un tutorat de formation, bon nombre de puéricultrices pourrait s'y engager mais pas dans tous les milieux d'accueil. S'il s'agit d'un tutorat d'intégration, la pratique du tutorat risque d'être ponctuelle : limitée dans le temps et fonction des engagements. S'il s'agit d'un tutorat d'insertion, il devra impérativement répondre au projet d'accueil de l'institution, compte tenu de sa particularité et des limites posées à sa pratique. Si le tutorat de développement est envisagé, le nombre de puéricultrices s'engageant dans cette voie devrait être, soit très limité – une maximum par institution dans une fonction pédagogique relais, soit au contraire étendu à une large partie de l'équipe et considéré davantage comme une requalification de professionnelles pour répondre aux besoins nouveaux et une formation mutuelle des puéricultrices.

2004

Au terme de l'étude en mai 2004, les options restaient ouvertes ; un tutorat très formalisé pour un nombre limité de tutrices instituées ou un tutorat largement ouvert, plus conforme à la pratique effective.

L'étude quantitative confirme l'existence de ces deux « écoles ». Les responsables de milieux d'accueil se partagent d'ailleurs à peu près à égalité entre les deux options.

Le choix de l'une ou l'autre option n'est pas neutre. Il rejaillit sur la question de la formation, du choix des tutrices mais également sur les implications institutionnelles et l'organisation des milieux d'accueil.

*1<sup>ère</sup> option - fonction réservée à un nombre limité de puéricultrices instituées dans une fonction définie de tutrice.*

Cette option pose la question de l'accès à la fonction et à la formation. Est-ce le milieu d'accueil qui choisit la personne qui peut s'engager dans la formation de tutrice ? La puéricultrice peut-elle le faire d'initiative sans garantie d'accès à la fonction ? Cette option requiert également une définition précise du rôle de la tutrice au sein du milieu d'accueil de manière globale (définition de fonction) et particulière (déclinaison propre au milieu d'accueil).

Dans le cadre d'un tutorat de formation, la tutrice deviendrait l'interlocutrice première de l'école et des monitrices de stages. Dans le cadre d'un tutorat de développement, la tutrice instituée pourrait devenir, par sa formation et les compétences acquises, un référent pédagogique et contribuer de manière maximale à entraîner ses collègues vers l'acquisition de nouvelles compétences.

Ce type de définition du rôle de la tutrice implique une formation relativement longue en vue d'acquisition de compétences pédagogiques, de mise à niveau des compétences professionnelles, d'une bonne capacité d'animation de réunions.

De facto également, du point de vue institutionnel ce choix implique une hiérarchisation, qui risque de conduire à une position ambiguë de la tutrice continuant d'appartenir au groupe des puéricultrices tout en ne l'étant plus totalement. Ce choix interpelle également par rapport à la définition même du tutorat qui s'inscrit dans une pratique professionnelle majoritaire et d'une pratique tutorale qui demeure une activité complémentaire.

Ce choix se révèle extrêmement positif par rapport à la demande large d'évolution de carrière pour les puéricultrices. Il est également positif dans le cadre d'un tutorat de développement : la puéricultrice tutrice pouvant disposer désormais des capacités nécessaires pour aider ses collègues à développer leurs propres capacités.

*2<sup>ème</sup> option - l'ouverture large* de la fonction tutorale à un nombre important de puéricultrices.

Cette option se révèle plus proche de la réalité de la pratique actuelle : on constate en effet une participation large des puéricultrices à l'accueil et l'accompagnement des stagiaires.

Cette option a sans doute aussi moins d'implications institutionnelles : elle ne met pas à part une ou deux puéricultrices mais veille à revaloriser le corps même des puéricultrices, directement ou indirectement, en lui maintenant son unité.

Pratiquement, la formation pourrait être moins poussée, plus courte, pour permettre de concerner de nombreuses puéricultrices.

Cette option présente de nombreux aspects positifs dans le cadre de la mise en œuvre du tutorat tant de formation, d'intégration que de développement. Dans ce dernier cas, le tutorat deviendrait mutuel : chaque puéricultrice étant tour à tour tutrice et tutorée, cette double position étant pareillement formatrice.

Les deux options ne sont pas nécessairement antagonistes : elles pourraient se révéler complémentaires dans le temps. Il paraît en effet opportun de commencer par un tutorat d'ouverture avec une revalorisation globale de la fonction de puéricultrice en y inscrivant la formation et l'accompagnement de jeunes en formation comme des collègues. Une fois cette formalisation de la pratique actuelle et la formation correspondante il n'empêche de développer ensuite un tutorat plus formalisé et l'instauration d'une tutrice effective.

### 3. Quelle formation ?

La formation tutorale devrait avoir trois dimensions principales :

1. une remise à niveau de la formation professionnelle elle-même pour y intégrer les dernières évolutions du cadre de travail et des recherches sur le jeune enfant et compléter le cas échéant la formation de base ;
2. le travail de la capacité réflexive sur la profession, son évolution, le rôle de la puéricultrice par rapport aux autres professionnel(le)s, aux parents, aux enfants, aux personnes en formation par le tutorat , sur le rôle et la place de la tutrice ; de la mise en mots des pratiques et vécus professionnels ;
3. une dimension pédagogique qui prenne en compte à la fois :
  - comment transmettre, par le biais du tutorat, des compétences professionnelles (tutorat de formation principalement), une histoire institutionnelle et des choix de projet d'accueil (tutorat d'intégration), une volonté de remise en question et de formation mutuelle (tutorat de développement) ;
  - à qui transmettre, c'est-à-dire comprendre et respecter la personne à former via le tutorat.

2004

Du point de vue du contenu de la formation, les trois axes dégagés au terme de l'étude qualitative pourraient être mieux exprimés et organisés comme suit :

1<sup>er</sup> axe : une remise à niveau des compétences professionnelles elles-mêmes ; la formation des puéricultrices a évolué ces dernières années pour intégrer davantage une fonction éducative et tout l'aspect du développement psychologique du bébé et du jeune enfant. Certes, des formations ont été proposées aux puéricultrices quant à l'un ou l'autre aspect de ces introductions. Cette mise à niveau des compétences pourrait donc consister en une réintégration des acquis des différentes formations et s'appuyer sur les compétences du profil de formation des puéricultrices qui sont considérés comme devant être acquises progressivement par la pratique de la profession elle-même. Cet aspect de la formation devrait également contenir une dimension de réflexion sur la fonction et le rôle de la puéricultrice.

2<sup>ème</sup> axe : la connaissance du public cible ou des tutorés. L'étude quantitative révèle l'importance de cette dimension de cette formation des tutrices. En effet, la plupart des professionnelles interrogées considèrent que les jeunes en formation sont aujourd'hui plus fragiles psychologiquement et socialement. Elles ont donc à remplir non seulement une fonction d'aide à l'acquisition de compétences professionnelles mais également une mission d'encadrement « humain ». il est donc important de bien connaître dans ce cadre l'adolescent ou le jeune adulte pour comprendre son questionnement personnel et y apporter la réponse la plus adéquate. Cet axe est très directement, voire exclusivement, lié au tutorat de formation.

3<sup>ème</sup> axe. Dans un premier temps, il avait été défini comme une dimension pédagogique de la formation. Au terme de cette étude et après avoir entendu également les responsables de l'enseignement, il nous paraît plus pertinent de le développer en d'autres termes pour mieux identifier les rôles respectifs de l'enseignement et du milieu professionnel et l'adapter à la réalité et aux besoins des différentes formes de tutorat. Il serait donc plus opportun de parler de capacités de verbalisation, de communication, de partage des compétences et d'accompagnement. Le terme pédagogique étant alors réservé davantage à l'enseignement lui-même et à l'action des monitrices. Il s'agit sans doute de nuances sémantique mais dans la mise en place d'un dispositif et de la définition du rôle de chacun, il semble néanmoins opportun. En outre si le tutorat est envisagé sous ses 4 aspects (tutorat de formation, d'intégration, d'insertion, de développement) les nouveaux termes peuvent en effet mieux s'adapter aux 4 formes que les termes pédagogiques plus liés à l'enseignement.

