

**ACCUEILLIR LES TOUT-PETITS  
OSER « LA REVENDICATION »**

**UN MANIFESTE DE TERRAIN  
POUR DES MILIEUX D'ACCUEIL DE QUALITÉ**



# TABLE DES MATIÈRES

1. Accroche	4-5
2. Tout en un coup d'oeil	7
3. Introduction	8-10
4. Paradoxes	11-19
5. Évolution du métier	20-23
6. Professionnel-le-s de l'enfance	24-36
7. Conclusions	37
8. Nos revendications	38

# Accroche

Accueillir les  
tout-petits

## ACCUEILLIR LES TOUT-PETITS OSER LA « REVENDEICATION »

Un manifeste de terrain pour des milieux d'accueil de qualité

L'accueil de l'enfant ?  
Un droit bien sûr !

En Fédération Wallonie Bruxelles (FWB) : un accueil de qualité  
même ! Avec un cadre législatif et un référentiel psychopédagogique.  
Normal direz-vous.

En même temps, qui voudrait « mal accueillir » nos enfants ?  
Officiellement : personne !

Un droit  
bien-sûr !

Et pourtant...

**Malgré** l'évolution incontournable des métiers de l'accueil de la petite enfance liée au développement et à la diversité des objectifs visés,

**Malgré** le contexte socio-économique actuel générant des conditions d'accueil de plus en plus complexes,

**Malgré** la chance d'avoir un organisme faisant référence en FWB pour toutes les questions relatives à l'enfance,

**Malgré** les connaissances scientifiques actuelles sur les besoins de l'enfant et son développement global, malgré les informations provenant de différentes recherches scientifiques officielles (114 et 123 sur les Formations initiales des professionnel-le-s de l'enfance [0-12 ans]),

**Malgré** des recommandations clairement argumentées et expliquées,

**Malgré...**

Malgré tout cela, la formation initiale des accueillant-e-s reste au mieux au niveau secondaire professionnel, un contexte qui n'offre pas les outils nécessaires à la compréhension et à la mise en pratique de nouveaux concepts. Aucune formation spécifique et reconnue n'est prévue pour la fonction de responsable, la qualité telle que préconisée à juste titre est trop souvent dépendante des compétences innées, de la volonté, de la motivation des équipes, du degré de recherche de savoirs des acteurs de terrain, de l'intérêt et des moyens des pouvoirs organisateurs.

Les enfants sont accueillis, oui! À toutes heures du jour, à tous âges, de toutes origines, avec toutes les complexités et particularités de chacun! Nous le faisons! C'est un devoir! Et il faut le dire, nous aimons cela! Mais nos formations actuelles et les moyens accordés sont inadéquats pour répondre adéquatement aux conditions nécessaires à un accueil de qualité pour tous.

Cela sonne comme un aveu... La qualité de cet accueil en FWB est à plusieurs vitesses et nos conditions de travail aussi! Et cela sonne comme une revendication à venir, une nécessité de changement, centrée enfin sur le bien-être global de l'enfant.

Florence Pirard, Unité PERF, Ulg Pascale Camus, UR Enfance, Ulg Virginie Charton, Crèche "Les p'tits Pinsons" Chantal Wyart et François Maréchal, Service Petite Enfance Ville de Seraing Anouchka Mailloux, Service Enfance de la Ville de Durbuy Bernadette Noël et Stéphanie Lambert, Crèche "Clapotine" Florence Hanosset, Crèche "La Tarentelle" Véronique Lempereur, Anne-Marie Depaus, Dominique Collin, Hei Jin Zune et Farah Matgen, Crèches Communales d'Arlon Messaline Fontaine, Assistante Sociale Marie Galand, Graphiste Sophie Ansay, Xavier Goossens, Aurélie Gaziaux, Christine Lafontaine, L'équipe de la Crèche de Herstal, Andrée Moxhet, Chantal Melotte, Anne Guillaume, Sandrine Moudre, Sarah Saltalamacchia, lecteurs attentifs Florence Pirard, Unité PERF, Ulg Pascale Camus, UR Enfance, Ulg Virginie Charton, Crèche "Les p'tits Pinsons" Chantal Wyart et François Maréchal, Service Petite Enfance Ville de Seraing Anouchka Mailloux, Service Enfance de la Ville de Durbuy Bernadette Noël et Stéphanie Lambert, Crèche "Clapotine" Florence Hanosset, Crèche "La Tarentelle" Véronique Lempereur, Anne-Marie Depaus, Dominique Collin, Hei Jin Zune et Farah Matgen, Crèches Communales d'Arlon Messaline Fontaine, Assistante Sociale Marie Galand, Graphiste Sophie Ansay, Xavier Goossens, Aurélie Gaziaux, Christine Lafontaine, L'équipe de la Crèche de Herstal, Andrée Moxhet, Chantal Melotte, Anne Guillaume, Sandrine Moudre, Sarah Saltalamacchia, lecteurs attentifs Florence Pirard, Unité PERF, Ulg Pascale Camus, UR Enfance, Ulg Virginie Charton, Crèche "Les p'tits Pinsons" Chantal Wyart et François Maréchal, Service Petite Enfance Ville de Seraing Anouchka Mailloux, Service Enfance de la Ville de Durbuy Bernadette Noël et Stéphanie Lambert, Crèche "Clapotine" Florence Hanosset, Crèche "La Tarentelle" Véronique Lempereur, Anne-Marie Depaus, Dominique Collin, Hei Jin Zune et Farah Matgen, Crèches Communales d'Arlon Messaline Fontaine, Assistante Sociale Marie Galand, Graphiste Sophie Ansay, Xavier Goossens, Aurélie Gaziaux, Christine Lafontaine, L'équipe de la Crèche de Herstal, Andrée Moxhet, Chantal Melotte, Anne Guillaume, Sandrine Moudre, Sarah Saltalamacchia, lecteurs attentifs Florence Pirard, Unité PERF, Ulg Pascale Camus, UR Enfance, Ulg Virginie Charton, Crèche "Les p'tits Pinsons" Chantal Wyart et François Maréchal, Service Petite Enfance Ville de Seraing Anouchka Mailloux, Service Enfance de la Ville de Durbuy Bernadette Noël et Stéphanie Lambert, Crèche "Clapotine" Florence Hanosset, Crèche "La Tarentelle" Véronique Lempereur, Anne-Marie Depaus, Dominique Collin, Hei Jin Zune et Farah Matgen, Crèches Communales d'Arlon Messaline Fontaine, Assistante Sociale Marie Galand, Graphiste Sophie Ansay, Xavier Goossens, Aurélie Gaziaux, Christine Lafontaine, L'équipe de la Crèche de Herstal, Andrée Moxhet, Chantal Melotte, Anne Guillaume, Sandrine Moudre, Sarah Saltalamacchia, lecteurs attentifs Florence Pirard, Unité PERF, Ulg Pascale Camus, UR Enfance, Ulg Virginie Charton, Crèche "Les p'tits Pinsons" Chantal Wyart et François Maréchal, Service Petite Enfance Ville de Seraing Anouchka Mailloux, Service Enfance de la Ville de Durbuy Bernadette Noël et Stéphanie Lambert, Crèche "Clapotine" Florence Hanosset, Crèche "La Tarentelle" Véronique Lempereur, Anne-Marie Depaus, Dominique Collin, Hei Jin Zune et Farah Matgen, Crèches Communales d'Arlon Messaline Fontaine, Assistante

**Parce ce que quelques mots valent souvent mieux que de longs discours...**

**Parce que les personnes impliquées et concernées se reconnaîtront...**

**Nous souhaitons vivement remercier tout ceux qui ont participé et participent toujours à la réalisation de ce manifeste ainsi qu'aux actions concrètes qui vont en découler.**

# TOUT EN UN COUP D'ŒIL

Notre travail s'articule autour de trois grands axes :

- les paradoxes entre les critères de qualité édictés par l'ONE et les ressources mises à disposition pour les concrétiser sur le terrain ;
- les différences importantes entre le niveau de la formation initiale de tous les professionnel-le-s de l'enfance et ce qui est attendu d'eux sur le terrain ;
- l'évolution des métiers de l'enfance par rapport aux trois fonctions des milieux d'accueil (économique, **sociale** et **éducative**!) et l'évolution des besoins en compétences qui y est liée.

