



ETUDE SECTORIELLE DES MILIEUX D'ACCUEIL DE L'ENFANCE (CP 332)

Rapport final

Chargées de recherche : Catherine Fiasse, Frédérique Bribosia et Nathalie Thirion
Sous la coordination de : Paul Lodewick et David Laloy

NOVEMBRE 2015



Sommaire

Sommaire	3
1. Avant-propos du comité de gestion du Fonds social MAE	5
2. Objectifs, enjeux et méthodologie de l'étude.....	6
3. Présentation du secteur	8
4. Les métiers du « cœur de métier » : puériculteur-trice et animateur-trice.....	26
5. La problématique de l'accès à la formation	31
6. Résultats.....	37
7. Conclusion	64
8. Pistes d'action (rédigées avec le groupe de pilotage).....	68
Bibliographie.....	71
Annexes	73
Présentation du Fonds Social MAE, de l'APEF et du CERSO.....	78

1. Avant-propos du comité de gestion du Fonds social MAE

L'étude réalisée par le CERSO a préparé la **réorientation des actions** du Fonds social MAE pour les années 2015 à 2018 présentées dans la brochure initiatives 2015-2018¹.

En effet, le Fonds a voulu bénéficier d'une **expertise extérieure** pour mieux comprendre les besoins des personnes correspondant aux **groupes à risque**² ainsi que des institutions qui **participent moins** aux activités du Fonds (secteurs 0-3 ans et 3-12 ans non subventionnés).

L'étude a mis en évidence la grande **complexité institutionnelle** à laquelle sont confrontés les milieux d'accueil, avec des règles variées concernant le financement et la formation des travailleurs.

En ce qui concerne les deux **groupes à risque** principalement pris en compte dans l'étude (travailleurs de **plus de 50 ans** et jeunes de **moins de 26 ans**), la comparaison entre les deux principales actions du Fonds (bourses et Formapef) a mis en évidence l'intérêt des actions organisées au sein des milieux d'accueil (bourses) permettant à l'ensemble d'une équipe d'y participer.

Les partenaires sociaux **proposent** dès lors aux milieux d'accueil de :

- organiser au minimum une fois par an une **journée pédagogique** ;
- s'engager dans la démarche du **plan de formation** annuel et concerté qui vise à répondre aux besoins individuels et collectifs de l'ensemble des travailleurs.

Afin de faciliter la mise en œuvre de ces bourses même au sein des plus petites institutions (comme c'est le cas au sein des milieux d'accueil **non subventionnés 0-3 ans**), le Fonds a décidé de permettre d'introduire des demandes **tout au long de l'année** et de relayer largement les outils disponibles (**Plan de formation** et **Competentia** en particulier).

Le Fonds a aussi défini des **thématiques prioritaires** (plan de formation, bien-être au travail, concertation sociale, tutorat et diversité) et a prévu des **avantages** financiers et/ou une **simplification** des démarches si la bourse concerne une de ces thématiques. Ces thématiques ont été définies comme prioritaires aussi parce qu'elles permettent de concerner en particulier les **groupes à risque**.

En ce qui concerne les **actions envers les jeunes** de 26 ans, le Fonds a décidé de **poursuivre** jusque juin 2018 les actions initiées en 2014-2015 avec un financement du gouvernement fédéral :

- soutien au **tutorat de formation** (embauche compensatoire) pour les milieux d'accueil, soutien à l'encadrement des stagiaires pour les écoles et organisation de rencontres entre milieux d'accueil et écoles (avec l'appui de l'ULg)
- soutien au **tutorat d'insertion** pour les jeunes de moins de 30 ans

Envers le secteur 3-12 ans, le Fonds a décidé d'améliorer la **visibilité** des **formations reconnues** dans le cadre du décret **ATL** et présentes dans le catalogue **Formapef** et prépare la mise en place d'**espace d'échanges entre professionnels de l'enfance et de l'enseignement** (aussi dans l'accueil 0-3 ans).

Pour le Fonds Social MAE,

ISABELLE GASPARD
Vice-Présidente

YVES HELLENDORFF
Président

¹ Brochure disponible sur le site du Fonds MAE : www.fondsmae.org

² Arrêté royal du 19 février 2013 d'exécution de l'article 189, alinéa 4, de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses (I) (M.B. 8 avril 2013) – La liste des groupes à risque au sein de la CP 332 est reprise en annexe.

2. Objectifs, enjeux et méthodologie de l'étude

Cette étude sectorielle des milieux d'accueil d'enfants, relevant de la commission paritaire 332, vise une meilleure connaissance de l'emploi et de la formation au sein des employeurs relevant du Fonds MAE. A cette fin, trois principaux **objectifs** sont poursuivis dans ce rapport :

- Réaliser un cadastre de l'emploi : produire des données utiles à l'identification des secteurs concernés à l'aide des sources disponibles (ONSS, ONE...) et à partir d'une enquête sur le terrain.
- Mener une analyse des contraintes et des opportunités (à l'aide la matrice SWOT - *Strengths, Weakness, Opportunities, Threats*³), sur base de l'inventaire de la législation et des possibilités de financement.
- Identifier les pratiques et les besoins en matière de formation et de gestion des ressources humaines, sur base d'une récolte de données plus qualitative sur le terrain. En particulier, il s'agit d'identifier les freins et les facilitateurs de l'accès à la formation continue (notamment, concernant la participation aux actions du Fonds MAE).

Ces objectifs concernent deux sous-secteurs, moins connus du Fonds MAE, à savoir le 0-3 ans non subventionnés par l'ONE (ex : maisons d'enfants) et le 3-12 ans non subventionnés par le FESC. En outre, l'étude s'oriente vers les publics-cibles de l'AR Groupes à risque (AR 19/02/2013 - MB 08-04-2013), en particulier les travailleurs âgés d'au moins 50 ans qui travaillent dans le secteur, d'une part, et, d'autre part, les jeunes qui n'ont pas encore 26 ans et qui suivent une formation, soit dans un système de formation en alternance, soit dans le cadre d'une formation professionnelle individuelle en entreprise, soit dans le cadre d'un stage de transition, soit un enseignement de plein exercice, à l'exception de formations menant au grade de bachelier et de master.

Deux **enjeux** majeurs découlent de ces objectifs : d'une part, pouvoir réorienter les actions du Fonds MAE pour le plan d'action 2015-2018 et, d'autre part, élargir le nombre d'institutions faisant appel au Fonds.

La **méthodologie** de l'étude s'est déclinée en fonction des trois objectifs précités.

- Une synthèse et une analyse critique du cadastre ont été réalisées à partir des données recueillies et traitées par le Fonds. Sur base de l'analyse critique des données disponibles (notamment, la possibilité d'identifier les publics-cibles), le traitement des résultats a pu être mis au point.
- L'analyse des contraintes et des opportunités a pu alimenter les délibérations au sein du groupe de pilotage du Fonds MAE.
- Différentes tâches ont permis de mener la récolte de données visant l'identification des pratiques et des besoins, en matière de formation et de gestion des ressources humaines : revue de la littérature, préparation d'outils (tels que des guides d'entretiens), organisation de rencontres et entretiens avec les différents acteurs du secteur MAE (personnel ONE, opérateurs de formation, fédérations, partenaires sociaux, travailleurs et direction), traitement et analyse des données récoltées.

³ Forces, Faiblesses, Opportunités, Menaces.

Le calendrier de la recherche s'est étendu de janvier 2014 à février 2015 :

janv-14	févr-14	mars-14	avr-14	mai-14	juin-14	juil-14	août-14	sept-14	oct-14	nov-14	déc-14	janv-15	févr-15
1. Cadastre													
		2. SWOT											
		3. Phase qualitative sur terrain											
									rapport				
CP		CP				CP				CP		GT pistes	

Tout au long de l'année, les différentes phases de la recherche ont été jalonnées par quatre comités de pilotage. Ceux-ci ont permis de guider et d'orienter ces phases de recherche, en fonction de l'expertise des membres du comité. Nous remercions vivement les membres du comité de pilotage⁴ pour leur accompagnement tout au long de la recherche :

- Luc Bourguignon – ONE
- Florence Pirard - ULG PERF (Professionnalisation en Education : Recherche et Formation)
- Cécile Van Wymersch – CNE
- Isabelle Vanhorick – SETCA
- Isabelle Gaspard et François Demaiffe – FIMS
- Jocelyne Boyen – FILE
- François Willemot – APEF

En janvier 2015, un groupe de travail a été constitué afin de discuter des pistes d'action. Les résultats du travail effectués sont présentés en fin de rapport.

⁴ Le Fonds a associé au comité de pilotage de cette étude deux partenaires, l'ONE (principale administration de référence du secteur) ainsi que l'ULg (qui participe à un projet concernant l'accueil des stagiaires et qui a été chargé par l'ONE de recherches concernant la formation dans les métiers liés à l'enfance).

3. Présentation du secteur

a) Présentation générale

Le secteur des Milieux d'Accueil de l'Enfance (MAE) est intégré dans la CP 332 (Commission paritaire pour le secteur francophone et germanophone de l'aide sociale et des soins de santé). Sous l'indice ONSS 022, on retrouve les établissements et services agréés et/ou subventionnés par/ou relevant de la compétence de la Communauté française, 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-accueil – halte-accueil d'urgence et en accueil flexible -, les services d'accueil extrascolaire et les services d'accueillantes d'enfants conventionnés; ainsi que les services de garde à domicile d'enfants malades.

Quelles sont les principales caractéristiques des employeurs et travailleur-euse-s du secteur ?⁵

➤ **Une évolution rapide et importante du nombre d'employeurs et de travailleur-euse-s**

Le nombre d'employeurs a augmenté de 60% entre 2006 et 2012, passant de 309 à 503, les travailleur-euse-s passant, quant à eux, de 4.799 à 7.177 au cours de la même période. Cette évolution est tout à fait considérable quand on la compare avec les autres secteurs du non marchand.

➤ **Des employeurs de petite taille**

La plupart des employeurs ne développent comme activités exclusives que l'offre de milieu d'accueil pour les enfants de moins de 12 ans (voir la figure ci-dessous). Quelques-uns développent d'autres activités, qui peuvent dans les faits concerner davantage de travailleur-euse-s que ceux-celles occupé-e-s dans le cadre des MAE (ex : un hôpital). Quoiqu'il en soit, le secteur se caractérise en général par des associations de petite taille. La taille médiane des employeurs est de 7 travailleur-euse-s. Plus d'un employeur sur 3 comptabilise moins de 5 travailleur-euse-s. Ceci est une caractéristique importante pour cette étude, nous le verrons plus loin, dans la mesure où la taille des employeurs constitue un déterminant – bien connu – pesant sur leurs comportements vis-à-vis de la formation et de la gestion du personnel, ainsi que ceux des travailleur-euse-s qu'ils emploient.