Les axes 1 et 3 proposés sont à la fois nécessaires à la pratique du tutorat mais ne se limitent pas à celle-ci. Ils concernent toute la pratique de la puéricultrice : l'accueil des enfants, la relation aux parents, l'intégration dans une équipe, la participation à l'élaboration et la concrétisation d'un projet d'accueil et la réflexion sur celui-ci. Ils se situent dès lors au cœur du devenir souhaité des milieux d'accueil et révèlent l'écart croissant entre la réalité de la formation initiale (au niveau professionnel) et les attentes du secteur et des bénéficiaires de celui-ci.

Quant à la forme, l'étude quantitative nous donne une deuxième information intéressante. Elle concerne la demande de participation des écoles de puéricultrices. La plupart des milieux d'accueil qui pratiquent un tutorat de formation ont un interlocuteur, une école privilégiée dans ce cadre. La participation à la formation est donc souhaitée par la plupart des puéricultrices. Toutefois, celles-ci ne doivent pas être le seul intervenant formatif dans le processus. En effet, les enseignants des écoles de puériculture sont confrontés à un public d'adolescents en formation et non d'adultes expérimentés. Les méthodes pédagogiques, l'organisation de l'enseignement (cours successifs, ciblés par des professeurs différents,..) ne répondent pas nécessairement aux attentes et besoins. Des personnes issues de ces écoles sont néanmoins indispensables dans la mise en œuvre du dispositif. Les méthodologies de l'enseignement de promotion sociale, son organisation, en particulier la possibilité de faire appel à des experts du monde professionnel ou autres, la souplesse des horaires et le travail en modules capitalisables s'adaptent davantage aux besoins. Ce choix permettrait également la participation des formateurs spécialisés du secteur.

Le remplacement constitue le principal frein à la formation continuée des professionnelles du secteur. Il n'y a pas de raison de penser qu'il en serait autrement d'une formation de type continuée mais orientée vers la pratique tutorale. Il convient donc de veiller à faire agréer les formations qui seraient proposées dans le cadre du congé - éducation payé . Cette forme de congé permet le remboursement du temps non presté directement. Un dispositif complémentaire devrait être mis en place de telle sorte que les fonds sociaux par exemple puissent préfinancer le remboursement du ministère de l'emploi. Il n'intervient en effet qu'au terme de l'année de formation.

Enfin, il apparaît également, au terme de cette recherche, tant de l'étude quantitative que des différents contacts complémentaires pris dans cette seconde année de recherche, indispensable de former également les responsables des milieux d'accueil dans le cadre de la formalisation du tutorat.

Si les puéricultrices sont en première ligne de l'accompagnement des stagiaires, de l'intégration de leurs nouvelles collègues, du développement mutuel de leurs compétences professionnelles, le rôle des responsables est autre et nécessaire. Il revient aux responsables d'organiser et de planifier la présence des stagiaires avec l'école compte tenu des contraintes des uns et des autres, d'apprécier l'opportunité ou non d'accepter des stagiaires, surtout s'il s'agit de formations autres que puéricultrices pour qui le passage par un milieu d'accueil constitue une obligation légitime. Les responsables ont un rôle important à jouer en matière de tutorat d'intégration également mais surtout en ce qui concerne le tutorat de développement. Elles ont en effet à être moteur du débat sur la qualité dans leur milieu d'accueil, organiser les réunions d'équipe, les concertations...

Pour une mise en œuvre efficace du tutorat, il est nécessaire donc de donner également au personnel d'encadrement , infirmières, assistantes sociales, de nouveaux outils pour leur permettre d'intégrer le tutorat dans le cadre institutionnel. Ces outils seraient de l'ordre de la gestion d'équipe, de son animation. Ils devraient joindre des aspects gestionnels - management d'équipe - et d'ordre psycho-pédagogique (choix méthodologique, projet d'accueil..) si de nombreuses responsables se sont formées dans la pratique même de leurs responsabilités, ont émergés en raisons de leurs capacités personnelles, les obligations croissantes de la fonction incitent à accompagner la prise de responsabilité d'une formation sans doute mais aussi d'un accompagnement.

## IV. Choix pour le tutorat dans les milieux d'accueil

Au terme de cette étude, il nous paraît indispensable de répondre à 5 questions correspondant au cahier des charges que nous nous étions nous fixés à l'entame du processus, à savoir:

1. quel tutorat
2. qui peut être tutrice
3. quelle formation nécessaire à la pratique du tutorat
4. quel degré de formalisation du tutorat
5. quelle valorisation des tutrices

Il est évident qu'une partie des réponses à ces questions transparait déjà du précédent chapitre. Leur formalisation paraît néanmoins nécessaire pour permettre d'avancer ensuite des propositions concrètes.

### 1. Quel tutorat ?

4 formes de tutorat ont été identifiées dans le cadre de cette étude. Même si quasiment jamais le mot n'est cité et utilisé dans les milieux d'accueil, manifestement 3 de ces 4 formes sont soit largement pratiquées soit correspondent à une exigence légale. Il semble donc normal au terme de l'étude de les favoriser, de les promouvoir et de leur donner une assise supplémentaire.

Il s'agit du tutorat de formation rencontré dans la quasi totalité des milieux d'accueil (pour mémoire seuls 2 milieux d'accueil sur les 65 interrogés refusent d'accueillir des stagiaires). Deuxième forme de tutorat : le tutorat d'intégration. Même s'il est beaucoup moins répandu compte tenu de la stabilité globale des équipes, il ne s'en avère pas moins nécessaire quand le cas se présente de veiller à la bonne intégration des nouvelles au sein des équipes. Pratiqué effectivement par les puéricultrices elles-mêmes ce tutorat demande également à être renforcé. Une troisième forme de tutorat est également présente : le tutorat de développement. Sa présence au sein des milieux d'accueil est attestée sous trois formes. 1° la fonction de tutrice est formatrice pour la tutrice elle-même. Le tutorat de formation constitue donc aussi un tutorat de développement pour les tutrices. 2<sup>ème</sup> aspect : ce tutorat permet d'intégrer l'acquis des formations continuées extérieures au sein de l'équipe. 3<sup>ème</sup> aspect : le tutorat de développement est de nature à contribuer largement à une prise en compte du Code de qualité et son exigence d'amélioration constante de la qualité de l'accueil.

Nous mettrons donc de côté une des formes de tutorat : le tutorat d'insertion. À de nombreuses reprises, les professionnelles du secteur ont constaté que la formation de puéricultrices constituait un minima, qu'il convenait en outre de tendre à l'améliorer et d'en rehausser le niveau compte tenu des nouvelles attentes au regard de l'accueil de l'enfant. D'autre part, si intégrer des personnes moins qualifiées au sein du milieu d'accueil peut contribuer à mettre en péril la valorisation et la professionnalisation de la fonction de puéricultrice, cette insertion pose un autre problème : la capacité effective d'embauche au terme de la formation entamée. Avant le développement de ce tutorat, il faut donc que ces deux obstacles puissent être levés. Il s'agit de garantir le niveau de formation via les politiques d'insertion et la reconnaissance de l'équivalence du niveau de formation qui en découle ainsi qu'enfin la possibilité d'embauche de ces personnes.

### 2. Qui peut être tutrice ?

Si au départ, l'accord de juin 2000 et, à sa suite, le projet d'étude sur le tutorat ont envisagé le tutorat en vue de valorisation des fins de carrière, cette hypothèse, au terme de deux années de recherche, doit désormais être exclue. Non qu'il faille exclure les puéricultrices âgées du rôle de tutrice mais cela ne peut être la condition d'accès à la fonction.

La condition première d'accès à la fonction de tutrice est la motivation de celle qui l'envisage. Viennent ensuite les capacités de développer les compétences professionnelles et enfin la solidité de ces compétences elles-mêmes.