Dans ces trois grandes parties, nous soulignons le travail spectaculaire qui est réalisé au quotidien par les professionnel-le-s de la petite enfance malgré un contexte qui n'est pas du tout adapté.

Nous y tirons aussi la sonnette d'alarme sur l'urgence de revoir leur **formation initiale** afin que les futures générations sortent de l'école avec les compétences nécessaires aux défis d'une société en constante évolution, où les liens sociaux gagneraient à être renforcés, où la richesse de la diversité devrait être davantage promue, où toutes les familles ont le droit de bénéficier d'un accueil adapté aux besoins de leur(s) enfant(s)...

Construire une société cohésive commence dès les premières années de la vie en offrant la possibilité à tous les enfants de rencontrer toutes formes de diversité. L'accueil de cette diversité implique toutefois, de la part des professionnel-le-s, des compétences relationnelles, réflexives, organisationnelles... des connaissances du développement de l'enfant à mettre à jour régulièrement (le boum des neurosciences fait par exemple grandement avancer notre compréhension du développement du jeune enfant), etc.

Nous dressons donc un constat d'urgence et y proposons des solutions concrètes, très raisonnables compte-tenu des enjeux.

Merci d'avance pour le temps que vous consacrerez à la lecture de ce travail et pour les échanges qui en découleront !

# Introduction

Qui sommes-nous ?

Quelle est l'origine  
de notre travail ?

Qui sommes-nous ? Avant tout des professionnel-le-s du secteur de l'enfance. Nous nous sommes organisés autour des groupes de travail de l'asbl NOE (Nouvelle Orientation Enfance) Luxembourg et Liège même si plusieurs d'entre nous ne font pas partie de cette association.

Nous nous sommes réunis parce que nous partageons un même constat : les professionnel-le-s de l'enfance que nous sommes, doivent être compétent-e-s dans une multitude de domaines et notre formation initiale ne nous y prépare pas suffisamment... Elles doivent développer des compétences d'observation afin d'identifier les besoins individuels des enfants tout en tenant compte du contexte d'une collectivité ou d'un groupe. Les professionnel-le-s doivent réfléchir à la manière la plus adéquate de répondre à ces besoins tout en adoptant une posture de réflexivité afin de ne pas tomber dans des gestes mécaniques, procéduriers, afin de vérifier si les choix sont pertinents ou non. Il leur est également demandé d'aménager des conditions permettant aux parents (et à leur enfant) de se sentir à l'aise pour communiquer sur les besoins de leur enfant pour créer une relation qui tende vers la confiance, un lien avec chaque famille.

Y  
A  
+  
K  
A

Il n'y a plus qu'à

- Nous lire
- Nous soutenir



Nous pourrions ainsi continuer la liste des compétences nécessaires aux professionnel-le-s de la petite enfance pour proposer des conditions d'accueil de qualité. Même si les formations initiales actuelles sont riches et intéressantes, elles ne sont pas adaptées à ces exigences. Ce n'est en aucun cas une critique de ces formations, il est matériellement impossible d'acquérir ces compétences en si peu de temps et avec les outils mis à leur disposition.

Le déclic qui nous a poussé-e-s à nous réunir pour demander une valorisation de la formation, ce sont les deux recherches effectuées par Florence Pirard et ses collègues (114 et 123), et commandées par l'ONE dans le cadre de deux contrats de gestion successifs 2008-2012 et 2013-2018. Elles ont mis sur papier, structuré, mis en perspective la diversité et la qualité des compétences requises pour accueillir les enfants. Elles ont mis des mots scientifiques sur des ressentis et des constats de terrain.

Notre démarche remet-elle en cause le travail actuel des professionnel-le-s auprès des enfants accueillis hors de leur foyer? Pas du tout! Au contraire! Nous souhaitons

que notre secteur soit valorisé et reconnu. Alors que notre travail est exigeant, éducatif, complexe, d'une importance cruciale, notre formation n'est pas au même niveau que celle de nos collègues enseignant-e-s ni de celles de la petite enfance dans d'autres pays européens... C'est absurde! Cela est particulièrement interpellant alors que de nombreux rapports soulignent l'investissement dans des services de qualité dès le plus jeune âge comme un gage de meilleure prise en compte des besoins et dès lors, de résultats constructifs pour l'avenir sociétal.

Nous espérons que notre démarche vous touchera, vous interpellera, vous amènera à réfléchir sur ce sujet. Nous répondrons à de nombreuses questions dans les pages suivantes mais nous sommes ouverts si vous voulez en parler avec nous, si des questions restent sans réponse.

Pour que tout soit clair pour les personnes qui liront ce manifeste, voici le sens des mots que nous emploierons au fil des pages.

◦ **Accueillant-e** : nous utilisons ce terme pour désigner tous(tes) les professionnel-le-s en charge de l'accueil des enfants, quel que soit le type de lieu d'accueil.

◦ **Directeur-trice** : il/elle est en charge de la responsabilité globale du lieu d'accueil (développement de la qualité d'accueil, développement organisationnel, développement d'un réseau, dynamisation de la réflexion professionnelle, conception et mise en oeuvre du plan de formation continue, etc.) (Pirard et al., Les formations initiales des professionnel-le-s de l'enfance [0-12 ans] et des équipes d'encadrement : enjeux et perspectives, 2015, pp. 87-88).

◦ **Encadrant-e** : de manière générique, nous employons ce mot pour désigner les professionnel-le-s qui remplissent les tâches liées à la responsabilité globale du lieu d'accueil, déléguées par la direction. L'encadrant-e travaille étroitement avec les accueillant-e-s et la direction. Les responsabilités des encadrant-e-s sont réfléchies au cas par cas, en collaboration avec la direction, en fonction du contexte, des objectifs, etc... de chaque lieu d'accueil (Pirard et al., Les formations initiales des professionnel-le-s de l'enfance [0-12 ans] et des équipes d'encadrement : enjeux et perspectives, 2015, p. 90).

Nous vous souhaitons une agréable lecture et surtout une réflexion constructive !

# Paradoxes

Exigences et  
qualité  
VS  
Réalité

Y  
A  
+  
K  
A

Transformer les points d'interrogation en points d'exclamation



Changeons :

**Le temps :**

- pour les enfants
- pour les parents
- pour la professionnalisation



**Grâce :**

- à l'augmentation du taux d'encadrement
- à l'assouplissement du taux de fréquentation
- au dé-saucissonnage de l'enfance

## Paradoxes entre les exigences de l'accueil et nos formations

Sur base de l'expérience que nous vivons quotidiennement dans nos milieux d'accueil, il est frappant de constater les tensions existant entre ce qui caractérise légalement, institutionnellement, scientifiquement, un accueil **de qualité** et les moyens mis à notre disposition pour mettre en œuvre ces prescrits.

Ces écarts s'observent à différents niveaux :

### • L'accueil des très jeunes enfants ?

Si l'on reprend la définition des milieux d'accueil donnée par l'ONE, on peut constater que l'âge d'accueil mentionné est de 0 à 3 ans.

De plus les textes légaux stipulent que Tout Enfant a droit à l'accueil. Nous trouvons cela évident ! Cependant, ceci implique que les milieux d'accueil doivent pouvoir accueillir de très jeunes enfants.

Le référentiel "Accueillir les tout petits, Oser la qualité" a été adopté par l'ONE comme curriculum de référence pour les milieux d'accueil en Fédération Wallonie-Bruxelles, on peut y lire ce qui suit :

*« Pour un enfant très jeune, la situation d'accueil constitue une réelle épreuve. Être séparé de ses proches et recevoir des soins corporels (repas, changes, éventuellement bain) de personnes qui ne le connaissent pas de manière intime, c'est-à-dire qui ne connaissent pas dans les détails ses goûts, ses sensibilités, ni comment il les manifeste, peut être source de difficultés. En outre, vivre dans un groupe, c'est-à-dire devoir partager avec d'autres l'attention de l'adulte (ou des adultes), représente une épreuve pour laquelle le bébé n'est pas réellement armé ».*

Les modalités d'accueil doivent donc être réfléchies, ajustées à ces spécificités d'accueil d'enfants dès le plus jeune âge.