⁵ Pour des données plus précises et plus complètes, nous vous invitons à consulter l'« aperçu statistique de l'emploi au sein des Commissions paritaires francophones du Non-Marchand », 4^{ème} trimestre 2012 disponible sur le site Internet de l'APEF.

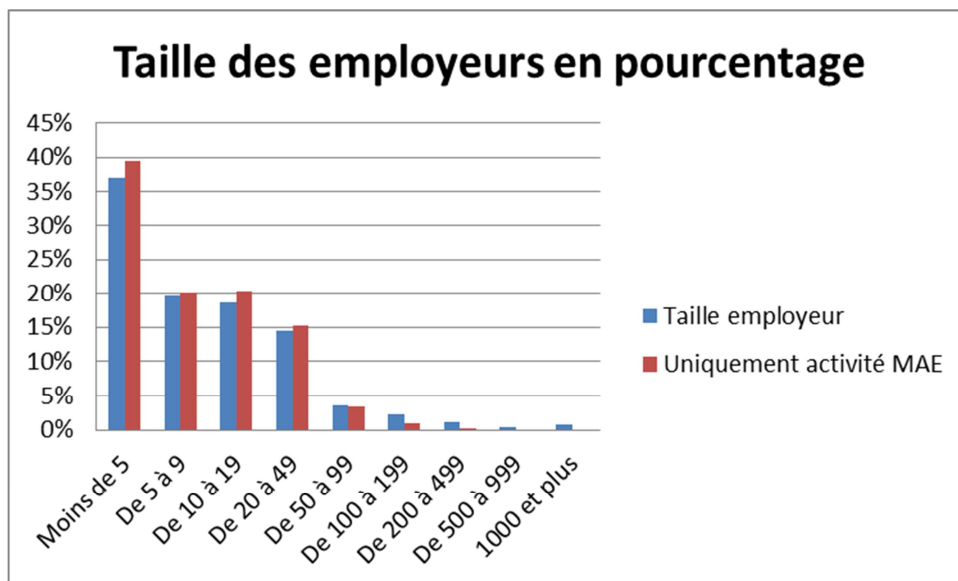


Figure 1 ONSS janvier 2014

➤ La présence d'un entrepreneuriat privé

Autre caractéristique du secteur : une présence significative d'un entrepreneuriat privé⁶ qui se traduit sous deux formes particulières : l'une sous forme d'une personnalité juridique identifiable (sprl, etc.), l'autre où l'employeur est une personne physique sans personnalité juridique (des indépendants qui emploient des salariés). Les asbl sont néanmoins très présentes : elles représentent 90% du volume ETP. Notons que les personnes physiques comptabilisent quand même plus de 7% du volume ETP.

	Volume ETP	Pourcent.
PP	333,93	7,14%
ADF	13,61	0,29%
SCRI	1	0,02%
SCIV SPRL	13,36	0,29%
SCS	5,59	0,12%
SPRL	96,91	2,07%
ASBL	4.212.49	90,08%
Total	4.676,89	100,00%

Tableau 1 ONSS 2011

Légende

PP	Personne physique (employeur sans personnalité juridique)
SPRL	Société Privée à Responsabilité Limitée
ADF	Association De Fait
SCS	Société en Commandite Simple
SCRI	Société Coopérative à Responsabilité Illimitée
SCIV SPRL	Société CIVile sous forme de Société Privée à Responsabilité Limitée
ASBL	Association Sans But Lucratif

⁶ Ceci n'est pas une exception dans le secteur non marchand, que l'on songe au secteur des maisons de repos.

Ces structures commerciales se distinguent notamment par leur taille, plus petite que la moyenne. 100% des sprl, par exemple, comptent moins de 10 travailleur-euse-s contre seulement 47,10% des asbl. Ces deux caractéristiques étant liées – petite taille et statut commercial – elles jouent un rôle déterminant dans les comportements de ces employeurs et de leur personnel, nous le verrons plus loin.

	Moins de 5 travailleurs		Moins de 10 travailleurs	
	N	% sur total	N	% sur total
SPRL	33	91,70%	36	100,00%
ADF	9	100,00%	9	100,00%
SCS	2	100,00%	2	100,00%
SCRI	1	100,00%	1	100,00%
PP	114	88,40%	125	96,90%
SCIV SPRL	1	33,30%	2	66,60%
ASBL	72	23,20%	146	47,10%
Total	232	47,30%	321	65,40%

Tableau 2 ONSS 2011

➤ Une certaine précarité

Lorsque vous lancez une entreprise, vous n'avez pas la garantie que vous allez réussir, c'est-à-dire de vous maintenir et prospérer. C'est ce que l'on appelle le risque entrepreneurial. Le taux de survie des entreprises wallonnes après 5 ans d'existence est en moyenne de l'ordre de 75%⁷. Ce taux varie grandement d'un secteur à l'autre.

Le turn-over dans le secteur est assez important en regard de ce qui se passe dans les autres secteurs du non-marchand. La cellule administrative du Fonds a calculé qu'entre le 1^{er} trimestre 2010 et le 1^{er} trimestre 2014, il y avait sous l'indice ONSS 022, 366 employeurs communs aux deux périodes, 198 employeurs en 2014 non présents en 2010 et 157 employeurs recensés en 2010 qui ont disparu en 2014.

Cette précarité est liée à la structure particulière du marché qui montre « que ce que beaucoup de parents sont prêts à payer pour un service de garde d'enfants est inférieur à leur coût de revient ». Par contre, la formule proposée par les services subventionnés par la tutelle – le tarif progressif – « est préférée par la plupart des utilisateurs »⁸. Le rapport d'activités 2013 de l'ONE montre bien que le développement des milieux d'accueil non subventionnés est clairement lié à l'indice socioéconomique des parents et de la région dans laquelle on se trouve : le taux de couverture en Brabant wallon est de 47,9%, alors qu'il n'est que de 25,8% en Hainaut, la différence étant grandement constituée d'offre d'accueil non subventionné⁹.

Cette précarité est renforcée par le nombre important d'entrepreneur-euse-s qui ont choisi de rester sans personnalité juridique.

⁷ Source : IWEPS, 2013

⁸ Ce constat n'est donc pas neuf ! Les citations sont tirées d'un ouvrage de Baudoin Meunier écrit en 1986... *Marketing des services sociaux*, Presses Universitaires de Namur, p. 210.

⁹ Rapport d'activités 2013, p 74 et sv.

Aux deux caractéristiques déjà pointées précédemment – petite taille et statut commercial, se joint donc pour ce type d’employeurs, une troisième : la précarité.

➤ **Des travailleur-euse-s plutôt jeunes et féminins**

Sans surprise, le secteur se caractérise par une féminisation très forte : les travailleuses représentent 96,8% de l’ensemble.

Le tableau ci-dessous permet de comparer l’âge des travailleur-euse-s des MAE avec d’autres secteurs du non-marchand (ici les autres Fonds regroupés au sein de l’APEF). Proportionnellement et de façon marquée, le nombre de travailleur-euse-s de moins de 30 ans est plus important dans le secteur MAE. Par contre la proportion des travailleur-euse-s de 50 ans et plus est plus faible (21%) que la moyenne (26%).

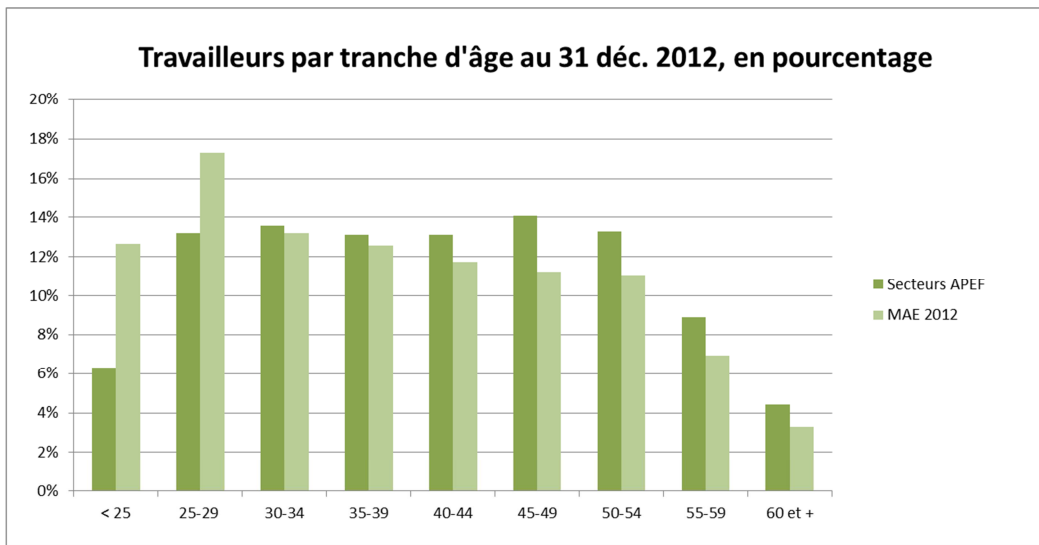


Figure 2 ONSS 2012

Notons que l’accroissement ces dernières années de la population de ce secteur « profite » aux jeunes (voir ci-dessous). C’est plutôt une exception dans le NM. Remarquons quand même aussi l’accroissement, moins net que pour les jeunes, de la proportion des travailleur-euse-s âgé-e-s.

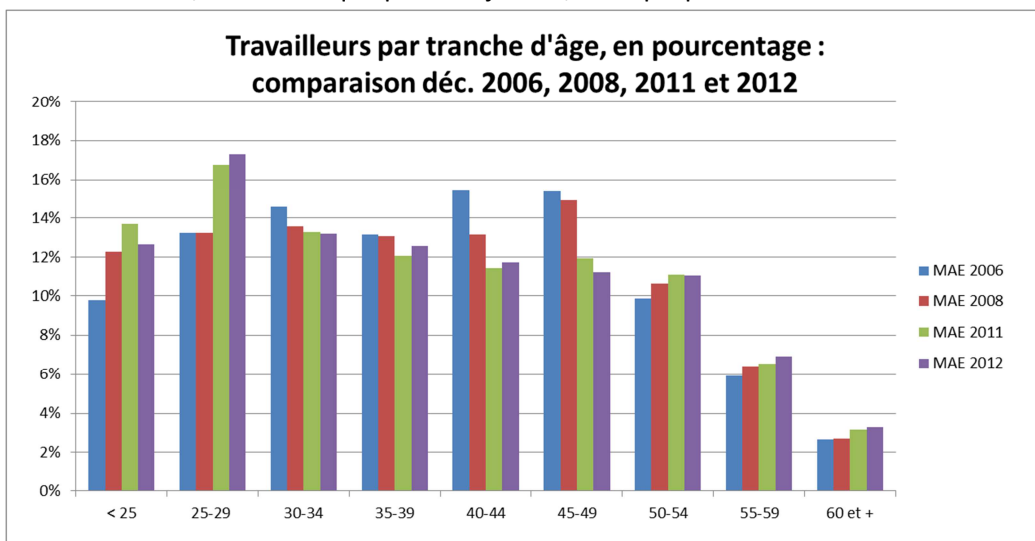


Figure 3 ONSS 2012

➤ **L'importance du temps partiel**

Le temps de travail médian est un trois quarts temps. Le temps plein ne concerne grosso modo qu'un tiers des travailleur-euse-s. Mais il est en augmentation, même s'il reste minoritaire dans ce secteur.