Du point de vue institutionnel, compte tenu de pratiques constatées, il ne semble pas opportun de réserver, dans l'immédiat, la fonction de tutrice à un nombre limité de puéricultrices. Au contraire, il semble nécessaire dans un premier temps d'aider et de formaliser la pratique, de l'appuyer par une formation attendue de toutes.

### 3. Quelle formation ?

Le personnel des milieux d'accueil se répartit en deux groupes principaux : les puéricultrices chargées de l'accueil et le personnel d'encadrement. Ces deux catégories principales doivent pouvoir bénéficier d'une formation complémentaire en vue d'une mise en œuvre plus efficace encore de la pratique tutorale dans les milieux d'accueil.

Pour ce qui concerne les puéricultrices, cette formation devrait s'articuler autour de trois axes principaux :

1° un recadrage des compétences professionnelles et leur actualisation compte tenu de l'évolution de la fonction,

2° une meilleure approche des personnes à tutorer principalement les jeunes en formation. Si le niveau de leur formation initiale n'est pas mise en cause, les puéricultrices soulignent en effet la fragilité des personnes qui s'engagent dans cette filière d'enseignement, Il convient donc outre les compétences professionnelles qui peuvent être acquises par le biais des stages et du tutorat d'aider au renforcement personnel des futures professionnelles des milieux d'accueil. Pour ce faire, il est important de donner des outils aux puéricultrices elles-mêmes pour comprendre les questions et approcher les réponses ou aider à l'orientation des jeunes pour trouver les réponses à leur questionnement.

3° une formation axée non sur une aptitude pédagogique comme telle mais plutôt une formation aidant à la verbalisation c'est-à-dire la mise en mots des pratiques effectives, la communication de celles-ci, l'accompagnement et la capacité de partager des acquis avec d'autres, étudiants ou collègues.

Du côté du personnel d'encadrement, il est évident que la complexité croissante tant des fonctions que des attentes au regard des milieux d'accueil et de la différenciation des fonctions dans celui-ci implique une formation complémentaire de type « management d'équipe » et un renforcement des compétences en matière de psycho-pédagogie.

### 4. Quel niveau de formalisation du tutorat ?

Compte tenu des différents choix posés ci-dessus, à savoir le choix de trois formes de tutorat et un accès large à la fonction de tutrice, pour tenir compte de la réalité effective, la formalisation du tutorat restera intermédiaire. Il ne s'agit pas de désigner une tutrice formelle, de lui donner une fonction spécifique (avec un temps précis qui y serait réservé) mais plutôt de garder une fonction largement accessible dans un tutorat qui ose dire son nom, qui permet ainsi la valorisation de la pratique.

Ce choix d'un accès large aux missions tutorales ne permet pas l'identification d'une nouvelle fonction qui constituerait une évolution de carrière individuelle, possible pour quelques-unes. Néanmoins, la reconnaissance du tutorat, la formation complémentaire des puéricultrices telle que proposée peut constituer déjà une valorisation et une évolution de carrière.

## 5. Quelle valorisation de la fonction de tutrice ?

Cette étude a été proposée dans le cadre de l'accord 2000- 2005 pour le secteur non-marchand en Communauté française et portée par les partenaires sociaux. Il était dès lors évident que la question de la valorisation de la fonction tutorale ne pouvait être laissée de côté. Les options prises ci-dessus d'ouvrir la fonction de tutrice à un grand nombre de puéricultrices vient à l'encontre de l'idée même de valorisation individuelle spécifique. Cette ouverture large, la reconnaissance du rôle des puéricultrices dans la transmission de compétences à des jeunes en formation comme dans le relais de formations, devraient conduire à une valorisation globale de la fonction de puéricultrice et à une concrétisation pécuniaire de celle-ci.

L'accord cadre 2000 –2005 prévoyait à tout le moins une revalorisation des barèmes à hauteur de la fonction publique communautaire et, ceci acquis, de tendre vers les barèmes correspondant de la CP 305.01 – hôpitaux privés. Pour les puéricultrices au sein des milieux d'accueil la grille barémique prévue pour la fonction a pu être atteinte – sauf la revalorisation d'1% consentie à la fonction publique entre temps.

En effet, la Communauté fixe au niveau 3 les puéricultrices.

Du moins jusqu'au début 2005.

Formation relevant de l'enseignement professionnel, la fonction de puéricultrice se trouve reprise en Communauté française parmi les fonctions de niveau 3 (enseignement secondaire moyen) alors que la Région wallonne les valorise au niveau 2 (enseignement secondaire supérieur). Un très récent arrêté du 18 février 2005 (M.B. du 30 mars 2005) place désormais les formations de l'enseignement professionnel (6 années) au niveau 2 en Communauté française également. Cette modification des règles de la fonction publique communautaire, relance le débat sur la valorisation pécuniaire des puéricultrices. Outre des montants de rémunérations plus favorables, les grilles barémiques de niveau 2 valorisent davantage l'ancienneté, donc l'expérience et les formations effectuées en cours de carrière. Elles pourraient dès lors constituer une réponse en terme de valorisation de la fonction tutorale largement partagée.

### COMPARAISON BAREMIQUE

Base annuelle à 100 %					
	initial	niveau 3 300/3	niveau 2 200/1	niveau 2 200/2	305.01 1/35
0	12.518,38	14.006,00	13.545,15	14.371,38	14.299,56
1	12.657,07	14.154,74	13.820,57	14.646,80	15.361,57
2	12.795,77	14.303,48	14.095,99	14.922,22	15.501,15
3	12.934,46	14.625,74	14.671,56	15.497,79	15.640,72
4	13.072,71	14.625,74	14.671,56	15.497,79	15.780,31
5	13.355,91	14.883,55	15.310,01	16.136,24	15.919,90
6	13.355,91	14.883,55	15.310,01	16.136,24	16.059,48
7	13.639,10	15.141,36	15.948,46	16.774,69	16.199,07
8	13.639,10	15.141,36	15.948,46	16.774,69	16.338,66
9	13.922,30	15.808,20	16.887,06	17.713,29	16.478,25
10	13.922,30	15.808,20	16.887,06	17.713,29	17.025,97
11	14.205,49	16.066,01	17.525,51	18.351,74	17.193,37
12	14.205,49	16.066,01	17.525,51	18.351,74	17.360,83
13	14.488,68	16.323,82	18.163,96	18.990,19	17.528,25
14	14.488,68	16.323,82	18.163,96	18.990,19	17.695,71

		310/3	210/1	210/2		
15	14.841,11	16.990,65	19.403,01		20.229,24	17.695,71
16	14.841,11	16.990,65	19.403,01		20.229,24	17.863,16
17	15.193,54	17.248,46	20.041,46		20.867,69	18.030,56
18	15.193,54	17.248,46	20.041,46		20.867,69	18.198,01
19	15.545,97	17.506,27	20.679,91		21.506,14	18.365,44
20	15.545,97	17.506,27	20.679,91		21.506,14	18.532,89
21	15.898,40	17.764,08	21.318,36		22.144,59	18.700,32
22	15.898,40	17.764,08	21.318,36		22.144,59	18.867,75
23	16.250,83	18.021,89	21.956,81		22.783,04	19.035,20
24	16.250,83	18.021,89	21.956,81		22.783,04	19.202,63
25	16.603,26	18.279,70	22.595,26		23.421,49	19.543,83
26	16.603,26	18.279,70	22.595,26		23.421,49	19.714,60
27	16.955,69	18.537,51	23.233,71		24.059,94	19.885,35
28	16.955,69	18.537,51	23.233,71		24.059,94	20.056,15
29	17.308,12	18.795,32	23.872,16		24.698,39	20.226,90
30			23.872,16		24.698,39	
31			24.510,61		25.336,84	