Ceci exige qu'une relation de confiance soit créée entre l'adulte et l'enfant, comme pour tout enfant. Mais l'élaboration de ce lien prend du temps, implique d'avoir développé des compétences relationnelles pointues, d'être capable d'organiser son travail de telle manière que des moments privilégiés en tête à tête adulte-enfant soient instaurés pour apprendre à connaître chaque enfant et répondre à ses manifestations de la manière la plus ajustée.

Or, le cadre légal actuel est un énorme frein à cette exigence :

- le subventionnement dans les milieux d'accueil est d'une puéricultrice pour 7 enfants sur 7h36 d'ouverture alors que la majorité des milieux d'accueil sont ouverts au minimum 11h et qu'ils ont l'obligation d'ouvrir 10 h minimum. De plus, le taux d'encadrement exigé par l'ONE est d'une puéricultrice pour 7 enfants présents simultanément quelle que soit la plage d'ouverture ;

- le taux d'occupation moyen requis pour être subsidié est de 80%, ce qui oblige certains MA à accueillir beaucoup d'enfants et parfois plus que leur agrément ne le prévoit afin de pallier les absences temporaires des enfants qui peut faire chuter le taux d'occupation.

Ces conditions demandent une attention constante et très soutenue et une charge réelle et émotionnelle qui peuvent, dans des proportions trop importantes, engendrer (souvent) du stress chez les accueillant-e-s. Celui-ci se répercute ensuite sur les enfants. Un cercle vicieux s'installe alors : stress pour les enfants et les adultes, augmentation des pleurs des enfants, disponibilité moindre des professionnel-le-s, impression de travailler à la chaîne... Et là, il vous faut imaginer un tout jeune enfant âgé de parfois un ou deux mois ! Une situation particulièrement délétère pour les très jeunes enfants.

Et là... Ne faudrait-il pas mesurer l'impact de ce type de situations sur le développement de l'enfant ?

**Attention**, ce constat n'est pas une fatalité ! Si la formation initiale des accueillant-e-s mettait davantage l'accent sur la gestion des émotions, si la formation initiale des encadrants leur permettait d'accompagner ces ressentis, le constat serait radicalement différent... De plus, si les conditions de subventionnement et d'encadrement étaient plus flexibles, plus ajustées aux réalités de terrain, cela améliorerait grandement la situation.

### • Accueillir un enfant ET sa famille ?

**“Un enfant seul, cela n'existe pas. Il y a un enfant et sa famille” “D.Winnicott”**

Ceci nécessite la mise en place d'une relation de confiance entre les professionnel-le-s et les parents et donc une communication bienveillante, non jugeante, respectueuse, tenant compte des compétences de chacun.

De plus, dans l'arrêté du 27 février 2003 portant sur la réglementation générale des milieux d'accueil, ce point est repris : **«*Considérant que le rôle des milieux d'accueil est complémentaire à celui de la famille et qu'ils doivent favoriser l'ouverture et l'écoute des parents*»**.

Il en est de même pour la définition du référentiel « Soutien à la parentalité dans les lieux d'accueil » de l'ONE : **« Il appartient aux professionnels de proposer aux parents de les accompagner dans l'exercice et la pratique de leur parentalité et, le cas échéant, de les soutenir face à des difficultés qu'ils pourraient rencontrer, suite aux changements engendrés par la venue d'un enfant ».**

Nous sommes convaincus de l'importance d'accompagner les parents, de répondre à leurs questions sans se substituer à eux. Cet équilibre est évident sur le papier mais il est éminemment complexe dans la réalité. Il faut déjà, dès le départ, parvenir à créer, entretenir une relation permettant aux parents de se sentir suffisamment à l'aise pour confier leur enfant, pour parler de lui, pour éventuellement interpeller l'équipe, lui poser des questions.

Ce soutien à la parentalité, dont les conditions de mise en place sont clairement formulées par l'ONE, implique la reconnaissance du parent en tant que premier expert de son enfant, mais aussi comme partenaire essentiel de l'accueil. Une certaine connaissance de ce dernier, des familles, de **chaque parent accueilli est donc indispensable!** Est-il utile de vous dire combien cela demande de disponibilité de la part du personnel?

Dans tous les cas, il nous faut vous dire combien cette dernière manque cruellement aux professionnel-le-s!

Et encore plus lorsqu'une équipe correspond au taux d'encadrement repris stricto sensu par le cadre légal actuel.

↳ **Il faudrait également que le temps et la disponibilité du personnel pour les temps de familiarisation et de rencontres soit pris en compte dans le taux d'encadrement.**

De plus, le soutien à la parentalité nécessite des compétences relationnelles incluant une grande diversité de savoirs (être, faire, théoriques) et une posture professionnelle différenciée de la posture parentale (ressources différentes gestion des émotions, prise de recul...).

Or, fréquemment, les accueillant-e-s ne sont pas suffisamment formé(e)s à cette dimension cruciale du métier et se réfèrent (souvent inconsciemment) à leur vie privée ou se font submerger par leurs émotions. Cela peut entraîner des malentendus voire des conflits entre elles et certaines familles.

## • L'accueil pour tous les enfants ?

Les articles 9 et 10 du code de qualité énoncent les principes suivants :

- **«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».**

- **«Le milieu d'accueil favorise l'intégration harmonieuse d'enfants ayant des besoins spécifiques, dans le respect de leur différence».**

Pour inclure les enfants dans toute leur diversité, il est nécessaire que :

↳ les compétences initiales des professionnel-le-s soient suffisantes et que du temps puisse être dégagé par l'équipe d'encadrement pour dynamiser leur réflexion pédagogique ;

↳ la notion d'accueil pour tous soit intégrée dans la formation initiale et continuée mais aussi dans le profil de fonction de tout le personnel ayant en charge les enfants (puéricultrices, direction...).

Or, des accueillant-e-s disent par exemple ne pas avoir imaginé, en choisissant la puériculture, qu'ils-elles devraient s'occuper en crèche d'enfants en situation de handicap. De telles représentations peuvent être néfastes pour l'accueil de l'enfant, sauf si elles sont travaillées en équipe et que des solutions porteuses soient réfléchies.

Cela demande la mise en place d'un espace et d'un temps de parole.

↳ Ces moments doivent être reconnus comme du temps de travail et valorisés comme tels en dehors des temps de présence des enfants et non plus bricolés ou inexistantes !

↳ Soit incluse dans la réflexion sur le taux d'encadrement la disponibilité individuelle du-de la professionnel-le pour l'accueil des enfants ayant des besoins spécifiques mobilisant encore plus d'attention. Selon la déficience dont l'enfant est atteint, l'énergie que l'accueillant-e doit mobiliser est variable mais toujours importante. Même si des solutions sont trouvées au bénéfice de tous les enfants, cela se fait dans des conditions qui ne sont pas optimales et qui épuisent petit à petit les équipes.

↳ Les réalités de terrain soient prises en compte, la fréquentation de ces enfants est généralement moins régulière, ce qui peut entraîner une diminution du taux de fréquentation (quid des 80% ? Comment adapter cette norme rigide à ces situations particulières qui peuvent pourtant être anticipées ?).

↳ Soit reconnu sur le plan financier (comme dans les MCAE) l'accueil des enfants à besoins spécifiques...

• Continuité de l'accueil 0-12 ans ?

Le repère 7 de la brochure «**À la rencontre des enfants**» stipule que «**Le milieu d'accueil veille à la continuité de l'accueil, c'est-à-dire à la stabilité des personnes qui prennent soin des enfants, continuité des interactions et cohérence des pratiques**». Et ce, afin de favoriser une certaine sécurité psychique.