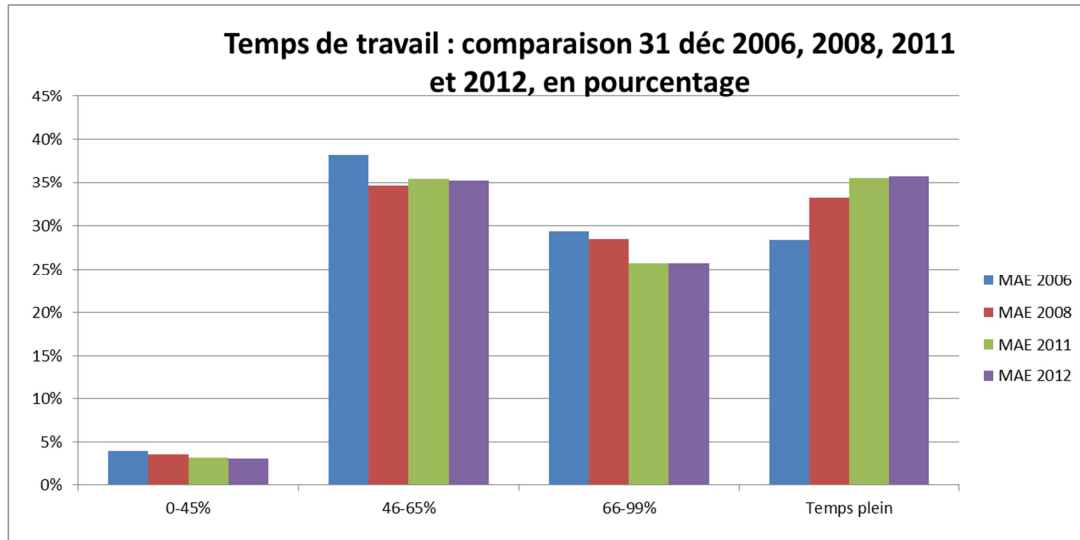


Figure 4 ONSS 2012

b) Typologie des différents milieux d'accueil selon l'ONE

Pour rappel : tous les milieux qui accueillent des enfants entre 0 et 12 ans, dans le périmètre de la Fédération Wallonie-Bruxelles, doivent, pour être autorisés, agréés ou subventionnés, se conformer au Code de qualité de l'accueil (Arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 17/12/2003).

Accueil de la petite enfance : 0-3 ans

L'ONE distingue différents statuts selon que le milieu est autorisé, agréé ou subventionné¹⁰.

➤ Les milieux d'accueil de type collectif : autorisés, agréés, subventionnés

Il s'agit des crèches, crèches parentales, des préguardiennats et des Maisons Communales d'Accueil de l'Enfance (MCAE). Ces services reçoivent une subvention de la part de l'ONE¹¹. Les parents participent également financièrement : cette participation (PFP) est calculée en fonction des revenus des parents et selon un barème fixé par l'ONE.

Pour les crèches et les préguardiennats, la subvention couvre les frais du personnel qualifié (selon les normes minimales d'encadrement obligatoires) : le personnel de puériculture, le personnel infirmier et social. Cependant, cette subvention ne couvre pas tous les frais de personnel : en particulier les prestations du personnel de direction, le personnel de logistique (cuisine, entretien...), le personnel supplémentaire permettant de couvrir la totalité des plages horaires. De l'aveu même de l'ONE, « pour offrir un accueil de qualité, il est indispensable d'engager du personnel supplémentaire¹² ».

En particulier, pour les MCAE, l'ONE n'intervient dans les frais de personnel que pour le personnel social. L'emploi directement subventionné par la tutelle y est donc minoritaire.

➤ Les milieux d'accueil de type collectif : autorisés

Il s'agit des maisons d'enfants (ME) et des haltes accueil (HA ou HG). Ces structures d'accueil ne sont pas subventionnées par l'ONE. Le tarif fixé pour l'accueil d'un enfant est laissé au libre choix du responsable (sauf si le milieu d'accueil est agréé). L'ONE fixe néanmoins des normes d'encadrement.

➤ Les milieux d'accueil de type familial : autorisés, agréés et subventionnés

Il s'agit des accueillant-e-s conventionné-e-s. Les enfants sont accueillis au domicile de l'accueillant-e. Les accueillant-e-s d'enfants sont encadrés par les Services d'Accueillantes d'Enfants Conventionnées (SAEC). L'ONE subventionne les prestations sociales (assistant-e social-e), comme pour les MCAE. L'ONE subventionne également l'écart entre la participation financière des parents et le montant de l'indemnité octroyée à l'accueillant-e.

¹⁰Décret du 17/07/2002 et Arrêtés du Gouvernement de la Communauté française du 27/02/2003 (portant sur la réglementation générale des milieux d'accueil) et du 05/05/2004 (relatif à la reconnaissance des formations et qualifications du personnel des milieux d'accueil).

¹¹Il existe des exceptions : il est possible qu'une crèche ou qu'un préguardiennat soit autorisé et agréé mais non subventionné.

¹² P. 72

➤ **Les milieux d'accueil de type familial : autorisés**

L'activité de l'accueillant-e autonome est contrôlée par l'ONE. Son statut juridique est celui du travailleur indépendant. Aucune subvention n'est prévue dans la réglementation de l'ONE.

MILIEU D'ACCUEIL	STATUT		
	Autorisé	Agréé	Subventionné par l'ONE
Crèche	X	X	X
Crèche parentale	X	X	X
Prégardiennat	X	X	X
MCAE	X	X	X
Maison d'enfants	X	Pas obligatoire	
Autre milieu d'accueil (halte accueil)	X	Pas obligatoire	
SAEC	X	X	X
(Co)accueillant conventionné avec un service	X		
(Co)accueillant autonome	X		

Tableau 3 (source : ONE « 6 clés pour ouvrir son milieu d'accueil », brochure 2010)

3-12 ans : l'accueil temps libre (ATL)

L'accueil temps libre s'articule en trois secteurs : l'accueil extrascolaire, les centres de vacances et les écoles de devoirs.

➤ **L'accueil extrascolaire temps libre (décret du 03 Juillet 2003) (AES)**

Ces lieux d'accueil fonctionnent avant ou après l'école, le mercredi après-midi et parfois durant le week-end. Ils sont situés dans les écoles ou en dehors. Un subside de coordination aux communes est prévu pour l'engagement d'un-e coordinateur-trice et/ou le fonctionnement de la coordination. Les opérateurs reçoivent uniquement un subside de fonctionnement de la part de l'ONE.

➤ **Les écoles de devoirs (décret du 28 avril 2004) (EDD)**

Les écoles de devoirs sont un lieu de transition entre l'école et le milieu de vie habituel des enfants. Les animateur-trice-s, souvent bénévoles, aident les jeunes dans des activités de soutien scolaire et d'animation et contribuent ainsi à leur éducation et à leur épanouissement. L'intervention financière de l'ONE consiste à fournir uniquement des subventions de fonctionnement.

➤ **Les centres de vacances (décret du 17 mai 1999) (CDV)**

Les centres de vacances s'adressent aux enfants âgés de 3 à 15 ans, parfois plus, et sont organisés durant les vacances scolaires. Il existe trois types de centres de vacances : les plaines de vacances, ou plaines de jeux, les séjours de vacances (anciennement nommés colonies) et les camps organisés, en général, par les mouvements de jeunesse. Les subsides octroyés par l'ONE visent uniquement les subsides de fonctionnement.

c) Les sources de financements autres que l'ONE

D'autres sources de financement permettent de subventionner l'emploi dans le secteur.

- La Communauté germanophone subventionne un milieu d'accueil 0-12 ans
- **Le FESC** (Fonds d'Équipements et de Services Collectifs)

Initialement, ce Fonds fédéral avait pour mission de financer les équipements et les services destinés à soutenir « l'employabilité » et à renforcer la conciliation vie familiale/vie professionnelle. A ce titre, il subventionne :

- des structures d'accueil d'urgence pour les enfants de 0 – 3 ans (pour les parents en formation ou en démarche de réinsertion socioprofessionnelle démarrant un nouvel emploi);
- l'accueil extrascolaire 3 – 12 ans;
- l'accueil flexible 0 – 12 ans (en dehors des heures régulières de travail d'accueil);
- l'accueil d'enfants malades 0 – 12 ans.

Un moratoire a été instauré il y a plusieurs années, l'avenir de ce Fonds étant en question. Plus aucun nouveau projet ne peut donc avoir accès aux subventions de ce fonds. Suite à la 6^{ème} réforme de l'Etat, les moyens budgétaires du FESC ont été transférés à l'ONE ou à la Communauté germanophone le 1er janvier 2015.

- Au **niveau fédéral**, notons aussi comme mesures favorisant l'emploi, les articles 60, le Maribel social¹³ ou les emplois-jeunes¹⁴.
- Les **Régions** peuvent soutenir l'emploi via le plan Activa¹⁵, les APE ou PTP pour la Région wallonne, les ACS (pour la région bruxelloise) ; la COCOF via le programme Cohésion sociale.
- Localement, les **communes** et/ou les **Intercommunales** peuvent aussi soutenir l'emploi via des subventions particulières.
- Enfin, les **entreprises privées** peuvent également intervenir (déductions fiscales, plan SEMA).

¹³ <http://www.apefasbl.org/les-fonds-maribel-emploi>

¹⁴ Voir sur <http://bit.ly/emploijeuneMAE>

¹⁵ Récemment transféré du fédéral vers les Régions

d) Qualification du personnel et obligations de formation en Fédération Wallonie-Bruxelles

Dans une étude qui porte sur l'accès à la formation continue, il semble pertinent, en même temps que de recenser les obligations (éventuelles) existant en matière de formation, de préciser le cadre de qualification de base servant à autoriser, agréer, subventionner le secteur.

Globalement, le code de qualité de l'ONE précise en matière de formation initiale que «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 13).

Pour ce qui est de la formation continuée : « le milieu d'accueil encourage les accueillant-e-s, quelle que soit la qualification de base de ceux-celles-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 » (art 14).