COMPARAISON BAREMIQUE

	initial	niveau 3 300/3	niveau 2 200/1	niveau 2 200/2	Rémunération Indexée	Mensuelle (134,59 %)
		300/3	200/1	200/2		305.01 1/35
0	1.404,04	1.570,89	1.519,20	1.611,87		1.603,82
1	1.419,60	1.587,57	1.550,09	1.642,76		1.722,93
2	1.435,15	1.604,25	1.580,98	1.673,65		1.738,58
		301/3	201/1	201/2		
3	1.450,71	1.640,40	1.645,54	1.738,21		1.754,24
4	1.466,21	1.640,40	1.645,54	1.738,21		1.769,89
5	1.497,98	1.669,31	1.717,15	1.809,81		1.785,55
6	1.497,98	1.669,31	1.717,15	1.809,81		1.801,21
7	1.529,74	1.698,23	1.788,75	1.881,42		1.816,86
8	1.529,74	1.698,23	1.788,75	1.881,42		1.832,52
		302/3	202/1	202/2		
9	1.561,50	1.773,02	1.894,02	1.986,69		1.848,17
10	1.561,50	1.773,02	1.894,02	1.986,69		1.909,60
11	1.593,26	1.801,94	1.965,63	2.058,30		1.928,38
12	1.593,26	1.801,94	1.965,63	2.058,30		1.947,16
13	1.625,03	1.830,85	2.037,24	2.129,91		1.965,94
14	1.625,03	1.830,85	2.037,24	2.129,91		1.984,72
		310/3	210/1	210/2		
15	1.664,55	1.905,64	2.176,21	2.268,88		1.984,72
16	1.664,55	1.905,64	2.176,21	2.268,88		2.003,50
17	1.704,08	1.934,56	2.247,82	2.340,49		2.022,28
18	1.704,08	1.934,56	2.247,82	2.340,49		2.041,06
19	1.743,61	1.963,47	2.319,42	2.412,09		2.059,84
20	1.743,61	1.963,47	2.319,42	2.412,09		2.078,62
21	1.783,14	1.992,39	2.391,03	2.483,70		2.097,40
22	1.783,14	1.992,39	2.391,03	2.483,70		2.116,17
23	1.822,67	2.021,31	2.462,64	2.555,31		2.134,96
24	1.822,67	2.021,31	2.462,64	2.555,31		2.153,73
25	1.862,19	2.050,22	2.534,25	2.626,92		2.192,00
26	1.862,19	2.050,22	2.534,25	2.626,92		2.211,16
27	1.901,72	2.079,14	2.605,85	2.698,52		2.230,31
28	1.901,72	2.079,14	2.605,85	2.698,52		2.249,46
29	1.941,25	2.108,05	2.677,46	2.770,13		2.268,62
30			2.677,46	2.770,13		
31			2.749,07	2.841,74		

## V. Propositions concrètes

### 1. Formulation de propositions

Conformément à un souhait largement partagé et aux choix posés plus haut, la priorité pour améliorer, formaliser, concrétiser des pratiques tutorales au sein des milieux d'accueil est la mise sur pied de propositions de **formations** certifiées et adaptées destinées tant aux puéricultrices qu'aux responsables et au personnel d'encadrement. Celles-ci devront être expérimentées, évaluées et proposées plus largement dans un délai court. De plus, à cette formation externe devrait s'ajouter un temps d'accompagnement.

Nous ne revenons pas ici sur les propositions de contenus déjà exprimées plus haut.

Pour assurer l'effet d'entraînement vers un « plus » qualitatif (tutorat de développement), il semble important qu'au moins deux puéricultrices par institutions puissent participer à tout ou partie de la formation.

Le remplacement, frein principal à la formation devrait être organisé.

### 2. Des ressources mobilisables

Condition sine qua non de la mise en place d'une formation continue ambitieuse en matière du tutorat, le remplacement devra être garanti. Son financement pourra être cherché totalement ou partiellement du côté du congé éducation payé – avec un éventuel préfinancement par les Fonds sociaux pour que le remplacement puisse être effectif. Cette option part du principe qu'il est possible d'augmenter temporairement le temps de travail d'un membre de l'équipe. A défaut, d'autres voies devraient être recherchées, par exemple via l'attribution de personnel complémentaire à durée déterminée.

Les Fonds sociaux peuvent disposer, pour une durée limitée de moyens complémentaires non récurrents versés au Fifr. Ils pourraient amorcer le processus. Le caractère temporaire du dispositif et des moyens correspondants impose toutefois de chercher dès à présent des relais structurels de cofinancement

La convention conclue avec la promotion sociale pourrait utilement être activée. Les objectifs de la formation au tutorat et de la promotion sociale correspondent – requalification - de même que l'organisation proposée par modules capitalisables.

Pour ce qui est d'une possible valorisation pécuniaire, des accords pour le non-marchand pourraient y contribuer.

### 3. Personnes à concerter

Certains d'entre eux ont déjà été cités, explicitement ou implicitement : les partenaires sociaux du secteur de l'enfance, les représentants de l'enseignement de promotion sociale. Il conviendrait d'y adjoindre des représentants de l'enseignement de plein exercice section « puériculture », des formateurs sectoriels et l'ONE.

#### 4. Calendrier de travail

La présente étude a dégagé des axes de formation mais pas un contenu précis ni une première expérimentation. Il s'agit d'un autre travail à mener de concert.

D'où la proposition de calendrier :

Septembre – décembre 2005	élaboration de la formation (contenu, niveau, durée, organisation des modules..) recherche approfondie en matière de congé éducation payé ou d'autres modalités de remplacement
Janvier – mars 2006	demande de reconnaissance en promotion sociale élaboration d'un plan pour le remplacement Information des institutions
Avril – juin 2006	premières mises en œuvre expérimentales
Juillet 2006	évaluation
Septembre 2006	mise en œuvre plus large

Bruxelles, mai 2005

**MILIEUX d'ACCUEIL  
Et  
TUTORAT**

**La fonction de puéricultrice - Mai 2005**

**Avec le soutien de la  
Communauté française  
de Belgique**

**Fédération des Institutions médico-sociales (FIMS asbl)**

## Table des matières

	<b>Introduction</b>	<b>3</b>
I.	<b>Le cadre de travail ONE</b>	<b>4</b>
	L'Arrêté du 27 février 2003	4
	La circulaire de novembre 1990	5
	Le Code de Qualité	6
II.	<b>La formation initiale</b>	<b>9</b>
	Le contenu et l'évolution	9
	La réforme de 2001	9
	En amont et en marge de la formation	10
III.	<b>La formation continuée</b>	<b>12</b>
	Le cadre	12
	Le regard des puéricultrices	13
IV.	<b>L'emploi</b>	<b>14</b>
	Structure de l'emploi	14
	Entrer dans le métier	14
	50 ans et plus	15
V.	<b>Perspectives</b>	<b>16</b>

## INTRODUCTION

La description même de l'étude à mener sur le tutorat prévoyait un premier volet strictement consacré à la fonction d'accueillante : à centrer sur la fonction plus particulière de la puéricultrice qui en constitue l'image emblématique dans les milieux d'accueil 0 – 3 ans agréés et subventionnés par l'ONE.

Le présent volet de l'étude ne se veut pas œuvre originale. La fonction de puéricultrice constitue en effet le fil rouge des études qualitative et quantitative menées par Bernard DE BACKER mais aussi du rapport intermédiaire de mai 2004 remis par les fédérations et du rapport de conclusion de la recherche.

Le présent document vise donc avant tout à rassembler les différents apports sous l'angle « puéricultrice » au risque de redites.

Fonction emblématique des milieux d'accueil 0 – 3 ans, cette fonction au titre protégé est néanmoins menacée :

- d'une part, les nouvelles attentes au regard des milieux d'accueil et de l'accueil semblent dépasser les possibilités d'une formation maintenue envers et contre tout dans l'enseignement secondaire professionnel,
- d'autre part, insertion oblige, de nouvelles formations sont apparues dans le champ de la promotion sociale, de l'alternance ou de l'insertion qui souhaitent trouver place dans les milieux d'accueil.

Dans ce rapport, nous utiliserons, selon l'usage courant, le terme de « puéricultrice ». La fonction est en effet quasi totalement féminine. Quelques puériculteurs sont néanmoins actifs dans des milieux d'accueil et appréciés. J'en ai rencontré.