Sur le terrain, assurer cette continuité est bien souvent compliqué. On peut aussi remarquer que plus les enfants grandissent, moins cette notion est prise en compte alors qu'elle a encore toute son importance, notamment lors de la transition entre le milieu d'accueil et l'école maternelle. Nous constatons que les normes d'encadrement légiférant l'accueil des enfants sont minimales, voire insuffisantes tout au long de l'enfance.

Pour arriver à cette continuité, il faudrait que :

↳ le milieu d'accueil puisse bénéficier de personnel en suffisance (taux d'encadrement) ;

↳ des heures soient dévolues à des temps de réflexion réguliers pour mettre en place une cohérence des pratiques, une préparation de tout changement, une organisation structurée dans le temps et l'espace incluant des moments privilégiés, l'introduction de la notion de stabilité par une personne d'attachement...



### • Un projet d'accueil ?

La procédure d'autorisation pour un milieu d'accueil implique de fournir à l'ONE les lignes directrices du projet d'accueil conforme au code de qualité. Ce projet, retravaillé, par la suite, en équipe, est évalué tous les 3 ans afin d'obtenir l'attestation de qualité.

Un des principes pédagogiques du code qualité mentionne l'article suivant :

**« 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 ».**

La recherche 123 précise que **“Les professionnel-le-s sont rarement dans une simple application de procédures ou de savoirs appris. Ils/Elles doivent tenir compte de la complexité du fonctionnement psychique de l'enfant ainsi que de celle des vécus parentaux trop peu considérés à ce jour dans la définition des contours des métiers, des fonctions et des formations. Ils/Elles ont aussi à identifier et à reconnaître la singularité de chaque enfant et de chaque famille”.**

Pour que les équipes soient amenées à la réflexivité, il faut que :

↳ les compétences relationnelles et réflexives des professionnel-le-s soient plus développées dans la formation initiale ;

↳ les moyens mis à la disposition des professionnel-le-s soient satisfaisants (temps de réunions, de rencontres, supervision...).

Ceci permettrait d'éviter des tensions émotionnelles sur le terrain nécessitant elles aussi écoute, réflexions... Encore trop souvent non organisables en dehors du temps d'accueil des enfants et bien souvent non considérées, et donc non valorisées comme temps de travail !

↳ La formation et les compétences exigées pour le recrutement des professionnel-le-s soient améliorées.

### • La formation initiale aux normes européennes ?

Les recommandations internationales (European commission/EACEA/Eurydice/Eurostat, 2014) sont très claires! Elles préconisent une formation des professionnel-le-s de l'accueil de niveau supérieur. Celle-ci permettrait l'acquisition de compétences pour un accueil de qualité et l'encadrement recommandé par l'Europe.

Les équipes doivent exercer des tâches, s'approprier des savoirs, des savoir-être et savoir faire pour lesquels ils-elles sont insuffisamment formé-e-s initialement! (Accueil de TOUS, soutien à la parentalité, gestion des émotions, des équipes...).

Le poste de direction demande lui aussi des compétences spécifiques car cette fonction implique de grandes responsabilités mais peu de moyens sont mis en œuvre et la reconnaissance de cette fonction est quasi inexistante.

Pour répondre aux exigences de qualité et aux normes européennes, il faut donc :

↳ une formation initiale de niveau supérieur à orientation psycho-éducative pour l'accueil, l'encadrement et une formation niveau master pour la direction qui tiendraient compte non seulement des compétences techniques mais aussi des compétences relationnelles et réflexives ; d'autant plus quand l'encadrement et la direction sont menés de "front" par la même personne (cf. petites structures et MCAE) ;

↳ une possibilité de progression, de passerelle pour le personnel encadrant.

### • L'accompagnement des stagiaires ?

Le repère 13 (Repères pour des pratiques d'accueil de qualité) énonce l'accueil des stagiaires comme un enjeu particulier en regard du projet éducatif.

Il fait référence à l'importance d'un dispositif d'encadrement et d'une évaluation régulière des stagiaires avec toutes les parties concernées.

Or, le taux d'encadrement des stagiaires (au niveau de l'école) n'est pas en adéquation avec le taux réel d'élèves (il dépend du nombre d'étudiant-e-s de l'année précédente). On peut donc se retrouver dans des situations où

il y a plus d'élèves que de personnes disponibles pour les encadrer et les accompagner. Ceci peut entraîner des dysfonctionnements dans les milieux d'accueil et une surcharge de travail.

De plus, les puéricultrices ne sont pas formées à l'accompagnement des stagiaires (et nous ne parlons pas du temps dont nous aurions besoin pour réfléchir en équipe aux conditions ad-hoc pour les accompagner tout en assurant des conditions de qualité pour les enfants accueillis). Ponctuellement, des puéricultrices ont des compétences d'accompagnement mais, structurellement, ce n'est pas le cas. Il est évident que les stages compris dans les pratiques de terrain sont extrêmement importants pour développer leurs compétences et ce, quelles que soient les études.

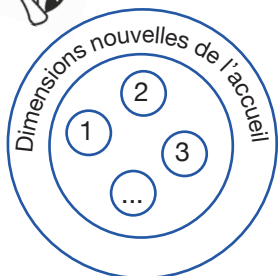
Précédemment, le métier était composé principalement d'actes techniques. Mais, aujourd'hui, accueillir les enfants, c'est développer à la fois des compétences éducatives et des compétences de care. Pour les développer il faut une formation initiale à la hauteur et posant des bases solides, un socle, qui pourront ensuite être étayés par une formation continuée de qualité suivie selon un plan de formation défini par le milieu d'accueil en lien avec son projet d'accueil → visée de professionnalisation toujours plus poussée : préparation en équipe aux sessions de formation suivies par certaines avec retour en équipe au bénéfice de tous → temps de travail indispensable mais non reconnu et valorisé...

#### **• Politique globale de l'enfance 0-12 ans :**

Les différents lieux d'accueil sont cloisonnés par des politiques morcelées : petite enfance, enseignement, accueil temps-libre... Ces politiques manquent parfois de cohérence entre elles ! Nous avons par exemple parlé précédemment des taux d'encadrement des enfants qui fonctionnent à géométrie variable selon leur âge (ou le pouvoir subsidiant !!).

↳ Il faut donc tendre vers une politique globale de l'enfance, sans segmentation, ce qui permettrait notamment une plus grande clarté.

# Évolution du métier



- 1: Soutien à la parentalité
- 2: Posture Professionnelle
- 3: Connaissance de l'enfant
- ...

Y  
A  
+  
K  
A

## Partager une vision commune de l'accueil

- Pratiques éducatives
- Accessibilité
- Valorisation de la diversité
- Travail en équipe  
(inscription dans un plan de formation en lien avec le projet d'accueil)
- Lien avec les parents
- Approche participative d'autorégulation des pratiques
- Travail en réseau

## Des métiers en évolution

Si on adopte un point de vue historique, il nous apprendra qu'en 1919, une lutte utile et efficace contre la mortalité infantile est menée par l'Œuvre Nationale de l'Enfance via la création des consultations de prévention, suivie d'une action de ravitaillement des enfants et futures mères lors de la Seconde Guerre mondiale. Plus tard, un suivi universel et régulier est généralisé à travers les consultations prénatales et des campagnes pro-vaccination sont lancées, ... Encore plus tard, l'accent sera mis sur la prévention de la prématurité, de la maltraitance, sur la promotion de l'allaitement maternel, de la vaccination, ...

Actuellement, la prévention reste un cheval de bataille important de l'Office de la Naissance et de l'Enfance. Mais il a aussi pour mission de définir les critères définissant la qualité des lieux d'accueil inscrits dans le Code de Qualité, obligeant les milieux d'accueil à réfléchir, rédiger, présenter et faire vivre un projet d'accueil.

Inscrits donc dans des contextes socio-politique et législatif, les milieux d'accueils doivent se référer à des normes et des référentiels psychopédagogiques.

En plus des fonctions économique et sociale, la fonction éducative dont bénéficient les enfants dans les milieux d'accueil a pour nous une place essentielle !