Pour ce faire, l'ONE définit, à travers un comité de pilotage, des programmes triennaux de formation continue, l'un à destination des travailleur-euse-s du 0-3 ans, l'autre aux travailleur-euse-s de l'ATL. Trois types de formation sont disponibles : l'inscription individuelle dans le catalogue proposé, la formation sur site ou encore l'accompagnement d'équipe sur site¹⁶.

L'accueil 0-3 ans

➤ Les normes de qualification pour l'accueil collectif

Diplômes requis	Milieu d'accueil Subventionné collectif				Milieu d'Accueil Non subventionné collectif	
	Personnel encadrant les enfants	Personnel infirmier	Personnel Social	Directeur	Personnel encadrant les enfants ³	Directeur
Formation de Puériculture et assimilés (sous certaines conditions) ¹						
Puériculteur	X				X	X ⁴
Agent d'éducation (plein exercice)	X				X	
Aspirant en nursing (plein exercice)	X				X	
Auxiliaire de l'enfance (prom. sociale)	X				X	
Auxiliaire de l'enfance 0-12 à domicile (prom. sociale)	X				X	
Auxiliaire de l'enfance 0-12 ans dans une structure collective (prom. sociale)	X				X	
Auxiliaire de l'enfance en structures collectives (prom. sociale)	X				X	
Auxiliaire de l'enfance en structures collectives (ens. en alternance)	X				X	
Educateur (plein exercice)	X				X	
Educateur spécialisé (prom. sociale)	X				X	X ⁴

¹⁶ Voir le rapport d'activité de l'ONE 2013, page 107 et sv.

Diplômes requis	Milieu d'accueil Subventionné collectif				Milieu d'Accueil Non subventionné collectif	
	Personnel encadrant les enfants	Personnel infirmier	Personnel Social	Directeur	Personnel encadrant les enfants ³	Directeur
Formation Infirmier						
Infirmier gradué		X		X	X	X
Infirmier gradué social		X	X	X	X	X
Infirmier gradué spécialisé en santé communautaire		X	X	X	X	X
Formation Sociale						
Assistant Social			X	X		X
Formation Psychopédagogique²						
Assistant en psychologie : options « psychologie clinique », « psychopédagogie et psychomotricité », « psychologie du travail et orientation professionnelle »	X	X	X	X	X	X
Candidat, bachelier en : - Sciences psychologiques, - Sciences de l'éducation, - Sciences psychologiques et de l'éducation.	X	X	X	X	X	X
Educateur spécialisé graduat, bachelier	X	X	X	X	X	X
Gradué, bachelier en logopédie	X	X	X	X	X	X
Instituteur maternel	X	X	X	X	X	X
Licencié, maître en : - Logopédie, - Sciences psychologiques, - Sciences de l'éducation, - Sciences psychologiques et de l'éducation	X	X	X	X	X	X
Formation directeur de maison d'enfants : IFAPME/EFPM					X	X
Formation accueillant d'enfants : IFAPME/EFPM ou formation accueillant d'enfants de 100h					X	
Formation accueillant d'enfants : IFAPME/EFPM ou formation accueillant d'enfants de 100h					X	

Tableau 4 (source : ONE « 6 clés pour ouvrir son milieu d'accueil », brochure 2010)

¹ Le diplôme de puériculteur-trice ne peut être remplacé que si le nombre de puériculteur-trice-s représente au moins la moitié du personnel affecté à l'encadrement des enfants.

² Si la crèche ou le pré-gardiennat dispose d'un encadrement médico-social (S+I) supérieur à un temps plein (100%), le personnel social et infirmier peut, au maximum pour moitié, être remplacé par du personnel titulaire d'une des formations supérieures à finalité psychopédagogique suivantes, pour autant que le suivi médico-social soit assuré par du personnel qualifié.

³ ou toute autre formation axée sur la petite enfance, à orientation sociale ou pédagogique au moins du niveau de l'enseignement technique secondaire supérieur.

⁴ moyennant une formation continue complémentaire à la formation de base à concurrence de 50h minimum débutant dans la 1ère année de fonction et pouvant être réparties sur 3 ans.

➤ **Les normes de qualification pour l'accueil de type familial**

Diplômes requis	Milieu d'accueil de type familial subventionné et non subventionné (Co) accueillant conventionné et autonome	SAEC Personnel encadrant les accueillantes
Formation de Puériculture et assimilés		
Puériculteur	X	
Agent d'éducation (plein exercice)	X	
Aspirant en nursing (plein exercice)	X	
Auxiliaire de l'enfance (prom. sociale)	X	
Auxiliaire de l'enfance 0-12 à domicile (prom. sociale)	X	
Auxiliaire de l'enfance 0-12 ans dans une structure collective (prom. sociale)	X	
Auxiliaire de l'enfance en structures collectives (prom. sociale)	X	
Auxiliaire de l'enfance en structures collectives (ens. en alternance)	X	
Educateur (plein exercice)	X	
Formation Infirmier		
Infirmier gradué	X	
Infirmier gradué social	X	X
Infirmier gradué spécialisé en santé communautaire	X	X
Formation Sociale		
Assistant Social	X	X
Formation Psychopédagogique		
Assistant en psychologie : options « psychologie clinique », « psychopédagogie et psychomotricité », « psychologie du travail et orientation professionnelle »	X	
Candidat, bachelier en : - Sciences psychologiques, - Sciences de l'éducation, - Sciences psychologiques et de l'éducation.	X	
Educateur spécialisé	X	
Gradué, bachelier en logopédie	X	
Instituteur maternel	X	
Licencié, maître en : - Logopédie, - Sciences psychologiques, - Sciences de l'éducation, - Sciences psychologiques et de l'éducation	X	
Toute autre formation axée sur la petite enfance, à orientation sociale ou pédagogique, ...	X	
Formation directeur de maison d'enfants : IFAPME/EFPM	X	
Formation accueillant d'enfants : IFAPME/EFPM ou formation accueillant d'enfants de 100h	X	

Tableau 5 (source : ONE « 6 clés pour ouvrir son milieu d'accueil », brochure 2010)

En ce qui concerne la formation continue, l'article 43 de l'arrêté de 2003 spécifie que « 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. »

Précisons aussi que dans les conditions d'agrément, les MAE se doivent d'« assurer la participation du personnel assurant l'accueil et du personnel de direction aux modules de formation compris dans le programme de formation [de l'ONE].» (Article 67).

L'accueil temps libre : 3-12 ans

➤ L'accueil extrascolaire

Les accueillant-e-s doivent avoir suivi une formation initiale leur donnant des notions de base.

La liste des titres, diplômes, certificats ou brevets correspondants aux compétences attendues est fixée aux articles 5 et 6 de l'arrêté ATL.

Accueillant-e	Responsable du projet d'accueil
<p>1. Enseignement secondaire à temps plein : tout diplôme ou certificat de fin d'études à orientation sociale ou pédagogique du niveau de l'enseignement technique secondaire supérieur, tels que :</p> <p>1.1. en technique de qualification :</p> <p>a) agent d'éducation; b) animateur-trice; c) éducateur-trice.</p> <p>1.2. en professionnel :</p> <p>a) puériculteur-trice;</p> <p>2. Enseignement secondaire en alternance : a) auxiliaire de l'enfance en structures collectives; b) moniteur-trice pour collectivité d'enfants.</p> <p>3. Enseignement de promotion sociale : Tout diplôme ou certificat de fin d'études à orientation sociale ou pédagogique, au moins du niveau de l'enseignement technique secondaire supérieur, tels que :</p> <p>a) auxiliaire de l'enfance de 0 à 12 ans dans une structure collective; b) auxiliaire de l'enfance de 0 à 12 ans à domicile; c) auxiliaire de la petite enfance; d) formation d'animateur-trice socioculturel-le d'enfants de 3 à 12 ans; e) animateur-trice de groupes d'enfants; f) animation d'infrastructures locales; g) Auxiliaire de l'Enfance;</p> <p>4. Autres formations : a) brevet d'animateur-trice de centres de vacances (BACV); b) formations reconnues ou modules de formation accélérée reconnus par le Gouvernement en application de l'article 42 de l'arrêté du 27 février 2003 portant réglementation</p>	<p>1. Enseignement supérieur : Tout diplôme ou certificat de fin d'études du niveau de l'enseignement supérieur social, psychopédagogique ou en éducation physique au moins de type court, de plein exercice ou de promotion sociale.</p> <p>2. Autres formations : a) brevet de coordinateur-trice de centres de vacances (BCCV); b) brevet d'aptitude à la gestion de projets et de programmes culturels (BAGIC) ; c) directeur-trice de maison d'enfants dont la formation est reconnue par le Gouvernement en application de l'article 42, alinéa 2, de l'arrêté du 27 février 2003 portant réglementation générale des milieux d'accueil; d) coordinateur-trice de centre de jeunes, qualifié-e de type 1 ou de type 2, reconnu-e en vertu du décret du 20 juillet 2000 déterminant les conditions de reconnaissance et de subventionnement des maisons de jeunes, centres de rencontres et d'hébergement et centres d'information des jeunes et de leurs fédérations;</p>

générale des milieux d'accueil en ce qui concerne le personnel d'encadrement des maisons d'enfants et les accueillant-e-s d'enfants; c) brevet d'instructeur-trice en éducation physique, sport et vie en plein air délivré par la direction centrale des organisations de jeunesse et des organisations d'adultes; d) brevet de moniteur-trice ou d'entraîneur-euse délivré par l'administration de l'éducation physique, des sports et de la vie en plein air;	e) brevet de coordinateur-trice d'école de devoirs, délivré en vertu du décret du 28 avril 2004 relatif à la reconnaissance et au soutien des écoles de devoirs. Tous les titres, brevets ou certificats permettent aussi d'exercer la fonction d'accueillant-e.
--	--

Tableau 6

Par dérogation, les accueillant-e-s qui ne disposent pas des titres adéquats peuvent assurer leur fonction à condition de suivre, dans les trois ans de leur entrée en fonction, une formation de base de minimum 100 heures et qui couvre les notions de base définies par le décret ATL.

Pour ce qui est de la formation continue, les accueillant-e-s et responsables de projet d'accueil poursuivent, en cours de carrière, une formation continuée d'un **minimum de cinquante heures par période de trois ans**, quel que soit le diplôme de base.

➤ Les écoles de devoirs

Le décret prévoit que le public accueilli soit encadré par une équipe d'animation dont les membres sont, au moins pour partie, qualifiés. Le décret prévoit l'organisation et définit le contenu de deux brevets spécifiques, l'un d'animateur-trice en EDD, l'autre de coordinateur-trice en EDD.

Une série de qualifications sont assimilées aux brevets.