Qu'ils veuillent bien nous excuser.

## I. Le cadre de travail

Les arrêtés successifs portant réglementation générale des milieux d'accueil, le Code de qualité, des documents réglementaires issus de l'ONE lui-même définissent un cadre au travail de la puéricultrice dans les milieux d'accueil. Selon leur nature, ils ouvrent des perspectives ou limitent les possibilités d'action, fixent une norme ou proposent des objectifs qualitatifs.

### 1. L'arrêté du 27 février 2003 portant réglementation générale des milieux d'accueil.

Arrêté cadre, il définit des normes.

Si, en d'autres matières, l'arrêté du 27 février 2003 portant réglementation générale des milieux d'accueil introduit des changements importants qui retentissent sur la vie du milieu d'accueil, en matière d'encadrement, il reproduit ce qui était déjà fixé par l'arrêté précédent, tant en ce qui concerne le volume d'emplois selon les différents types de milieux d'accueil agréés, que les qualifications requises.

Ainsi en est-il en matière d'encadrement : le volume d'emploi de puéricultrice est défini pour chacun des types de milieux d'accueil.

Il s'agit de normes minimum pour que le milieu d'accueil puisse être agréé et subventionné. Celles-ci diffèrent selon les types de milieux d'accueil. Pour les crèches et les préguardiennats, il s'agit en outre du volume d'emploi qui sera couvert par les subventions traitement.

Tableau 1 : volume d'emploi « puéricultrices » en fonction du nombre de places. Normes minimales.

Nombre de places	MCAE	Préguardiennat	Crèche
12	2,5		
15	3		
18	3,5	2	2,5
21	4		3
23		2,5	
24	4,5		
25			
27		3	
28			4
32		3,5	4,5
35			5
36		4	
39			5,5
40		4,5	
42			6
45		5	
46			6,5

Remarque : A cet encadrement minimum, subventionné directement pour les crèches et préguardiennats, il faut ajouter, pour ces 2 types de milieux d'accueil, le plus souvent, un mi-temps sous statut initial FBIE.

Si l'arrêté définit le nombre minimum de personnes chargées de l'accueil des enfants, il fixe également leur qualification et les équivalences possibles.

Pour les enfants de moins de 18 mois, la fonction de puéricultrice reste la règle. Pour les enfants de 18 mois et plus, il est possible de remplacer la moitié du temps d'encadrement « puéricultrices » par d'autres fonctions jugées équivalentes. Certaines d'entre elles sont intégrées de longue date au sein des milieux d'accueil, il s'agit des institutrices maternelles ou des aspirantes en nursing. D'autres formations peuvent depuis peu donner accès aux emplois dits de puéricultrices : il s'agit de quelques formations de niveau secondaire supérieur organisées par l'enseignement de promotion sociale, des formations d'éducateurs – enseignement secondaire technique ou d'éducateur spécialisé (graduat).

En ce sens, l'arrêté du 27 février 2003 a été complété d'un arrêté spécifique dédié au recensement des formations pouvant être jugées équivalentes.

## 2. La circulaire de novembre 1990

Si les arrêtés réglementant les milieux d'accueil ont défini le volume d'emploi subventionné, la circulaire ONE de novembre 1990 a fixé un « contenu » aux différentes fonctions subventionnées et/ou requises au sein des milieux d'accueil.

### **CHAPITRE 7 : LA PUERICULTRICE**

#### **Article 23: contenu de la mission**

1. La puéricultrice est la personne de référence pour l'enfant et les parents- Elle est celle qui va concrètement accueillir l'enfant et s'en occuper pendant son séjour à la crèche ou au prégardienat. Elle se doit d'assurer à l'enfant sécurité, bien-être et plaisir. Il ne peut y avoir de séparation entre le rôle éducatif et le rôle sanitaire de la puéricultrice car les moments de soins eux-mêmes (changes, repas, ...) doivent consister en moments de relation de qualité.

2- Elle veille au maintien de la santé, à la qualité de l'hygiène, des soins, des repas et du sommeil. Elle est capable de réagir devant une situation d'urgence. Elle surveille attentivement un enfant malade, en collaboration avec l'infirmière. Elle reconnaît et signale tout problème de santé.

3. La puéricultrice veille au bon développement intellectuel et psycho-affectif des enfants

3.1. Les pratiques éducatives visent à:

- aménager un environnement adapté aux compétences de l'enfant et favorisant son développement autonome.
- assurer une interaction adulte-enfant de qualité et basée sur le respect de l'enfant.
- favoriser les relations entre enfants en étant particulièrement attentives à l'intégration d'un nouvel enfant dans le groupe.
- s'accorder aux particularités et besoins individuels de chaque enfant, tout en veillant à l'harmonie du groupe.

3.2. Afin de réaliser son travail éducatif, la puéricultrice connaît chaque enfant grâce à l'observation, au suivi des mêmes enfants et à la discussion avec les parents. Elle évite toute attitude ou tout horaire rigide. Elle recherche les outils de travail adéquats.

#### **Article 24: relations avec les parents**

Par l'entretien quotidien avec les parents, la puéricultrice instaure avec eux un lien basé sur le dialogue et le partenariat dans l'éducation de leur enfant. Ses relations avec les parents sont faites avant tout d'accueil, d'écoute et de soutien. Elle est capable d'observer et de reconnaître certains problèmes ou difficultés.

Elle sait aider ou conseiller dans son domaine de compétence. Elle est un intermédiaire privilégié entre les parents et les autres membres de l'équipe qu'elle informe de tout problème perçu au niveau de l'enfant ou de la famille.

Pour ce qui concerne la puéricultrice, sa fonction est orientée tant vers les enfants que vers leurs parents.

Au regard des enfants, sa fonction est déclinée en 3 axes :

- personne de référence, elle contribue à assurer sécurité, bien-être et plaisir à l'enfant,
- soignant, elle veille au maintien de la santé de l'enfant,
- chargée d'une mission d'éducation, elle veille également à son bon développement intellectuel et psycho-affectif, au travers, entre autres de ses pratiques éducatives.

La puéricultrice a vis-à-vis de l'enfant un rôle actif de stimulation et de soins mais également un rôle plus « passif » d'observation qui lui permet de mieux connaître chacun des enfants, sa place au sein du groupe et d'adapter si nécessaire ses pratiques aux besoins.

La puéricultrice est amenée à considérer et chaque enfant individuellement et le groupe que constitue les enfants qui lui sont confiés dans son ensemble et sa complicité relationnelle.

Vis-à-vis des parents, la puéricultrice a également le rôle de personne de référence. Le plus souvent en effet, c'est elle que les parents rencontrent lorsqu'ils viennent amener leur enfant ou le rechercher. Elle contribue aussi de la sorte à les sécuriser sur l'accueil de leur enfant.

Ces moments d'échange, même s'ils sont brefs le plus souvent compte tenu des contraintes de part et d'autre permettent une meilleure connaissance mutuelle de l'enfant et de ses cadres de vie.

Enfin, professionnelle, elle n'assure pas seule l'accueil des enfants. Son travail s'inscrit dans un projet, qu'elle réalise avec d'autres.

### 3. Le code de qualité

Le code de qualité ne définit pas de normes en matière d'encadrement : il ne fixe pas non plus le contenu de la fonction des uns et des autres au sein du milieu d'accueil.

Il ne s'agit plus seulement de définir un certain nombre de tâches et missions de la puéricultrice mais de fixer des objectifs de qualité de l'accueil. Il fait passer de la fonction d'une personne à la dimension collective de l'accueil à laquelle chaque professionnelle a à prendre part, à participer tant à son élaboration qu'à sa mise en œuvre.

Partant d'un projet d'accueil porté par l'ensemble de l'équipe du milieu d'accueil, il donne par là une dimension supplémentaire à la fonction de puéricultrice. Avec ce code, elle est désormais aussi considérée comme membre d'une équipe amenée avec d'autres, à réfléchir le projet d'accueil partagé et évaluer son propre travail par rapport au projet de l'institution proprement dit et au code de qualité.