L'objectif principal de l'accueil de l'enfant de moins de 3 ans a considérablement évolué surtout durant ces deux dernières décennies. Auparavant, l'apprentissage, la socialisation en vue de l'acquisition des compétences requises pour l'entrée à l'école guidaient les pratiques journalières des professionnelles. L'enfant était un adulte en devenir... Et les pratiques surtout basées sur l'hygiène.

Mais, consécutivement au développement des connaissances sur le développement de l'enfant, notre regard sur l'enfant et sur ses compétences a évolué.... L'enfant n'est plus seulement « un adulte en devenir » mais un être à part entière avec des développements physique, psychique et émotionnel spécifiques, intimement liés, en homéostasie. La qualité du vécu de l'enfant influencera sa personnalité et la qualité de sa vie d'adulte. Les pratiques ne sont plus seulement basées sur le care mais aussi sur l'éducation.

La vigilance des professionnel-le-s se porte dès lors aussi sur le respect de l'enfant dans son développement psychique et physique en visant son bien-être et la confiance qu'il aura en lui-même et en ses capacités.

La fonction d'accueillant-e prend une dimension nouvelle. La pratique professionnelle doit être basée sur l'observation, l'analyse, l'ajustement. Les nouvelles recherches sur le développement de l'enfant, notamment en neurosciences affectives et sociales (discipline qui explore la structure du cerveau et son fonctionnement et notamment la naissance des émotions), ont permis de découvrir la plasticité cérébrale et l'impact de la relation adulte/enfant sur le développement du cerveau (Métiers de la petite enfance "neurosciences et impact de l'éducation" mars 2012). Cela implique non seulement des remises à niveau théoriques régulières mais surtout un accompagnement qui permettra la compréhension de ces concepts et l'ajustement des pratiques professionnelles tant dans le savoir-être que le savoir faire.

Le regard que portent les professionnel(le)s lors de l'accueil du tout jeune enfant doit être empreint d'empathie avec son vécu émotionnel, à tout moment de la journée, y compris lors de la séparation avec ses parents. Une connaissance théorique minutieuse et pointue de l'enfant et de son développement permettrait à l'accueillante, conjointement à la réponse physique, de connaître et reconnaître les besoins psychiques de l'enfant et d'y répondre adéquatement.

- L'accueil des jeunes enfants ne se fait pas sans leur famille et le soutien à la parentalité en est maintenant un pilier.

Mais concepts de coéducation, d'accompagnement et de soutien à la parentalité nécessitent de la part des professionnel-le-s l'adoption d'une posture spécifique distincte de la posture parentale et induisant une juste distance entre eux et les parents. Le développement de cette posture professionnelle requiert une réflexion préalable et continue sur soi permettant alors aux professionnel-le-s de dissocier les concepts de valeurs, normes, cultures... Il est loin le temps où la puéricultrice avait pour mission d'expliquer aux parents, avec toute l'autorité du Savoir, comment prendre soin de leur enfant. Notre pratique recherche un accordage, un "pas de danse" avec les familles.

Aujourd'hui, l'accueil est considéré comme un droit de fait pour chaque enfant et sa famille dans toutes leurs diversités (que le parent travaille ou non), l'accueil prioritaire des familles en situation de précarité entre dans les missions des milieux d'accueil. Cela requiert de la part du/de la professionnel-le une connaissance suffisante de soi et un espace d'expression des représentations qui lui permettront d'accueillir sans jugement ni préjugé ces enfants et leurs parents.

L'inclusion de tous les enfants nécessite également des compétences, des connaissances théoriques mais aussi un accompagnement. Encore un défi pour le professionnel : mettre à disposition un accueil soutenant les compétences de l'enfant !

L'élaboration du projet d'accueil représente encore pour les professionnel-le-s un exercice singulier pour lequel ils n'ont pas été préparés. Il leur est demandé, en équipe, de donner sens à leurs pratiques professionnelles, de rendre compte oralement et par écrit cette analyse des pratiques, de les documenter, d'inclure les parents dans ce travail...

*Au vu des points cités précédemment, notons l'importance pour les professionnel-le-s de travailler préalablement sur leurs propres émotions, leur construction identitaire afin d'être disponibles psychologiquement pour entendre celles de l'enfant, des parents et acquérir cette capacité d'empathie indispensable à un accueil qui se dit de qualité. Il est pour nous difficilement compréhensible et acceptable que ces différents aspects de la pratique ne fassent pas partie du cursus des étudiant-e-s en puériculture.*

# Les professionnel-le-s de l'enfance

À chaque fonction sa formation

Puéricul-teur-trice

Auxiliaire de l'enfance

Institu-teur-trice maternelle



Assistant-e social-e

...

Infirmier-ère

Y  
A  
+  
K  
A

Accueillant-e-s

Direction



Encadrant-e-s



Porter un regard intéressé sur la qualité de l'accueil des jeunes enfants en FWB et en tenter une critique nous a amené-e-s à faire le focus sur les "Formations initiales et continues" des professionnel-le-s.

De multiples points de rupture entre les formations initiales et continuées des professionnel-le-s et les compétences attendues pour un accueil de qualité nous interpellent directement dans nos pratiques.

La liste est longue, certains points méritent toute votre attention :

### A) **ACCUEILLANT-E-S.**

Des professionnel-le-s de la petite enfance !

Qui sont-ils/elles actuellement ? Quelle est leur formation ?

Quelles sont leurs compétences ?

#### 1. Puériculteur-trice-s

- Passage par la filière de l'enseignement secondaire professionnel : effectuer un choix professionnel à un âge aussi précoce est questionnant (comment se projeter dans une carrière à long terme aussi tôt ?). Cette question n'est évidemment pas propre au métier d'accueillant-e mais elle est particulièrement importante !

- La formation commence à 15 ans (cet âge peut évidemment varier d'un étudiant à l'autre).

- Durant cette formation, des stages sont organisés, mais parfois, ils sont d'un ou deux jours par semaine...

→ Comment trouver une place au sein de l'équipe ?

→ Comment développer une connaissance fine des enfants ?

→ Comment devenir un repère pour les enfants ?

→ Comment parler de continuité de relation et de soins ?

→ Quelles conditions pour assurer le maximum de continuité dans le contexte de l'accueil des stagiaires ?

→ ...

- Enfin, même si nous essayons d'être neutres de genre dans notre manifeste, nous pouvons constater que nous travaillons dans un contexte essentiellement féminin. Une étude belge, réalisée par nos collègues du Nord du Pays (Vandenbroeck, Peeters, Vandenheede, Vereecke, Mannaert, Drie onderzoeken naar gender aspecten in de opleiding 'Kinderzorg' onuitgegeven scriptie, 2006), a montré qu'il était nécessaire de revoir les contenus des formations pour les accueillant-e-s parce que celles-ci sont souvent stéréotypées, plutôt adaptées pour un public féminin. C'est aussi un facteur qui contribue, comme le niveau de formation, à la faible présence d'hommes dans les lieux d'accueil (0-12 ans) alors que c'est un enjeu de diversité très important.

## 2. Aspirant-e nursing

- Passage par la filière technique.
- La formation commence à 15 ans.
- Moins de stage qu'en puériculture.
- Durée : 2 ans.
- Les constats sont sensiblement les mêmes que pour la formation de puériculture.
- Il y a même moins de stages.

## 3. Auxiliaire de l'enfance

- Passage par la promotion sociale.
- La formation commence à 18 ans ou 16 ans.
- Durée d'études: 12, 14 ou 18 mois selon l'organisation.
- Ces formations vont évidemment dans un sens intéressant puisqu'elles permettent à des personnes plus âgées, qui ont eu le temps de mûrir leur choix professionnel, de se lancer dans une formation (sans devoir retourner dans l'enseignement secondaire).

Cependant, nous pouvons nous accorder sur le fait qu'elles ne permettent pas encore de répondre aux objectifs de qualité que cette profession de par sa durée (trop courte) et donc ne pouvant apporter en profondeur les éléments indispensables à l'accueil. Ce n'est pas du tout un reproche que nous leur adressons, bien au contraire, car nous savons que si cela ne dépendait que d'elles, ces organisations pousseraient leur formation encore plus loin. C'est ce que nous voulons également...