Les assimilations au brevet d'animateur-trice	Les assimilations au brevet de coordinateur-trice
<p>1. Enseignement secondaire à temps plein : les diplômes ou certificats de fin d'études à orientation sociale ou pédagogique du niveau de l'enseignement secondaire supérieur technique de qualification suivants :</p> <p>a) Agent d'éducation; b) Animateur-trice; c) Educateur-trice.</p> <p>2. Enseignement secondaire en alternance :</p> <p>a) Auxiliaire de l'enfance en structures collectives; b) Moniteur-trice pour collectivité d'enfants.</p> <p>3. Enseignement de promotion sociale : Les diplômes ou certificats de fin d'études à orientation sociale ou pédagogique du niveau de l'enseignement secondaire supérieur technique suivants :</p> <p>a) auxiliaire de l'enfance de 0 à 12 ans dans une structure collective; b) auxiliaire de l'enfance de 0 à 12 ans à domicile; c) animateur-trice socioculturel-le d'enfants de 3 à 12 ans; d) animateur-trice de groupes d'enfants; e) animateur-trice d'infrastructures locales.</p>	<p>1. Enseignement supérieur : Tout diplôme ou certificat de fin d'études du niveau de l'enseignement supérieur social, psychopédagogique ou en éducation physique au moins de type court, de plein exercice ou de promotion sociale.</p> <p>2. Autres formations :</p> <p>a) brevet de coordinateur-trice de centres de vacances (BCCV), délivré en vertu du décret du 17 mai 1999 relatif aux centres de vacances; b) brevet d'aptitude à la gestion de projets et de programmes culturels (BAGIC), délivré par l'administration de la culture et de l'éducation permanente du Ministère de la Communauté française; c) coordinateur-trice de centres de jeunes, qualifié de type 1 ou de type 2, reconnu en vertu du décret du 20 juillet 2000 déterminant les conditions de reconnaissance et de subventionnement des maisons de jeunes, centres de rencontres et d'hébergement et centres d'information des</p>

<p>4. Enseignement supérieur : Les diplômes ou certificats de fin d'études du niveau de l'enseignement supérieur au moins de type court, de plein exercice ou de promotion sociale (tout gradué et tout licencié).</p> <p>5. Autres formations : brevet d'animateur-trice de centres de vacances (BACV) délivré en vertu du décret du 17 mai 1999 relatif aux centres de vacances</p>	<p>jeunes et de leurs fédérations.</p> <p>Tous ces titres permettent d'exercer aussi la fonction d'animateur-trice.</p>
---	--

Tableau 7

La législation prévoit aussi un régime d'équivalences : toute personne peut faire valoir son expérience acquise ou son cursus de formation en vue de bénéficier d'une équivalence aux brevets d'animateur-trice ou de coordinateur-trice.

Pour ce qui est de la formation continue, l'article 7 du décret EDD définit parmi les conditions d'agrément : « proposer et permettre aux membres, bénévoles ou rémunérés, de son équipe pédagogique de participer à des formations qualifiantes ou continuées en rapport avec leur fonction d'animation ou de coordination ».

Les Coordinations régionales des écoles de devoirs, aux côtés de la Fédération, proposent, chaque année, un programme de formations continues visant à soutenir et à développer les compétences des différents acteurs, animateur-trice-s, coordinateur-trice-s, rémunéré-e-s ou volontaires.

➤ **Les centres de vacances**

Par personnel qualifié, on entend :

1° l'animateur-trice breveté-e, titulaire du brevet d'animateur de centres de vacances homologué par la Communauté française;

2° le-la coordinateur-trice est l'animateur-trice qui est titulaire du brevet de coordinateur-trice de centres de vacances homologué par la Communauté française.

Une série de porteur de titres peuvent être assimilés en suivant un programme de 40 heures.

Les assimilations au brevet d'animateur-trice	Les assimilations au brevet de coordinateur-trice
<p>- Les personnes qui justifient d'une expérience utile de cent cinquante heures de prestations au sein d'un centre de vacances agréé et qui sont porteuses de l'un des titres qui suivent :</p> <p>1° un diplôme ou certificat de fin d'études à orientation sociale ou pédagogique, au moins du niveau de l'enseignement technique secondaire supérieur;</p> <p>2° un diplôme ou certificat de fin d'études du niveau de l'enseignement supérieur social, pédagogique ou en éducation physique au moins de type court, de plein exercice ou de promotion sociale;</p> <p>3° un brevet d'instructeur-trice en éducation physique, sport et vie en plein air délivré par la direction centrale des organisations de jeunesse et des organisations d'adultes selon les critères de l'arrêté ministériel</p>	<p>les personnes qui justifient d'une expérience utile de deux cent cinquante heures de prestations en centres de vacances agréé et qui sont porteuses d'un diplôme ou certificat de fin d'études du niveau de l'enseignement supérieur social ou pédagogique au moins.</p>

<p>du 20 mai 1976.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pour l'encadrement des enfants de six ans et moins, les personnes qui justifient d'une expérience utile de cent cinquante heures de prestations en centre de vacances agréé et qui sont porteuses d'un diplôme ou d'un certificat de fin d'études de puériculteur-trice. - les personnes qui justifient d'une expérience utile de cent cinquante heures de prestations en centre de vacances agréé et qui sont porteuses d'un certificat de qualification « auxiliaire de l'enfance » spécifique à l'enseignement secondaire supérieur de promotion sociale. 	
--	--

Tableau 8

Pour ce qui concerne la formation continue : la formation complémentaire est intégrée dans le programme triennal de formation arrêté tous les trois ans par le Gouvernement, sur proposition de l'ONE, et après avis de la commission générale d'avis relative aux centres de vacances.

e) Présentation de la base de données du Fonds

Pour rappel, l'étude a notamment pour objectif de confirmer et comprendre pourquoi les secteurs non subventionnés sollicitent moins les actions du Fonds.

La cellule administrative du Fonds a identifié pour chaque employeur présent dans la base de données, quand l'information était disponible, le ou les agrément-s/autorisation-s octroyé-s par la tutelle (l'ONE) et/ou le FESC.

ONE	553	FESC	82
ONE 0-3 ans	486	Accueil extra-scolaire	39
Crèche	121	Enfants malades	13
MCAE	45	Flexible	17
Prégardiennat	5	Urgence	12
SAEC	28	Coordination	1
Maisons d'enfants	247		
Halte-accueil	40		
		KIND & GEZIN	27
ONE 3-12 ans	67		
Ecole de devoirs	11		
Centre de vacances	31	AUTRES	57
Accueil extrascolaire	25		
		Autres types d'accueil*	6
		Indéterminé	34
		N'est plus en activité	17
* Garde d'enfants malades, accueil parents-enfants, accueil enfants avec handicap			
Total type d'accueil = 668 pour 564 employeurs CP 332 ONSS 022 en janvier 2014 + 51 indéterminées ou qui ne sont plus en activité.			

Tableau 9 Liste des agréments/autorisations attribués aux employeurs 022

Un élément tout à fait frappant à la lecture de ce tableau, c'est le peu d'opérateurs ONE 3-12 ans au vu des listes d'agrément présentes sur le site de l'ONE. A cela on peut fournir trois ordres d'explication :

- 1° Beaucoup d'opérateurs sont des services publics¹⁷ (rattachés à des administrations communales, par ex.), ou des écoles¹⁸, et donc *de facto* absents de la base de données ;
- 2° Au vu des conditions de subventionnement il y a sans doute peu d'emplois salariés dans le secteur ATL ;
- 3° Enfin, chez un certain nombre d'employeurs, l'ATL est une activité « accrochée » à une activité principale, par exemple dans le cas d'une maison de jeunes ou un service d'éducation permanente. De ce fait-là, l'employeur est classé dans une autre Commission paritaire, celle du secteur socio-culturel pour reprendre les deux exemples¹⁹.

Ensuite, nous avons méthodologiquement classé les employeurs selon une double dimension : selon qu'ils sont subventionnés ou pas, et selon qu'ils sont actifs dans le 0-3 ans ou le 3-12 ans (ATL).

Certains employeurs ne disposent que d'un seul agrément/autorisation et il est donc facile de les classer. Mais d'autres en disposent de plusieurs. La situation se complique, du point de vue du classement, quand un employeur possède un agrément (ou plusieurs) qui lui ouvre le subventionnement de son personnel (ou d'une partie de son personnel) et d'une autorisation (ou plusieurs) sans subventionnement, par exemple, une crèche et une maison d'enfants. A cela s'ajoute le fait que certains MAE sont actifs à la fois dans le 0-3 ans et le 3-12 ans.

Dans la base de données, nous avons comptabilisé au total 75 (!) combinaisons possibles (en croisant autorisations/agréments ONE et FESC). Nous distinguons donc, dans l'analyse, les opérateurs dont l'emploi est financé par la tutelle (ONE et/ou FESC)²⁰, ceux dont l'emploi n'est pas financé par l'ONE ou le FESC, ceux enfin dont l'emploi est subventionné pour une partie de leurs activités. Par ailleurs, nous identifions les opérateurs actifs uniquement dans le 0-3 ans, uniquement dans le 3-12 ans et ceux dont les activités concernent les deux catégories d'âge.

A ces neuf situations, nous en rajoutons une dernière qui concerne les employeurs dont nous n'avons pas pu identifier l'activité (les indéterminés).

¹⁷ 1.450 agréments

¹⁸ 573 agréments

¹⁹ Ainsi, la cellule administrative du Fonds comptabilise 198 écoles de devoir et 129 centres de vacances dans le secteur socio-culturel.

²⁰ Même si l'emploi n'est pas totalement pris en charge par la tutelle, voire même très partiellement (MCAE et SAEC).

	Financement (en partie) de l'emploi par la tutelle ONE (et/ou FESC)	Financement partiel de l'emploi par la tutelle ONE (ou FESC) car mixte d'activités subventionnées et non subventionnées	Pas de financement de l'emploi par la tutelle ONE (ou FESC)
Uniquement 0-3 ans	Crèche, MCAE, SAEC, pré-gardiennat, FESC accueil urgence	Mixte d'agrèments et d'autorisations. Ex : Crèche + Maison d'enfants	Uniquement activités autorisées par tutelle (ou K&G) Halte-Garderie, Maison d'enfants, Kind&Gezin
Uniquement 3-12 ans ²¹	FESC (activités extra-scolaires), + quelques opérateurs aes dont les communes ont délégué la coordination	Mixte d'activités dont l'emploi est en partie financé par le FESC	Opérateurs aes, cdv ou Edd (ONE)
0-12 ans	Mixte 0-3 et 3-12 dont l'emploi est financé (partiellement) par la tutelle (voir ci-dessus) + FESC : flexible, enfants malades et coordination	Mixte 0-3 & 3-12 et mixte d'activités dont l'emploi est en partie financé ex : ME+CDV+EDD+flex	Mixte 0-3 & 3-12 activités dont l'emploi n'est pas financé + autres types d'accueil

Tableau 10

Sur cette base nous avons classé les 489 employeurs (voir tableau ci-dessous) qui le sont effectivement en 2014, c'est-à-dire ceux qui disposaient d'au moins un travailleur en janvier 2014²². 33% des employeurs sont classés dans la première colonne, celle des MAE subventionnés, 8% se trouvent dans la colonne du milieu – intermédiaire (mixte d'activités subventionnées et non subventionnées) et 55%, donc plus de la moitié !, dans la colonne des non subventionnés (+ 4% d'indéterminés). Notons également que les MAE qui n'ont pas le statut d'asbl se retrouvent dans la catégorie MAE 0-3 ans sans subventionnement ou dans la catégorie « indéterminée ».