Beaucoup de milieux d'accueil n'ont pas attendu le code de qualité pour réfléchir leurs pratiques, penser équipe et continuité de l'accueil, essayer de proposer le meilleur aux enfants accueillis et leurs parents.

#### **Chapitre Ier. - Champ d'application**

**Article premier :** En vertu de l'article 6 du décret du 17 juillet 2002 portant réforme de l'Office de la Naissance et de l'Enfance, en abrégé « O.N.E. », tout qui, étranger au milieu familial de vie de l'enfant, organise l'accueil d'enfants de moins de 12 ans de manière régulière se conforme au présent code de qualité de l'accueil, sans préjudice d'autres dispositions prises par ou en vertu d'une disposition réglementaire ou réglementaire, notamment celles relatives à l'agrément et à l'octroi

de subventions aux institutions et services en matière de naissance et d'enfance, de jeunesse ou d'aide à la jeunesse.

Pour l'application du présent arrêté, il faut entendre par milieu d'accueil tout(e) personne, service ou institution qui, étranger(ère) au milieu familial de vie de l'enfant, organise de manière régulière l'accueil d'enfants de moins de 12 ans et par accueillant(e), toute personne qui accueille les enfants.

## **Chapitre II. - Objectifs**

### **Section 1ère : Des principes psychopédagogiques**

**Art. 2.** : Afin de réunir pour chaque enfant les conditions d'accueil les plus propices à son développement intégré sur les plans physique, psychologique, cognitif, affectif et social, le milieu d'accueil préserve et encourage le désir de découvrir de l'enfant en organisant des espaces de vie adaptés à ses besoins, en mettant à sa disposition du matériel et lui donnant accès à des activités, le cas échéant, diversifiées.

**Art. 3.** : Le milieu d'accueil veille à la qualité de la relation des accueillant(e)s avec l'enfant.

**Art. 4.** : Le milieu d'accueil permet à l'enfant de s'exprimer personnellement et spontanément et favorise le développement de la confiance en soi et de l'autonomie.

**Art. 5.** : Le milieu d'accueil contribue au développement de la socialisation de l'enfant. Tenant compte de son âge, il favorise le développement de la vie en groupe dans une perspective de solidarité et de coopération.

### **Section 2 : De l'organisation des activités et de la santé**

**Art. 6.** : Le milieu d'accueil organise les groupes d'enfants de manière à offrir des conditions propices tant au bon déroulement des activités qu'à l'établissement d'une relation de qualité avec l'accueillant(e) et à la prise en compte des besoins et attentes des enfants.

**Art. 7.** : Le milieu d'accueil veille, dans l'organisation des activités, à faire place à l'initiative de chacun des enfants et à préserver la notion de temps libre, particulièrement lorsque la période d'accueil fait suite à des activités pédagogiques.

**Art. 8.** : Le milieu d'accueil, dans une optique de promotion de la santé et de santé communautaire, veille à assurer une vie saine aux enfants.

### **Section 3 : De l'accessibilité**

**Art. 9.** : Le milieu d'accueil évite toute forme de comportement discriminatoire basé sur le sexe, la race ou l'origine socioculturelle et socio-économique à l'encontre des enfants, des personnes qui les confient et des accueillant(e)s.

**Art. 10.** : Le milieu d'accueil favorise l'intégration harmonieuse d'enfants ayant des besoins spécifiques, dans le respect de leur différence.

**Art. 11.** : Le milieu d'accueil met tout en œuvre pour que son accès ne soit pas limité par le montant de la participation financière éventuellement demandée aux personnes qui confient l'enfant.

**Art. 12.** : Le milieu d'accueil veille à l'égalité des chances pour tous les enfants dans la gestion des activités et/ou de la vie quotidienne

### **Section 4 : De l'encadrement**

**Art. 13.** : Le milieu d'accueil veille à ce que l'encadrement soit assuré par du personnel qualifié qui ait les compétences nécessaires pour répondre aux besoins des enfants et aux spécificités du type d'accueil organisé.

**Art. 14.** : Le milieu d'accueil encourage les accueillant(e)s, quelle que soit la qualification de base de ceux(elles)-ci, à suivre une formation continue relative au caractère professionnel de la fonction d'encadrement et aux connaissances en matière de développement de l'enfant.

**Section 5 : Des relations du milieu d'accueil avec les personnes qui confient l'enfant et avec l'environnement**

**Art. 15. :** Le milieu d'accueil veille à concilier les notions d'accueil et de garde en proposant un service qui rencontre les besoins de l'enfant tout en répondant à la demande des personnes qui le confient .

**Art. 16. :** Le milieu d'accueil informe les personnes qui confient l'enfant de son projet et s'informe des attentes de celles-ci. Il institue un mode d'accueil qui leur permet de confier l'enfant en toute sérénité et d'être pleinement disponibles tant psychologiquement que physiquement pour leurs occupations, que celles-ci soient d'ordre professionnel ou non.

**Art. 17. :** Le milieu d'accueil établit avec les personnes qui confient l'enfant une relation qui développe et encourage la complémentarité entre les différents lieux de vie de l'enfant.

**Art. 18. :** Le milieu d'accueil prend en compte, dans la façon dont l'accueil est organisé et dans la conception et la mise en oeuvre des activités, les caractéristiques sociales, culturelles, économiques et environnementales du milieu de vie de l'enfant accueilli, en tenant compte des situations particulières.

**Art. 19. :** Le milieu d'accueil favorise les relations avec les collectivités et associations locales.

Extrait Arrêté du 17 décembre 2003 fixant le Code de Qualité de l'Accueil

## II. FORMATION INITIALE

Remarque : le titre de puéricultrice est protégé. Il ne peut être obtenu qu'au terme des années de formations prévues, réussies avec fruit, dans l'enseignement secondaire professionnel de plein exercice. Il ne peut être obtenu dans l'enseignement de promotion sociale ou d'autres circuits de formation – insertion.

La formation de puéricultrice est organisée depuis 2001, en 3 ans (5<sup>e</sup> – 6<sup>e</sup> et 7<sup>e</sup> années), et reste du niveau secondaire professionnel.

### 1. Le contenu et l'évolution

A l'instar du milieu d'accueil lui-même, la formation de la puéricultrice a évolué pour mieux prendre en compte les rôles multiples que celle-ci doit remplir auprès des enfants. Cette évolution se déroule en parallèle avec une meilleure connaissance du développement du jeune enfant.

Les premiers programmes de formation fixés en 1957 prévoient une formation en 2 années, principalement centrée sur les soins et l'hygiène.

A côté de cette dimension « soins de corps », une place était également faite à la formation morale (religion ou morale – savoir vivre – déontologie) ainsi que récréative (éducation musicale et plastique – jeux...). La formation prévoyait 2000 heures de stage.

Progressivement, le nombre d'heures de stage va diminuer, 1500 heures en 1975 et seulement 1000 périodes de 50 minutes à partir de 1987.

A ce même moment, le programme d'étude comporte 800 périodes de cours généraux et techniques ainsi que 400 périodes de préparation directe à la profession.

La formation se développe également pour intégrer un important volet psychologique et pédagogique.

Il s'agit de préparer les futures puéricultrices : prendre en compte l'identité et le développement psychologique du jeune enfant d'une part et d'autre part à être attentif au « comment » de l'animation et plus seulement au contenu de celle-ci.

### 2. La réforme de 2001

La réforme de 2001 si elle maintient la formation de puéricultrice au niveau professionnel, l'organise désormais sur 3 années (après les 4 premières années de l'enseignement secondaire). La formation comprend 1000 périodes de cours généraux, spéciaux et philosophiques, 1700 périodes de cours techniques et de pratique professionnelle ainsi que 1000 périodes de stage, dans les différents lieux de travail possible (accueil 0 – 3 ans, écoles, hôpitaux, pouponnières...)