## 4. Il existe encore bien d'autres formations menant à l'accueil du jeune enfant...

Leur (trop) grande diversité (plus de 10) témoigne de l'absence de vision à long terme et d'une incohérence dans l'organisation de la formation initiale pour l'accueil des jeunes enfants.

Pour accueillir qualitativement un jeune enfant, il est nécessaire d'avoir acquis :

- **Des compétences relationnelles** pour accompagner l'enfant et sa famille.

↳ Certes, la formation initiale prépare à porter attention à l'enfant, maîtriser des techniques de soins, maîtriser certains aspects du développement du jeune enfant...

MAIS

→ Ne permet pas de développer suffisamment les notions et pratiques d'observation, l'importance des émotions et comment leur faire une juste place dans la relation.

→ Ne propose pas une connaissance suffisamment pointue du développement de l'enfant pour répondre au mieux à ses besoins psychiques, physiques, relationnels et éducationnels, ni pour accompagner sa prise de conscience de lui-même, lui donner une place active...

→ Le niveau de français (troisième année secondaire en début de formation!) freine ou gêne énormément la communication écrite.

→ Les dispositifs de formation, notamment en techniques de communication, en psychologie et en sociologie, ne préparent qu'insuffisamment au soutien à la parentalité et aux enjeux des relations à tisser avec les familles. Nous vivons dans une société où un grand nombre de cultures vivent ensemble. Comprendre les enjeux qui sont liés à cette forme de diversité est essentiel pour pouvoir accompagner chaque famille de manière différenciée !

→ Soutenir adéquatement les interactions entre enfants est un challenge parce que ça implique d'observer et de comprendre la dynamique du groupe, l'impact de l'aménagement de l'espace et de son investissement par les puéricultrices... pour émettre des hypothèses sur ce qui devrait être mis en place pour améliorer la dynamique (si nécessaire), tester et évaluer...

→ Et là, nous avons à peine effleuré la question de la différenciation des pratiques pour s'ajuster aux besoins de chaque enfant, de chaque famille...

- **Des compétences organisationnelles** pour aménager le lieu d'accueil des enfants.

↳ La formation initiale prépare à mettre en place un cadre très sécurisé et à organiser des activités...

→ Mais elle ne donne pas les outils suffisants quant à la réflexion à mener pour la mise en place d'un cadre à la fois riche d'explorations pour chaque enfant et sécurisant. De plus, les aménagements ne sont jamais figés ou standardisés. Il faut régulièrement vérifier qu'ils conviennent aux besoins de chaque enfant. À nouveau, les compétences d'observation et de réflexivité sont indispensables !

- **Des compétences réflexives.**

↳ Analyser les effets des actions sur les enfants est fondamental pour réajuster le cas échéant

MAIS qu'en est-il ?

→ De la prise de recul ? Être capable de se rendre compte de ce qu'on fait, de l'état émotionnel dans lequel on est, et ensuite d'analyser cela pour ajuster ses pratiques, c'est extrêmement complexe.

→ De la prise de position au sein d'une équipe, dans un réel échange, où la diversité est vue comme une richesse ? Se créer une place dans une équipe ne va pas de soi, ce n'est pas aussi simple qu'il n'y paraît... Il y a donc des enjeux importants à apprendre à chaque professionnel-le à développer les compétences nécessaires pour aller vers l'autre et pour laisser l'autre venir vers soi.

→ De la participation à des réunions d'équipe, de la mise en oeuvre d'un projet d'accueil ?

À nouveau, s'impliquer dans une réunion d'équipe n'est pas évident pour tout le

monde. L'animateur-trice de la réunion veille évidemment à ce que chacun-e participe mais le degré de participation peut varier fortement en fonction de la confiance en soi de chaque personne. Former des personnes qui sont confiantes dans leurs compétences et qui ne craignent pas de s'exprimer est nécessaire.

Permettre à chaque membre, par des modalités de travail, de participer à cette équipe et la faire progresser.

→ La question du retour vers les familles par rapport au sens des pratiques ? Le métier de puériculteur-trice n'est pas un métier d'exécutant-e avec des procédures à appliquer, vides de sens. Chaque geste, chaque attitude, chaque décision est chargée de sens.

Et c'est uniquement en accédant à ce sens que les professionnel-le-s sont en mesure de réfléchir sur leurs pratiques. Quel est l'objectif qui guide ce geste, cette attitude, cette décision? Si on questionne la pratique sans questionner le sens qui la guide, on ne saurait pas avancer. De plus, comment communiquer cela auprès des familles afin qu'elles puissent aussi comprendre le sens des pratiques des professionnel-le-s? Pour pouvoir en parler, il faut déjà avoir une grande maîtrise des compétences réflexives.

→ La question de la continuité des pratiques? Les enfants, a fortiori lorsqu'ils sont très jeunes, ont besoin de stabilité et de continuité dans les figures de références qui s'occupent d'eux. Or, l'évolution de la société implique de nouvelles formes d'organisation (temps partiels, congés d'écartement...) qui nécessitent de réfléchir à des aménagements pour assurer cette continuité. De plus, conserver une posture professionnelle est un challenge difficile: les émotions y jouent un grand rôle et il est complexe de parvenir à distinguer sa position en tant que professionnel-le par rapport à une position parentale. Les puériculteurs-trices sont donc amenés à réfléchir régulièrement, à analyser leur relation avec chaque enfant pour s'assurer que le lien est adéquat.

→ De la documentation des pratiques éducatives? Combien de fois n'avez-vous pas entendu dans un milieu d'accueil qu'on a l'impression de revivre une situation pour la *enième* fois et qu'on ne sait plus, d'une fois à l'autre, ce qui avait été mis en place? La documentation est une manière de garder des traces des décisions prises afin de fluidifier les réflexions futures. C'est aussi un moyen pour répondre aux "pourquoi on avait fait ça déjà?"... Elle permet aussi de soutenir le dialogue avec les enfants et leur famille.

→ De l'analyse des effets des actions sur l'enfant, les familles et les collègues?

Comme nous l'avons dit, c'est le premier degré de l'analyse, mais il est déjà très complexe! Une même action ne produira pas le même effet sur différents enfants, parents ou collègues. Une même action ne produira pas le même effet sur une même personne en fonction du contexte. Comment identifier les facteurs qui influencent ce système complexe pour en tirer des conclusions sur l'évolution des pratiques? En s'y formant évidemment... mais cela prend du temps.

→ De leur évaluation?

L'évaluation peut être réalisée par une personne extérieure (encadrant-e ou directeur-trice) mais elle peut aussi être réalisée par la personne elle-même. Cela passe par une appropriation des critères de qualité qui sont utilisés pour l'évaluation, cela passe une capacité de distanciation pour faire des liens entre ces critères et ces pratiques et par une motivation à améliorer celles-ci...

Développer une posture réflexive prend du temps, cela implique de pouvoir prendre du recul, de remettre en question ses pratiques, de tester de nouvelles choses... Apprendre cela à un âge où on est en pleine construction identitaire et où les émotions sont vécues de manière plus intense, est-ce la meilleure manière de faire ?

Une fois diplômée

Absence de possibilité d'évolution par la formation.  
 - "Ouf", il reste la formation continue. C'est une obligation !

**Mais**

- Rien n'est précisé quant au nombre d'heures à suivre par an (contrairement au secteur de l'accueil temps-libre par exemple).

Il est alors question de motivation, de possibilité de remplacement... Les milieux d'accueil bénéficient parfois uniquement du personnel strictement nécessaire, sont confrontés à un véritable casse-tête et ne peuvent pas toujours se permettre d'envoyer une personne en formation.

Et aussi de la bonne volonté et des finances du pouvoir organisateur. Cela fonctionne à géométrie variable selon l'implication du pouvoir organisateur ! Certaines situations sont satisfaisantes mais il n'en est pas ainsi partout.