	Financement (en partie) de l'emploi par la tutelle ONE (et/ou le FESC)	Financement partiel de l'emploi par la tutelle ONE (ou le FESC) car mixte d'activités subventionnées et non subventionnées	Pas de financement de l'emploi par la tutelle ONE (ou le FESC)
Uniquement 0-3 ans	118	16	238 (dont 132 non asbl)
Uniquement 3-12 ans	6	5	25
0-12 ans	37	18	6
Indéterminé	20 (dont 12 non asbl)		
Total	489		

Tableau 11 ONSS 2014 + croisement agrèments – nombre d'employeurs

Quand on comptabilise, selon la même méthode (voir tableau ci-dessous), le nombre de travailleur-euse-s MAE, on peut constater que 51,3% de ceux-celles-ci travaillent dans des services subventionnés par la tutelle²³, 19,8% dans des services dont une partie des activités est subventionnée, et 28,3% dans des lieux d'accueil non subventionnés par l'ONE ou le FESC.

²¹ Pour rappel, l'ONE n'intervient pas dans le subventionnement de l'emploi chez les opérateurs 3-12 ans que ce soit pour les AES, EDD ou CDV. Seul le FESC permet dans les faits, le financement de salariés.

²² Pour rappel 534 « employeurs » sont identifiés, mais un certain nombre n'ont pas (plus) de travailleur-euse-s à la date du relevé statistique.

²³ Ce qui ne veut pas dire, pour rappel, que les travailleur-euse-s sont tous-toutes subventionné-e-s par la tutelle, pour certains agrèments c'est loin d'être le cas.

	Financement (en partie) de l'emploi par la tutelle ONE (et/ou le FESC)	Financement partiel de l'emploi par la tutelle ONE (ou le FESC) car mixte d'activités subventionnées et non subventionnées	Pas de financement de l'emploi par la tutelle ONE (ou le FESC)
Uniquement 0-3 ans	1.860	546	1.493 (dont 427 non asbl)
Uniquement 3-12 ans	165	110	292
0-12 ans	1.379	657	94
Indéterminé	35 (dont 21 non asbl)		
Total	6.631		

Tableau 12 ONSS 2014 + croisements agréments – nombre de travailleur-euse-s MAE

La part des travailleur-euse-s de moins de 26 ans (en moyenne 18,61%) est plus importante dans le 0-3 non subventionné et dans le secteur ATL (partiellement) subventionné, encore que dans l'ATL non subventionné, c'est plutôt les plus de 50 ans qui sont très présents, comme dans le 0-3 subventionné.

	Financement (en partie) de l'emploi par la tutelle ONE (et/ou le FESC)		Financement partiel de l'emploi par la tutelle ONE (ou le FESC) car mixte d'activités subventionnées et non subventionnées		Pas de financement de l'emploi par la tutelle ONE (ou le FESC)	
	< 26	50 et +	< 26	50 et +	< 26	50 et +
Uniquement 0-3 ans	15.91%	21.77%	13.92%	13.19%	25.65%	11.32%
Uniquement 3-12 ans	24.85%	10.30%	26.36%	4.55%	19.52%	27.05%
0-12 ans	17.62%	17.91%	13.39%	19.63%	11.7%	18.09%
Indéterminé	28.57%			2.86%		
Total	18.61%			17.21%		

Tableau 13 ONSS 2014 + croisement des agréments – pourcentage des moins de 26 et des 50 ans et plus.

Nous l'avons déjà vu précédemment, la taille médiane des employeurs du secteur est de 7 travailleur-euse-s. Cette taille varie en fonction des possibilités ou non de subventionnement. On peut voir nettement que les services non subventionnés sont plus petits. Nous aurons plus loin l'occasion de revenir sur cet aspect.

	Financement (en partie) de l'emploi par la tutelle ONE (et/ou le FESC)	Financement partiel de l'emploi par la tutelle ONE (ou le FESC) car mixte d'activités subventionnées et non subventionnées	Pas de financement de l'emploi par la tutelle ONE (ou le FESC)
Uniquement 0-3 ans	12,5	19,5	3 (2 pour non asbl)
Uniquement 3-12 ans	13	29	4
0-12 ans	26	21,5	13
Indéterminé	1,5		
Total	7		

Tableau 14 ONSS 2014 + croisement des agréments - taille médiane des employeurs

4. Les métiers du « cœur de métier » : puériculteur-trice et animateur-trice

Au centre de cette recherche se trouvent deux principaux métiers, celui de puériculteur-trice relatif à l'accueil d'enfants de 0 à 3 ans et celui d'animateur-trice relatif à l'accueil d'enfants de 3-12 ans. Toutefois, la réalité est plus complexe et nuancée que cette catégorisation simplifiée, étant donné les normes de qualification requises pour l'accueil d'enfants de 0 à 3 ans (cf. tableaux 4 et 5) ainsi que les titres, diplômes, certificats ou brevets correspondants aux compétences attendues pour l'accueil d'enfants de 3 à 12 ans (cf. tableau 6). De nombreuses formations permettent en effet d'exercer dans l'accueil des enfants de 0 à 12 ans. Dans les faits, par exemple, une puéricultrice peut travailler dans le secteur ATL avec des enfants de 3 à 12 ans, alors qu'une éducatrice peut s'occuper d'enfants de 0 à 3 ans.

Conscient de cette diversité de formation initiale, nous choisissons néanmoins les termes de puériculteur-trice, pour le secteur 0-3 ans, et d'animateur-trice, pour le secteur 3-12 ans, pour présenter le « cœur de métier » des métiers au centre de cette recherche, afin de clarifier la lisibilité du texte.

a) Le métier de puériculteur-trice

Les différentes compétences nécessaires pour exercer le métier de puériculteur-trice, décrites dans le profil de qualification du métier²⁴, sont les suivantes :

- Assurer les soins d'hygiène et de santé ;
- Organiser les repas ;
- Organiser le repos ;
- Organiser la sécurité, s'informer sur les problèmes de maltraitance ;
- Concevoir et organiser des activités appropriées au développement de chaque enfant ;
- Concevoir des stratégies d'intervention appropriées ;
- Encourager l'apprentissage de la propreté en adaptant une attitude contraignante ou au contraire une attitude patiente ;
- Établir une relation privilégiée avec l'enfant ;
- Planifier son travail, assurer la mise en ordre des carnets de présences, des cahiers à destinations des parents ou des collègues ;
- Travailler en équipe ;
- Communiquer, établir une relation professionnelle avec les parents ;
- Respecter la déontologie.

Globalement, pour l'ONE, « le personnel encadrant les enfants assure les soins et le bien-être de ceux-ci. Il veille à leur sécurité physique et psychique et participe à l'élaboration et à la mise en œuvre du projet d'accueil. Il garantit un lien privilégié avec les enfants, une relation professionnelle avec les parents, ainsi qu'une bonne transmission des informations au sein de son équipe. » (p.27)²⁵.

²⁴ Ce profil de qualification est disponible sur le site « Enseignement.be » de la Fédération Wallonie-Bruxelles (<http://www.enseignement.be/index.php?page=25750>).

²⁵ Brochure « 6 clés pour ouvrir son milieu d'accueil » éditée par l'ONE (2010).

Rappelons que le projet d'accueil de tout MAE accueillant des enfants de 0 à 3 ans doit respecter le Code de Qualité. Trois brochures, éditées par l'ONE, présentent les principaux « Repères pour des pratiques d'accueil de qualité (0-3 ans)»²⁶ et sont destinées à guider les puériculteur-trice-s dans leurs pratiques professionnelles. Ces repères sont au nombre de quinze :

- *A la rencontre des familles* (brochure 1, cinq repères) : préparer le premier accueil ; mettre en place et consolider une relation de confiance avec les parents ; gérer les transitions quotidiennes ; accompagner les vécus de séparation ; aménager la fin du séjour.
- *A la rencontre des enfants* (brochure 2, six repères) : ajuster l'environnement matériel, l'espace intérieur et extérieur ; assurer une continuité dans l'accueil ; donner à l'enfant une place active ; accompagner les émotions de l'enfant et soutenir sa conscience de lui-même ; différencier les pratiques pour individualiser activités et liens ; soutenir adéquatement les interactions entre enfants.
- *Soutien à l'activité des professionnel-le-s* (brochure 3, quatre repères) : aménager des conditions assurant une qualité de vie professionnelle ; développer une dynamique de réflexion professionnelle et mettre en œuvre le projet éducatif ; soutenir un processus de formation continue ; favoriser les relations avec les associations et les collectivités locales.

Les types de milieu d'accueil collectif, distingués par l'ONE²⁷, dans lesquels peut exercer un-e puériculteur-trice sont au nombre de cinq pour le secteur 0-3 ans: crèche (y compris parentale), préguardiennat, maison communale de l'accueil de l'enfance, maison d'enfants et halte-accueil. Précisons qu'un-e puériculteur-trice peut travailler avec des enfants de 3 à 12 ans, par exemple dans l'enseignement fondamental en soutien des instituteur-trice-s maternel-le-s ou dans les structures d'accueil extrascolaire.

La description du métier d'accueillant-e d'enfants, métier également très répandu dans le secteur 0-3 ans, est proche de celle du métier de puériculteur-trice. Toutefois, il s'en différencie quant au cadre professionnel et au type de formation requise. Concernant le cadre professionnel, le lieu d'accueil est, le plus souvent, le domicile familial de l'accueillant-e. Quant à la formation d'accueillant-e d'enfants, elle ne concerne pas seulement l'enseignement secondaire, elle est aussi donnée en enseignement de promotion sociale et à l'IFAPME²⁸.

²⁶ Ces brochures peuvent être consultées via le lien suivant : <http://www.one.be/index.php?id=2430>

²⁷ Distinction en fonction de leur statut : autorisé, agréé, subventionné (cf. point 2.2, p9).

²⁸ Pour rappel, il faut réussir une 7^{ème} secondaire professionnelle dans l'option « puériculture » pour avoir le titre de puériculteur-trice.

b) Le métier d'animateur-trice

Les principales fonctions à exercer dans le métier d'animateur-trice, mentionnées dans le profil de qualification du métier²⁹, sont les suivantes :

- Accueillir le public et les intervenants ;
- S'intégrer et participer à la définition du projet de l'institution et à la mise sur pied d'activités adaptées ;
- Gérer des groupes ;
- Fonctionner en partenariat ;
- Organiser la gestion administrative et financière, la gestion des locaux ;
- Planifier ;
- Assumer une polyvalence au niveau des projets menés ;
- Communiquer ;
- Respecter les règles de déontologie ;
- Faire une évaluation ;
- Respecter les règles de sécurité et d'hygiène.