Le profil de qualification de la puéricultrice, qui s'inscrit dans le groupe « service aux personnes – éducation », s'articule autour de 7 fonctions:

- Éducation et socialisation de l'enfant,
- Soins, santé et prévention de la santé (soins à l'enfant, repas, repos, attention à l'évolution, vigilance par rapport à la maltraitance)
- Organisation et planification (organiser et planifier des activités, tenir compte du rythme des enfants, s'y adapter...)
- Gestion et administration (noter les présences, gérer le cahier de section, gérer des stocks)

- Fonction sociale et de communication (participer à l'élaboration des projets d'accueil, se situer dans l'équipe, établir une relation avec les parents)
- Déontologie (agir dans le cadre de la profession, adopter un comportement professionnel, c'est-à-dire intègre, fiable, comprendre le sens et respecter le secret professionnel), être capable d'auto analyse (poser un regard critique sur son travail).

Le profil tel qu'ainsi défini fait une large place aux aspects psychologiques, pédagogiques et relationnels de la fonction. Il ne s'agit plus seulement d'apporter des soins à l'enfant mais de tenir compte de son être, de ses désirs, de lui donner aussi des limites pour construire son être avec d'autres. Le profil tient compte également des attentes des parents et d'une pratique professionnelle en équipe.

Le profil de qualification, outre les fonctions, définit les activités du métier, les compétences à acquérir et les indicateurs de maîtrise de ses compétences.

Il doit se traduire très concrètement dans un programme et des cours pour permettre aux élèves au terme de leur cursus, d'atteindre le niveau requis, au travers des cours généraux, techniques pratiques ou encore des stages qui font partie intégrante de la formation.

### 3. En amont et en marge de la formation

Le profil de formation demeure théorique, même traduit en programme de cours. Il convient en effet de tenir compte également du contexte dans lequel il s'inscrit, des élèves auxquels il s'adresse.

Même si ceux qui ont participé à l'élaboration du profil ou l'ont lu et intégré depuis attestent de son exigence et de sa solidité, le maintien des études de puéricultures au niveau de l'enseignement professionnel ne contribue pas à sa valorisation.

#### **Recrutement**

Ce type d'enseignement, sauf exceptions, n'est choisi que par défaut, en situation d'échec. Les acquis de base de l'enseignement fondamental et des premiers cycles du secondaire sont moins solides, avec parfois des manques évidents. Il est lors plus facile d'édifier des connaissances complémentaires si certains acquis de base sont branlants.

Les jeunes qui s'y engagent ne l'ont pas vraiment choisi. Dans le champ restreint des possibilités encore offertes, ces études de puériculture les attireraient davantage.

En plus de la situation d'échec scolaire ou parce que celui-ci s'est avéré récurrent, le jeune qui s'engage dans ce type d'études est aussi, souvent / parfois plus fragile psychologiquement.

Il est également plus fragile socialement. Point n'est besoin, malheureusement, de s'étendre davantage sur cet aspect de l'enseignement professionnel.

La formation de puéricultrice a sans doute eu plus à souffrir de cette évolution que d'autres filières. En effet, dans les années 60 encore, ces études, essentiellement féminines attiraient des jeunes filles de bonne famille, à l'éducation solide et la culture certaine pour qui elles constituaient une bonne formation de future mère de famille et femme au foyer tout en donnant quelques ouvertures « au cas où ».

#### **La motivation**

Si la profession peut attirer pour elle-même, souvent aussi, le jeune, confronté à sa propre fragilité, peut être influencé par son propre besoin affectif ou l'attrait du jeune enfant à

pouponner. Les exigences de rigueur professionnelle peuvent alors rapidement le décourager. Les puéricultrices chargées de l'accompagnement des stagiaires constatent une diminution de la motivation de ceux-ci par rapport à leur choix.

### **Regards de professionnelles en fonction sur les jeunes en formation.**

Le regard que portent des professionnelles sur les jeunes en formation, tel qu'il ressort de l'étude quantitative vient confirmer les propos recueillis de responsables de milieux d'accueil ou de l'enseignement.

Il convient moins de parler des modifications de la qualité de la formation, en bien ou en mal, que de la fragilité du recrutement liée au niveau des études et aux conséquences de cette option.

La perception des responsables de milieux d'accueil diffèrent ici de celle des puéricultrices : si 50 % des puéricultrices estiment que les jeunes sont moins bien formés aujourd'hui, elles sont seulement 34 % des responsables à le penser.

### III. Formation continuée

#### 1. Le cadre

##### **Le cadre légal.**

L'instauration d'une formation continuée dans le cadre de milieux d'accueil d'enfant se met en place en deux temps :

Au milieu des années 80 le décret dit BRENEZ pose le principe d'une formation continuée dans le secteur des milieux d'accueil d'enfant. S'il pose un principe, il n'en garantit ni le financement, ni le remplacement nécessaire. Il constitue néanmoins une première ouverture qui contribuera à rendre l'idée même de formation continuée présente au sein des milieux d'accueil.

Le 8 juin 1983, un décret est voté visant à instaurer une formation continue pour le personnel des crèches, préguardiennats et services de garde d'enfants à domicile. Ce décret repose sur 4 principes de base :

- 1° le principe d'une formation continue pour les personnels des institutions précitées, organisée et subsidiée par la Communauté française via des organismes reconnus par elle ;
- 2° un contenu global et souple pour cette formation permettant aussi bien les approches théoriques que le travail de groupe ou de supervision et ce, selon un programme minimum fixé annuellement par le gouvernement ;
- 3° le droit pour tous les membres du personnel des institutions et services concernés d'accéder à cette formation
- 4° l'avis à donner par l'ONE sur le programme de formation avant décision à cet égard.

Rapport intermédiaire – mai 2004

Quelques 20 ans plus tard, l'arrêté du 27 février 2003 portant réglementation générale des milieux d'accueil va plus loin : il prévoit l'obligation de la formation continuée pour les milieux d'accueil agréés par l'ONE. Cette obligation vient renforcer l'objectif du Code de qualité qui prévoyait, lui aussi la formation continue des professionnelles du secteur.

##### Section VI. Formation continue

##### **Art. 43. :**

Tout milieu d'accueil assure la formation continue de son personnel notamment en l'inscrivant à des modules de formation compris dans un programme de formation continue arrêté au moins tous les trois ans par le Gouvernement, sur proposition de l'Office.

Ce programme est réalisé par l'Office, en partenariat avec des établissements d'enseignement de plein exercice et/ou de promotion sociale et les opérateurs de formations agréés par le Ministre de l'Enfance.

Arrêté du 27 février 2003

Ainsi donc au travers de différents textes, la formation continuée des personnels des milieux d'accueil se trouve donc promue et rendue obligatoire.

##### **les propositions de formation continuée**

Au départ d'un principe de formation et des besoins d'un secteur, les organismes de formation se sont développés qui ont émis des propositions concrètes au milieux d'accueil.

Aujourd'hui, il est possible d'identifier trois types de formations continuées à destination des milieux d'accueil et des puéricultrices en particulier.

1° une formation continuée est proposée par l'ONE lui-même. Depuis 2000, le Ministre de l'Enfance puis l'Office de la Naissance et de l'Enfance ont proposé chaque année un certain volume de formations auprès de formateurs agréés.

2° depuis la fin des années 80, les fonds sociaux, GAR ont développés des propositions de formations professionnelles aux travailleurs des milieux d'accueil d'enfant. Ces formations se sont adressées tant aux accueillantes qu'aux responsables ou encore à l'ensemble de l'équipe même. Elles ont porté tant sur les compétences professionnelles (animation, jeux jouets, ..) que sur « l'être en équipe ». Des formations transversales ont également été proposées : informatique, secourisme...

3° des formateurs offrent également aux institutions de formations non subventionnées. Ces formations sont proposées par eux (catalogue d'offre) ou répondent à un cahier des charges précis de l'institution qui les demandent (formations personnalisées).

## 2. Le regard des puéricultrices.

### **la demande de formation**

L'étude quantitative menée dans le cadre de la présente recherche sur le tutorat révèle que 60 % des puéricultrices sont demandeuses d'une formation continuée en liaison à l'accompagnement des stagiaires.