- Le retour de l'apprentissage après une formation continue peut être difficile tant sur le plan de la communication que du désintérêt possible du restant de l'équipe qui n'y a pas assisté (il y a évidemment un accompagnement qui doit être réalisé par l'équipe encadrante mais celui-ci implique une démarche participative et réflexive de la part des accueillant-e-s).

Il faut des compétences spécifiques pour créer une dynamique dans l'équipe où chacun-e a envie d'apprendre et voit ces occasions comme des enrichissements plutôt que comme des contraintes.

- Transformer cette nouvelle connaissance en nouvelles pratiques, attitudes ou réajuster les anciennes est un challenge supplémentaire selon les compétences réflexives et la place laissée à celle-ci dans son institution.

- ...

**Concrètement, qu'attendons-nous ?**

↳ Au vu des compétences nécessaires à la qualité de l'accueil, la complexité du métier requiert donc une formation plus soutenue, d'un autre niveau que l'actuel !

Il serait pertinent de créer, comme en Flandre, une formation de cycle supérieur mettant l'accent sur les notions plus complexes du métier : connaissance du développement psychique du jeune enfant, soutien à la parentalité, accompagnement de l'équipe dans la découverte psycho-éducative de l'enfant, lien pour la synergie et la cohérence de l'équipe, travail en réseau..., tout en facilitant également une éventuelle passerelle vers un niveau encore supérieur.

A terme, les enfants et leur famille seraient accueillis par des personnes ayant choisi leur profession et formées de manière complémentaire et optimale, pour le bien-être des jeunes enfants et de leur famille.

Afin d'offrir la possibilité de verticalité dans l'évolution de la carrière professionnelle mais aussi de la transversalité (0-12 ans), la formation ne devra pas comporter trop de spécificités. En effet, les principales compétences à développer sont transversales (compétences relationnelles, organisationnelles et réflexives); il existe évidemment des compétences et des connaissances spécifiques à certaines tranches d'âges (actes de soins ou connaissances du développement par exemple) mais elles doivent avoir une place proportionnée.

Comme énoncé dans la recherche 123, l'idéal serait un tronc commun 0-12 ans, avec par la suite des spécificités, des stages variés et une valorisation des compétences.

### Concernant la formation continuée

Une formation continuée de courte durée telle qu'elle existe actuellement est évidemment un plus pour toutes les équipes. Cependant, on ne peut pas faire porter sur les épaules des opérateurs de formation continuée, la tâche de développer des compétences qui devraient être intégrées dans la formation initiale. Le rôle de la formation continuée est d'étayer les compétences déjà présentes, de découvrir éventuellement de nouvelles pratiques, de mettre à jour ses connaissances. Ce travail de mise à jour professionnelle implique toutefois que les professionnel-le-s soient en mesure de prendre du recul sur ce qui est appris en formation continue. Les contenus des formations continues peuvent être appris dans un contexte qui n'est pas nécessairement le même que celui du milieu d'accueil. Il y a donc parfois des ajustements à apporter avant de transférer les apprentissages. Est-ce raisonnable de faire porter cette responsabilité à nos puériculteurs-trices alors qu'ils/elles ne sont pas formé-e-s pour cela ?

Elle doit s'intégrer dans un plan de formation institutionnel et faire partie du plan qualité.

Idéalement, dans cette logique, les formations continuées devraient être réfléchies sur le long terme afin que les acquis s'ancrent et qu'ils soient partagés au sein de l'équipe.

## **B) ENCADRANT-E-S**

Les textes légaux manquent de précision quant à la différenciation des fonctions d'encadrement et de direction.

- Il arrive que les deux cohabitent, surtout dans de grandes structures.
- Il arrive que l'encadrement et la direction soit assumés par une seule personne, surtout dans les petites structures

Qui sont-ils/elles actuellement? Quelles sont leurs compétences attendues pour un accueil de qualité? Qu'entend-t-on réellement dans la notion d'encadrement?

### 1. Infirmier-ère ou infirmier-ère en santé communautaire

- Passage par l'enseignement supérieur : bachelier.
- Pour la santé communautaire : une quatrième année de spécialisation ouverte aux gradués uniquement.
- La formation commence à 18 ans.
- Poste subsidié sauf dans les haltes accueil.
- Diplôme menant à la fonction de direction.

### 2. Assistant-e social-e

- Passage par l'enseignement supérieur : Bachelier.
- La formation commence à 18 ans.
- Poste subsidié sauf dans les haltes accueil.
- Aura pour fonction essentielle l'accueil des familles, la gestion des inscriptions et le calcul des participations financières.
- Pourra mener au poste de direction d'un milieu d'accueil.
- Selon temps de travail sera de minimum ¼ temps.

Dans certains milieux d'accueil, on peut aussi rencontrer d'autres formations, telles que sociologue, psychomotricienne, psychologue...



Il en est attendu des connaissances et compétences approfondies :

- des compétences de l'accueil ;
- d'encadrement des ressources humaines ;
- de gestions d'équipe, administrative, logistique,...
- dans l'accompagnement des équipes d'accueillant-e-s ;
- des connaissances sanitaires pour l'infirmière.

### **C) DIRECTEUR-TRICE**

- Fonction explicitement prévue par l'Arrêté du Gouvernement de la Communauté française portant sur la réglementation générale des milieux d'accueil.

- Selon le type de lieu d'accueil, ils sont nommés :

- directeur-trice
- responsable de projet
- coordinateur-trice
- chef de bureau
- administrateur-trice délégué-e
- ...

Autant de noms soulignant le flou des textes légaux.

- Qui sont-ils actuellement ?

- Ceux dont le rôle est reconnu comme crucial dans l'article 114 du contrat de gestion de l'ONE dans le développement d'une qualité de l'accueil des enfants entre 0 et 12 ans.

- Ceux et celles assumant la responsabilité générale du bon fonctionnement du lieu d'accueil en lien avec le pouvoir organisateur.

- Ceux qui assurent la gestion, la coordination et l'élaboration du projet d'accueil en référence au Code de qualité.

### MAIS pour cette fonction :

- il n'existe pas de profil de formation spécifique menant au poste subsidié!
- il n'existe pas de profil de compétences validé officiellement!
- il n'existe pas de temps officiel et valorisé dédié à la réflexivité.

### POURTANT

- Selon les référentiels, pour assumer son rôle, la personne dirigeant un lieu d'accueil devra être compétente en :

- orientation et suivi des pratiques fondées sur des connaissances pointues ;
- gestion administrative, financière et logistique ;
- management ;
- travail de collaboration, en construction de réseau.

- Notre pratique nous fait rajouter que :

- une souplesse extrême lui sera nécessaire pour maîtriser le grand écart entre des impératifs paradoxaux : sociaux, éducatifs, économiques et structurels ;
- la flexibilité et la polyvalence sont pour le moment des atouts majeurs dans l'exercice de cette fonction ;
- l'expérience de terrain serait riche d'enseignements ;
- une aisance dans la relation et la communication respectueuse et empathique à l'autre est obligatoire ;
- il lui sera demandé de ne pas confondre équité et égalité au sein de l'équipe ;
- son autorité devra être respectueuse et non une relation de pouvoir afin que l'équipe puisse répercuter cela auprès des enfants. Elle s'inscrit dans une logique de co-construction autour des besoins des enfants.

- Quelles sont les formations actuelles menant à cette fonction somme toute cruciale? Quelle est la formation des personnes relevant un tel défi?

- Des infirmier-ères gradué-es
- Des infirmier-ères gradué-es spécialisé-e-s en Santé Communautaire
- Des assistant-e-s sociaux-ales
- Des diplômés de l'enseignement supérieur à finalité psycho-médico-sociale

## ENCORE UN GRAND ÉCART !

Nous ne pouvons nous empêcher d'attirer votre attention sur les difficultés liées à leur formation initiale qui ne les préparent pas adéquatement! Nous ne remettons évidemment pas en cause les compétences des personnes occupant cette fonction! Ces difficultés peuvent apparaître lors...