Concernant l'accueil d'enfants de 3 à 12 ans, d'après l'ONE, « Accueillir un enfant en âge d'aller à l'école maternelle et primaire, c'est lui proposer des activités qui répondent à ses besoins selon le moment où il est accueilli, à ses envies dans un objectif d'épanouissement et de cohésion sociale, aux besoins des parents qui doivent concilier leur vie familiale et professionnelle »³⁰.

A l'instar de l'accueil d'enfants de 0 à 3 ans, accueillir un enfant de 3 à 12 ans n'est pas anodin et comporte de nombreux enjeux pour l'enfant accueilli et sa famille. C'est pourquoi les opérateurs d'accueil 3-12 ans sont également soumis au Code de Qualité.

Afin de guider les animateur-trice-s du secteur ATL dans leurs pratiques professionnelles, l'ONE a mis au point un référentiel intitulé « Accueillir les enfants de 3 à 12 ans, viser la qualité »³¹. Ce référentiel ouvre la réflexion sur des fondamentaux de l'accueil tels qu'accueillir les enfants et leur famille, donner aux enfants une place active, vivre ensemble, créer des liens ou encore promouvoir la participation des enfants.

Le secteur de l'accueil des enfants âgés de 3 à 12 ans est un secteur très diversifié, puisqu'il regroupe toutes les activités organisées avant et après l'école, le mercredi après-midi, les week-ends et pendant les jours de congés. Rappelons qu'au sein de l'accueil temps libre, l'animateur-trice peut travailler dans un des trois secteurs suivants : l'accueil extrascolaire, les centres de vacances et les écoles de devoirs.

²⁹ Ce profil de qualification est disponible sur le site « Enseignement.be » de la Fédération Wallonie-Bruxelles (<http://www.enseignement.be/index.php?page=25750>).

³⁰ Pour plus d'informations : <http://www.one.be/index.php?id=2395>

³¹ Ce référentiel peut être consulté via le lien suivant :

http://www.one.be/fileadmin/user_upload/one_brochures/brochures_pros_et_benevoles/Accueil_de_l_enfant/3_12_/ATL/Referentiel_-_texte_complet.pdf

c) Évolution de la perception du métier d'accueil d'enfants (0-12 ans), (nouvelles) exigences psycho-socio-éducatives et formation continue

A l'heure actuelle, des décalages sont observés entre les exigences psycho-socio-éducatives des fonctions d'accueil d'enfants de 0 à 12 ans et l'analyse des référentiels métiers et de formation (Bosse Platière, Dethier, Fleury & Loutre-Du Pasquier, N., 2011³²). Ces décalages soulignent les lacunes présentes dans la formation initiale relative aux métiers d'accueil d'enfants. En effet, la **complexité de l'accueil d'enfants en dehors de leur famille** est aujourd'hui pointée, ce qui implique de différencier le rôle parental du rôle non parental et requiert un cadre professionnalisé garant de la qualité des pratiques éducatives (Dethier, 2012 ; in Pirard, 2012)³³.

Pour garantir la qualité de ces pratiques éducatives, Dethier (2012, p.52) met en exergue que « L'accueil ne relève pas seulement de compétences qui sont propres à des situations concrètes bien délimitées (soin, animation d'activité, ...) mais fait appel à des **compétences générales essentielles et qui relèvent de registres alliant affectivité et réflexivité** ». Plus précisément, l'auteur pointe six compétences propres aux métiers d'accueil de l'enfant :

- *Sensibilité relationnelle* : développer un lien *secure* avec l'enfant, un lien de confiance avec les parents, empathie, écoute et communication constructive-assertive ainsi qu'une gestion contrôlée de l'investissement affectif et émotionnel.
- *Prise de recul sur soi* : identifier son vécu émotionnel, réflexion à cet égard, communication et écoute constructive.
- *Observation, analyse et élaboration des pratiques* : observer, se documenter, réfléchir (rechercher le sens, formuler des hypothèses...) et se concerter en équipe.
- *Intégration dans le travail avec des partenaires professionnels* : identifier les rôles de chacun et les objectifs de travail respectifs, identifier les processus de décision, s'intégrer dans le partenariat professionnel.
- *Investissement dans la recherche de qualité* : s'impliquer dans les projets, se remettre en question, rechercher le progrès.
- *Compétences spécifiques pour l'accueil au quotidien* : les compétences spécifiques, contextualisées ou non, précisent les différentes compétences générales mentionnées préalablement, en les traduisant de façon plus opérationnelle (ex : qu'est-ce que l'écoute ?).

Cette évolution des exigences du secteur est prise en compte dans les dispositifs mis en place par l'ONE concernant la **formation continue**, devenue obligatoire pour la plupart des professionnel-le-s de l'enfance. Cependant, ces mesures de formation continue sont spécifiques et ne peuvent pas palier, à elles seules, un manquement dans la formation initiale : « Dans la mesure où les personnes bénéficieraient d'une formation initiale ad hoc et de conditions de travail adéquates, elles pourraient alors s'engager autrement dans les actions de formation continuée » (César et al., 2012, p.269 ; in Pirard, 2012). Citons à cet égard le rapport Eurydice 2014 de la Commission européenne³⁴, à propos

³² Cité dans Pirard, F. (2012). Formations initiales dans le champ de l'accueil de l'enfance (0-12 ans), rapport de la « Recherche-action 114 » (chapitre 9, p.265).

³³ Rapport « Recherche-action 114 », chapitre 2 « Accueil de l'enfant en dehors de sa famille : spécificités et compétences au cœur de métier », p.28.

³⁴ Ce rapport est plus exactement intitulé « Chiffres clés de l'éducation et de l'accueil des jeunes enfants en Europe, édition 2014 » et a été publié en coopération avec Eurostat. Les résultats sont disponibles en anglais : http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice/documents/key_data_series/166EN.pdf

des différents systèmes éducatifs en vigueur dans l'Union. Selon ce rapport, un des points faibles de la Belgique en matière d'accueil de la petite enfance est le niveau de formation du personnel accueillant, pouvant être amélioré selon la Commission. En Belgique, comme dans plus de deux tiers des 32 pays européens analysés, le personnel d'accueil et d'éducation qui travaille avec des enfants de 3 ans et moins ne doit effectivement pas être titulaire d'un diplôme de *bachelor*.

d) Des métiers en quête d'identité professionnelle

La caractéristique commune aux métiers de puériculteur-trice et d'animateur-trice est qu'ils sont engagés dans des processus de professionnalisation, même si chacun a une histoire et une trajectoire qui lui sont propres. Il faut entendre ici la professionnalisation, « au sens à la fois de la transmission/production de savoirs et de compétences - considérées comme nécessaires pour exercer la profession - et de la construction d'une identité de professionnel » (Wittorski, 2005). Wittorski ajoute que la professionnalisation est un processus continu et inachevé qui peut concerner 5 « objets » (2005) : l'activité, le groupe professionnel, les savoirs, les individus et la formation. Cette dernière constitue donc bien un facteur de professionnalisation lorsqu'elle rend apte à exercer une activité professionnelle déterminée et qu'elle permet le développement des compétences des individus ainsi que leur identité professionnelle.

Un des constituants de l'identité professionnelle est l'autonomie (*versus* l'hétéronomie) permise/conquise par le métier au sein des organisations dans lesquelles il se développe. Cette autonomie professionnelle peut se percevoir comme la résultante de trois facteurs (Crawford, 2010) :

- **La maîtrise de la conception des tâches à réaliser.** Un travailleur est d'autant plus autonome qu'il est en situation de pouvoir participer à la conception de son travail : un-e menuisier-e est autonome du point de vue de ce facteur, quand il-elle peut concevoir le plan du meuble qu'il-elle a à réaliser, il-elle ne l'est pas (plus) quand il-elle doit exécuter le plan réalisé par un autre.

- **La maîtrise de l'exécution.** Le travailleur a-t-il les moyens de choisir la manière dont le travail sera réalisé, va-t-il pouvoir contrôler son exécution ?

- **La maîtrise de la perception de l'utilité du service produit.** Le travailleur a-t-il les moyens de percevoir que le travail est bien fait ou pas ? A-t-il un accès direct à l'appréciation de son travail (en étant en contact avec l'utilisateur qui lui permet de juger de l'utilité du service produit) ? Peut-il, sur cette base, utiliser ce feed-back pour la conception et l'exécution de son travail ?

Ces facteurs sont relativement indépendants les uns des autres. Par exemple, on peut retrouver une situation dans laquelle le travailleur est très autonome dans la conception et l'exécution, mais par contre très démuné quant au feed-back donné et l'interprétation de la satisfaction du service rendu : c'est le cas, par exemple, des intervenant-e-s œuvrant dans le domaine de la prévention.

Nous reviendrons sur cette grille dans l'analyse des résultats de l'étude.

5. La problématique de l'accès à la formation

Un des objectifs de cette étude est d'appréhender les obstacles à l'accès à la formation, notamment pour certains publics-cibles tels que les travailleur-euse-s âgé-e-s de 50 ans et plus. Dans cette partie, nous proposons de développer des outils conceptuels permettant d'analyser de manière globale les déterminants de l'accès à la formation continue et, plus spécifiquement, en ce qui concerne les travailleurs de plus de 50 ans et les CESS MAX³⁵.