La même étude quantitative nous montre qu'actuellement seules 14 % des puéricultrices n'ont suivi aucune formation en 2004. Pour le reste, 24 % assurent que quelques-unes d'entre elles ont suivi une formation, pour 27 % une majorité des puéricultrices ont bénéficié de formation. Seules 32 % annoncent que toutes ont suivi une formation.

Cette formation peut prendre plusieurs formes tantôt il s'agira d'accompagnement d'équipe, tantôt de formation entre professionnelles de différents milieux d'accueil en vue de permettre la confrontation d'expérience. La formule plébiscitée étant mixte, soit alliant formation au sein du milieu d'accueil pour toute l'équipe et formation à l'extérieur.

### **Les apports de la formation continuée**

Pour 70 % des puéricultrices interrogées, la formation continuée a des effets positifs. Elle contribue en premier à rompre la routine, à motiver ou remotiver.

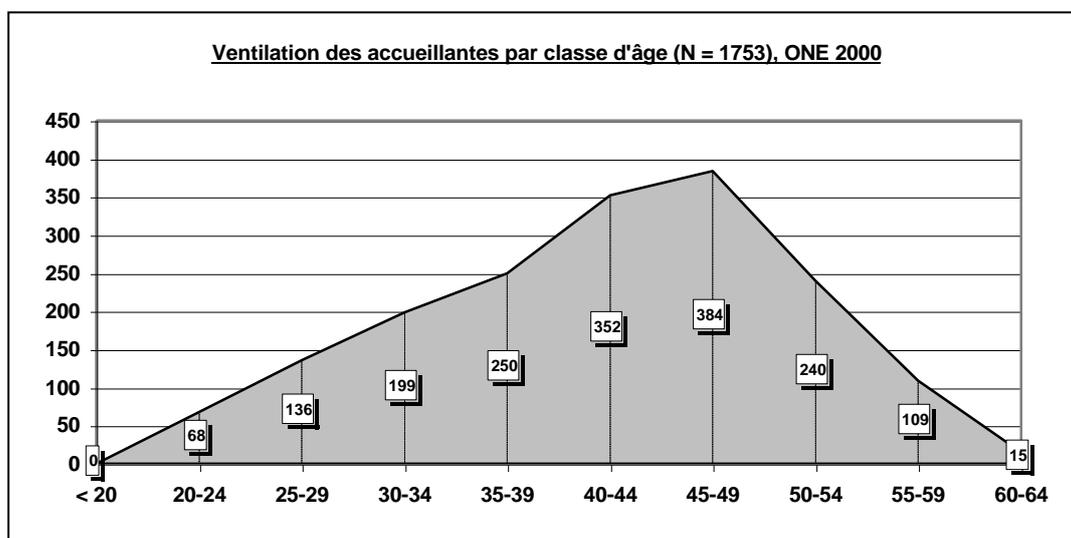
Pour 53 % d'entre elles, la formation est suivie d'un « partage » au sein de l'équipe du milieu d'accueil. Pour 38 % il n'y a rien ensuite. 9 % d'entre elles parlent de la volonté de mettre quelque chose en place au sein de leur institution.

### **les freins à la formation**

Quelle que soit l'approche en cette matière, il y a une constante : l'absence de remplacement constitue le premier frein à la formation continue. En effet, s'il n'est pas possible de remplacer toute personne en formation, la formation d'une puéricultrice augmente d'autant la charge de travail des autres travailleurs. Cela rend aussi fragile les inscriptions aux formations en effet nul milieu d'accueil n'est à l'abri d'une maladie touchant l'un ou l'autre travailleur rendant impossible le départ d'un travailleur pour la formation.

## IV. L'emploi

### 1. La structure de l'emploi



Etude qualitative – Bernard DE BACKER – mai 2004

L'emploi au sein des milieux d'accueil, et pour la fonction d'accueillante en particulier, se caractérise par la diversité des sources de financement et des statuts.

Si l'ONE fixe un encadrement minimum proportionnel au nombre de places d'accueil, les besoins effectifs pour un accueil de qualité requièrent un encadrement supplémentaire. Le développement de services complémentaires le réclame tout autant.

Aussi les milieux d'accueil sont-ils très nombreux à avoir recherché, hors ONE, les possibilités d'étendre l'encadrement. Les milieux d'accueil ont ainsi fait appel tour à tour aux PRC (ACS, APE et précédemment TCT, CST, CMT ou PRIME). Les milieux d'accueil comme l'ensemble du non-marchand ont recouru aux Maribel social. Le FESC ou un partenariat avec l'Orbem pour ce qui concerne Bruxelles ont permis de développer des services complémentaires : accueil d'urgence, à horaire flexible, enfants malades, ... Enfin leur ont été proposés des postes sous statuts PTP.

L'addition de ces différents statuts donnent une deuxième caractéristique des emplois de puéricultrices dans les milieux d'accueil : les emplois à temps partiels ou plusieurs contrats dans le même milieu d'accueil sous statuts différents.

Enfin, et cette caractéristique de l'emploi dans les milieux d'accueil a été citée, dès l'entame de ce rapport, l'emploi est essentiellement féminin : à plus de 99 %.

### 2. Entrer dans le métier

L'absence de création de places d'accueil limite drastiquement la création de postes nouveaux. La plupart des créations d'emplois s'effectuent via l'apport d'emplois supplémentaires dans des milieux d'accueil existants. Cette absence de création de places implique un nombre constant de puéricultrices pour un nombre constant de places d'accueil.

La plupart des puéricultrices qui entrent dans le métier le font le plus souvent à temps partiel. Des statistiques de 2002, nous montrent que ces temps partiels touchent plus les jeunes. Elles entrent également dans le métier via des contrats de remplacement en liaison le plus souvent avec les congés de maternité (environ 1 an) ou de réduction de carrière.

### 3. Les puéricultrices les plus âgées : 50 ans et plus

Bon nombre de puéricultrices sont aujourd'hui âgées de 50 ans et plus.

Le type de fonction elle-même en proximité des enfants, en position inconfortable et dans le bruit, l'attention et la disponibilité permanentes requises, l'absence de perspective de carrière malgré une forte présence de formation continuée influencent directement la demande de politiques de fin carrière.

Aussi le recours au crédit-temps est-il important, pour autant que la situation familiale et les moyens financiers le permettent.

Des dispositions complémentaires devront être recherchées et surtout mises en œuvre pour permettre une meilleure harmonisation entre l'aspiration au travail et les limites physiques de celui-ci.

## V. Perspectives.

Comme toutes les fonctions, celle de puéricultrice évolue.

Cette évolution doit être considérée pour la fonction elle-même et au regard des attentes et missions vis-à-vis des enfants et des parents.

Malgré les limites liées au recrutement, au niveau des études, à la fragilité psychologique et sociale des jeunes en formation, la fonction de puéricultrice évolue vers plus de professionnalisation. Il faut y voir sans doute un effet des formations continuées, des exigences plus importantes du subsistant, mais surtout la motivation des personnes en place.

Au regard des enfants, la mission de la puéricultrice est aujourd'hui plus complexe : elle fait appel à un ensemble de compétences plus larges et diversifiées. De plus en plus, il s'impose de mettre des limites aux enfants, de contribuer à leur épanouissement, de dépasser l'aspect « soins ».

Au regard des parents également, la fonction évolue. Le milieu d'accueil, et donc les puéricultrices, s'ouvrent davantage aux parents, ce qui, tour à tour, engendre simplification, difficulté, complexité.

Enfin, le milieu d'accueil et sa perception évolue. D'une fonction essentielle de garde par défaut, il est désormais chargé des missions d'intégration sociale, de socialisation de l'enfant, doit contribuer à son épanouissement pour répondre à des parents qui ont choisi un lieu d'accueil pour leur enfant.

Ces quelques perspectives montrent le besoin de sans cesse interroger l'accueil, les priorités et actes posés, de réfléchir la formation et de veiller à la rendre possible.