- D'entretiens d'embauche qu'il leur faudra organiser et mener partiellement ou en totalité.
- De temps de co-évaluation du personnel, en suivre les ajustements nécessaires, les analyser et recommencer...
- D'entretiens de soutien à une collègue n'arrivant plus à accompagner sereinement un jeune enfant, elle-même dépassée par la gestion de ses émotions, ...
- De l'animation des réunions d'équipe (si elles existent !) durant lesquelles il lui faudra faire preuve de soutien dans une démarche réflexive sur les pratiques, les valeurs professionnelles de l'institution en vue d'élaborer et faire vivre un projet d'accueil.
- Des trop nombreuses tâches administratives qui lui font regretter de ne pas être secrétaire de direction ou formé-e en sténo,...
- D'accompagnement de l'équipe est indispensable et présent quotidiennement. Il est d'autant plus primordial quand l'équipe est confrontée à un accueil plus spécifique tel que l'accueil d'un enfant atteint d'une déficience. Si une infirmière peut maîtriser la mécanique biologique de certains handicaps, rien ne la prépare dans ses études à mener une rencontre avec une famille dont l'enfant a un développement faisant apparaître une déficience. Quel cours va l'aider un tant soit peu à soutenir son équipe dans l'écoute des émotions que va provoquer l'annonce d'une déficience chez un enfant accueilli.
- Il lui faudra aussi guider la réflexion de l'équipe vers la mise en place des conditions spécifiques qu'impliquent cette situation.
- ...

## MAIS NOUS TIRONS ICI UNE SONNETTE D'ALARME!!

- Les professionnel-le-s de nombreux milieux d'accueil s'épuisent et dépensent une énergie folle et disproportionnée à tendre vers cette qualité exigée et se heurtent trop souvent aux limites du système.
- Les textes légaux rendent floue la répartition des tâches entre la direction, les encadrant-e-s et les accueillant-e-s.  
Parfois ces fonctions sont assumées par une seule personne.  
C'est un non sens!
- Il est important de noter qu'il existe une relation hiérarchique entre ces trois fonctions, mais ne se fondant pas sur une relation d'autorité.  
Son socle est une relation de collaboration, de partenariat, avec des responsabilités réparties de façon transparente dans des sphères distinctes, mais interconnectées.
- Le poste de direction nécessite des compétences mais la formation initiale actuelle n'y mène pas.
- Le poste implique de grandes responsabilités pour lesquelles il y a peu de moyens et de reconnaissance.
- Les milieux d'accueil sont des lieux où des enjeux sociétaux importants se déroulent; nous accueillons les générations futures et leur parents;

## ET ENFIN, REVENDIQUONS

- La différenciation des fonctions d'accueil, d'encadrement (accompagnement psycho-éducatif) articulées à la fonction de direction.
- La nécessité de subsidier le poste de direction en tant que tel vu l'importance du rôle attendu!
- La validation officielle d'un profil de fonction de direction.
- La validation officielle d'un profil de compétences spécifiques à la fonction de direction sur base des expertises scientifiques diverses de la petite enfance qui existent déjà!
- La création d'une formation de type master apportant les compétences spécifiques de base liées à la fonction de direction, ce qui permettra de la valoriser.
- Un temps de travail minimum plus important pour la fonction de direction.
- De rendre requis pour subsidier un temps suffisant dédié à la réflexion professionnelle.
- Cette réforme des formations doit être réfléchiée dans sa globalité et toucher tous les métiers qui gravitent autour de l'enfance y compris les métiers de l'ONE.

# Conclusion

Pour conclure, nous souhaitons d'abord remercier les professionnel-le-s de la (petite) enfance qui consacrent quotidiennement leur énergie au déploiement de pratiques de qualité, malgré un contexte inadéquat. Notre volonté est de construire à partir de l'existant, d'offrir de nouvelles opportunités aux professionnel-le-s qui travaillent pour le moment ainsi qu'aux nouveaux-elles. Cette démarche bénéficiera à tou-te-s les travailleur-euse-s !

Nos revendications sont raisonnables à l'aune des enjeux actuels : des investissements significatifs sont octroyés pour le monde de l'enseignement, la formation des instituteurs-trices en maternelle est renforcée (tant mieux!), mais cela ne fait que creuser davantage un fossé qui n'a pas lieu d'être.

Les recherches, depuis longtemps, ont démontré l'importance des premières années : chaque période de la vie d'un enfant est évidemment essentielle mais nombre de constructions psychiques, cognitives, motrices... s'établissent à ce moment.

De plus, les milieux d'accueil doivent jouer, simultanément, une fonction économique, sociale et éducative. Pour répondre à ces trois fonctions, a fortiori la troisième, la formation doit être ajustée!

Ajuster la formation initiale des professionnel-le-s à ces objectifs est indispensable pour que des conditions d'accueil de qualité soient réfléchies, concrétisées et régulièrement mises à jour, en fonction de l'évolution des besoins des familles, de la recherche scientifique, etc.

Nous ne parlons pas d'une décision politique superficielle qui n'aurait, concrètement, qu'un impact faible voire inexistant pour les familles. Nous parlons d'une décision politique forte qui aura comme impact une adéquation de moyens à des enjeux sociétaux. Les attentes et les besoins des familles sont criants, il est plus que temps d'y répondre!

QUALITÉ DE L'ACCUEIL  
LE BIEN-ÊTRE DE L'ENFANT  
ENCADREMENT  
POLITIQUE À LONG TERME ET COMMUNE  
PSYCHO ÉDUCATIF  
AMÉLIORER NIVEAU FORMATION INITIALE  
COMPÉTENCES POINTUES  
SYSTÈME COMPÉTENT  
RELATION  
ORGANISATION  
RÉFLEXIVITÉ  
DES MÉTIERS

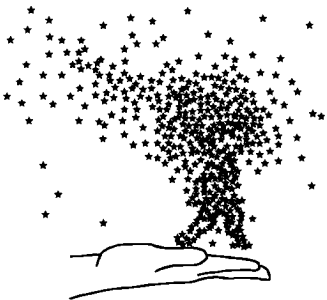
# Nos revendications

## Concrètement, nous revendiquons

- La création d'une formation de niveau supérieur type bachelor reconnaissant la complexité des métiers de l'accueil, suivie par des modules pour l'encadrement et enfin un master préparant au poste de direction.
- La reconnaissance des compétences spécifiques et l'existence d'une interconnexion entre les fonctions d'accueil, d'encadrement et de direction.
- La création de profils officiels de fonctions, de compétences et de formation pour ces trois fonctions.
- Une formation continuée qualifiante, valorisante.
- La fixation d'un cadre légal et précis fixant les nombres d'heures annuels de formation continuée par fonction et temps de travail.
- La révision des référentiels métiers. Avec accent sur socio-psycho-éducatif.
- La reconnaissance et la valorisation comme temps de travail des temps :
  - ° de relations aux enfants, aux parents ;
  - ° dédiés à la réflexivité.
- L'assouplissement du taux de fréquentation sans remise en question immédiate des subsides.
- La révision de l'âge minimum d'entrée en milieux d'accueil.
- La subsidiation du poste de direction en sus de l'encadrant.
- Une révision à la hausse du taux d'encadrement
- L'arrêt du saucissonnage du secteur de l'enfance (0-3/3-12) et la mise en place d'une vision globale et à long terme.
- Que les changements soient intégrés institutionnellement en vue d'un système compétent qui serait en mesure de prendre en compte les besoins de toutes les familles en répondant aux trois fonctions essentielles des milieux d'accueil : économique, sociale et éducative.



**NE CRAINS PAS D'AVANCER LENTEMENT,  
CRAINS SEULEMENT DE T'ARRÊTER.**



Nouvelle Orientation Enfance asbl  
**SIEGE SOCIAL**  
14 grand Rue  
6800 Libramont  
Mail : noe.asbl@gmail.com  
Web : <http://users.skynet.be/noe-asbl>



Coordination des Haltes-Accueil  
de la Communauté française  
La diversité au service des réalités  
des familles et du droit de l'enfant  
à un accueil de qualité