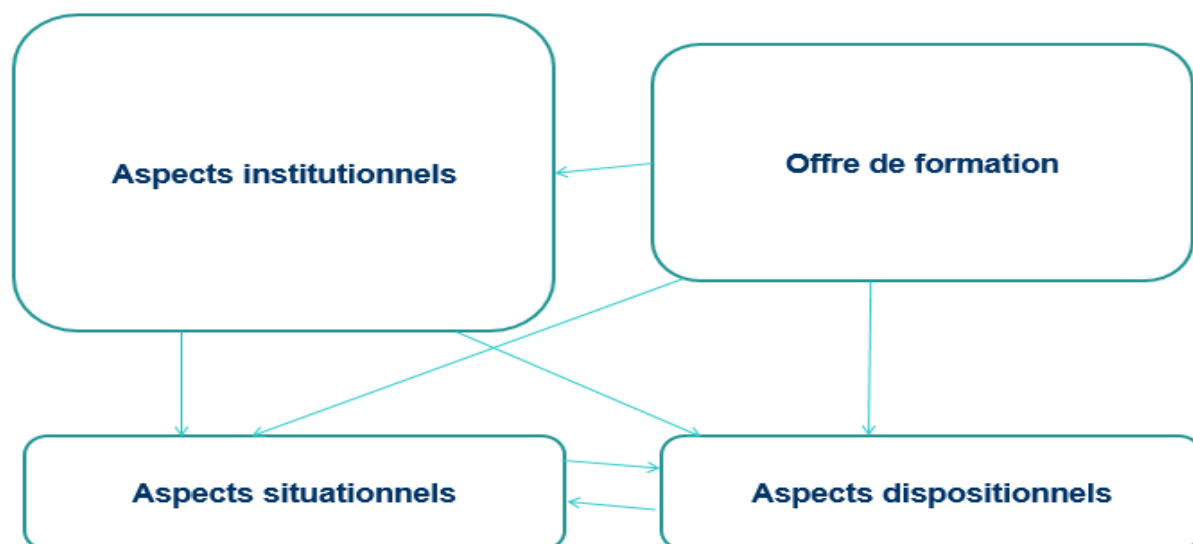
a) Les déterminants de l'accès à la formation continue

De manière générale, la littérature scientifique observe des variations en ce qui concerne le taux de participation à la formation continue et pointe une série de déterminants de l'accès celle-ci. Les principaux facteurs explicatifs sont de deux ordres (Léonard, 2008):

- Les caractéristiques de l'entreprise : taille, secteur, niveau moyen de qualification des travailleurs...
- Les caractéristiques individuelles : genre, âge, niveau de qualification, fonction...

Pour le dire de manière résumée : « des travailleuses peu qualifiées, âgées et travaillant dans de petites organisations auront un taux de participation presque nul, alors que de jeunes hommes qualifiés œuvrant dans de grandes organisations auront un taux statistiquement très élevé » (Lodewick & De Backer, 2010 : 43).

Cependant, comment comprendre la manière dont ces différents paramètres agissent sur l'accès à la formation ? Nous proposons de mobiliser une grille de lecture globale utilisée par Paul Lodewick et Bernard De Backer (2010), librement inspirée des concepts de Cross (1981) et synthétisant les différents facteurs influençant la (non-)participation à la formation continue :



³⁵ La dénomination « CESS MAX » désigne les individus ayant une qualification ne dépassant pas le Certificat d'Enseignement Secondaire Supérieur. Cette expression est préférée à celle de « travailleurs faiblement qualifiés » dans la mesure où elle offre davantage de neutralité.

Cette grille propose de considérer et d'articuler ensemble quatre catégories de facteurs jouant un rôle dans l'accès à la formation :

➤ Les aspects d'ordre situationnel

Les aspects d'ordre situationnel désignent les éléments de contexte concrets qui touchent l'individu dans sa vie quotidienne, dans son environnement... « Le manque de temps et le manque d'argent sont les motifs les plus fréquemment mentionnés pour justifier l'absence de participation à des activités de formation » (Lavoie et al., 2005 : 6). Par exemple, la moindre participation des femmes aux dispositifs de formation peut être en partie expliquée par le fait qu'elles restent statistiquement plus souvent en charge des responsabilités familiales et qu'elles auraient dès lors moins le temps de développer leur carrière professionnelle via, notamment, la participation à des formations.

➤ Les aspects d'ordre dispositionnel

Les facteurs d'ordre dispositionnel désignent tout ce qui est en rapport aux valeurs et aux attitudes des individus par rapport à l'éducation et à l'acquisition de connaissances en général (Lavoie et al., 2005 : 5). Ce sont des éléments liés à « la perception de soi en tant qu'apprenant » qui peut influencer la motivation à entrer dans un processus de formation (Lavoie et al., 2005 : 5). Cette perception peut se comprendre en regard du parcours de formation passé de l'individu. La disposition à entrer en formation peut aussi être liée à la perception des bénéfices de celle-ci. Selon Fournier (2004), la faible appétence pour la formation serait parfois due à une faible connaissance des opportunités et bénéfices de la formation.

➤ Les aspects d'ordre institutionnel

Dans cette catégorie, on retrouve les « conditions socio-économiques, financières et politiques qui affectent les décisions des individus à l'égard de la participation à une formation » (Lavoie et al., 2005 : 5). Cette catégorie désigne plus particulièrement les différentes règles et mesures qui encouragent ou qui freinent la participation à la formation. Il peut s'agir des possibilités de garde des enfants, du remplacement des travailleurs en formation, des frais de déplacement, du congé-éducation...

➤ Les aspects liés à l'offre de formation

Cette dernière catégorie concerne le degré d'adéquation du contenu et des aspects organisationnels des formations aux attentes du public. Différentes questions peuvent ici être posées : « Les formations proposées sont-elles accessibles, pas seulement en termes de distance géographique, mais aussi de distance culturelle ? Le contenu correspond-il aux besoins ? La pédagogie proposée tient-elle compte des caractéristiques des publics ? Ces publics réputés éloignés des dispositifs sont-ils correctement informés des opportunités ? » (Lodewick & De Backer, 2010 : 44).

Notons que ces différentes catégories de facteurs sont interreliées. Par exemple, les mesures institutionnelles, en fonction de la manière dont elles sont mises en place et du public qu'elles visent, peuvent avoir un impact sur les variables situationnelles et dispositionnelles de certaines catégories de la population (hommes et femmes, qualifiés et moins qualifiés, jeunes et plus âgés...). L'important est de comprendre que les pistes d'action visant à améliorer l'accès à la formation doivent reposer sur une réflexion articulant ces quatre catégories de facteurs sans quoi elles pourraient s'avérer inutiles.

Nous mobiliserons plus loin cette grille pour analyser les résultats de la présente étude portant sur le secteur MAE (point 5).

b) Les travailleur-euse-s âgé-e-s et la formation continue

Le secteur MAE est touché, comme partout, même si dans une moindre mesure, par le vieillissement de ses travailleur-euse-s. Au 31 décembre 2012, le secteur comptait 1528 travailleur-euse-s ayant 50 ans et plus sur 7177 travailleur-euse-s au total, ce qui revient à 21,3% du secteur. Cependant, une particularité du secteur est l'augmentation très importante du nombre de travailleur-euse-s de moins de 30 ans, ce qui atténue fortement l'augmentation de la proportion des travailleur-euse-s âgé-e-s dans le secteur. Il n'empêche que le nombre de travailleur-euse-s âgé-e-s poursuit son augmentation d'année en année. L'étude ayant pour objectif de s'orienter sur le groupe à risque des travailleur-euse-s âgé-e-s, nous proposons ici quelques réflexions sur cette problématique et le lien qu'on peut faire avec l'accès à la formation continue.

Contexte général du vieillissement de la population

Les sociétés occidentales sont globalement confrontées au phénomène démographique du vieillissement de la population. Ce phénomène s'explique par la conjonction de deux facteurs : la baisse de la natalité et l'augmentation de l'espérance de vie. Il a pour conséquence préoccupante l'augmentation du ratio de dépendance³⁶. « Les projections démographiques de l'ONU comme celles d'Eurostat indiquent que la population de personnes âgées dans l'UE-27 devrait augmenter dans des proportions telles qu'à l'horizon 2050, on comptera moins de deux personnes en âge de travailler pour une personne de 65 ans ou plus » (Eurostat, 2012).

Si l'augmentation du ratio de dépendance inquiète, c'est parce qu'il alourdit la charge des personnes en âge de travailler, du fait de la diminution de la proportion des actifs d'un côté et des dépenses sociales qui augmentent pour prendre la population vieillissante en charge de l'autre. Les coûts liés à cette population sont de trois ordres : les pensions de retraite, les soins de santé et l'hébergement.

Comme on le voit, le ratio de dépendance se calcule à partir de catégories d'âge fixées arbitrairement selon lesquelles, par exemple, l'âge de la retraite correspondrait à l'âge légal de 65 ans. Or, on peut constater que l'âge légal de départ à la retraite n'est pas un indicateur fiable dans la mesure où l'âge effectif de départ à la retraite est bien en dessous de l'âge légal (en moyenne 59 ans). Le taux d'emploi des 55 ans et plus en Belgique n'est que de 41,7% (selon Eurostat 2013) alors qu'il est plus élevé en Europe (près de 50 % en 2013). Cela veut dire que la réalité est plus préoccupante que ce que ne laisse penser le ratio de dépendance.

Il existe une série de prédicteurs du retrait précoce de l'emploi (Gaillard & Desmette, 2007) :

- Le genre (les femmes quittent en moyenne plus tôt la vie professionnelle que les hommes) ;
- Les conditions de travail (les personnes travaillant dans des conditions pénibles quittent plus tôt la vie professionnelle) ;

³⁶ Le ratio de dépendance permet d'évaluer le degré de prise en charge des personnes retraitées (âgées de 65 ans et plus - âge légal de la retraite) par la population active (entre 15 et 64 ans). Ce ratio se calcule en faisant le rapport entre le nombre de personnes âgées (65+) et le nombre d'actifs (15-64 ans).

- Le degré d'autonomie (les personnes ayant une faible autonomie dans la maîtrise des tâches professionnelles quittent plus tôt) ;
- Le rapport à la carrière (les personnes ayant le sentiment d'avoir réalisé une bonne carrière, d'avoir atteint leurs objectifs, quittent plus tôt) ;
- Le rapport à l'avenir (l'absence de perspective d'avancement, de changement, de mobilité renforce le souhait de quitter plus tôt la vie professionnelle) ;
- L'état de santé (un mauvais état de santé renforce la probabilité de quitter plus tôt son emploi) ;
- Les possibilités de développement personnel (les situations d'emploi offrant peu de possibilités de développement personnel sont corrélées à des départs plus précoces à la retraite).

Depuis quelques années, un des modes d'action pour réduire ce ratio de dépendance s'inscrit dans la volonté politique de maintenir les travailleur-euse-s âgé-e-s en emploi afin d'augmenter leur taux d'emploi. Cette volonté politique s'inscrit en porte à faux avec l'aspiration de plus en plus importante des travailleur-euse-s à quitter le monde professionnel avant l'âge légal de la retraite. Les solutions pour favoriser le maintien à l'emploi doivent dès lors pouvoir tenir compte de ces aspirations propres aux travailleur-euse-s âgé-e-s et des inégalités observées en ce qui concerne le retrait précoce de l'emploi.

La moindre participation des travailleur-euse-s âgé-e-s à la formation

La formation est souvent considérée comme un outil pertinent pour favoriser le maintien à l'emploi des travailleur-euse-s âgé-e-s. Il s'agit d'un moyen efficace d'adaptation de la main-d'œuvre aux exigences des mutations technologiques et organisationnelles (Léonard, 2008) et cela contribue à l'employabilité des travailleur-euse-s âgé-e-s (Direction générale Humanisation du travail, 2009). Cependant, il apparaît que l'âge constitue également un frein à l'accès à la formation. En Belgique, on constate que les travailleurs de plus de 45 ans participent très peu à la formation continue. Leur participation est de 12% inférieure à la moyenne globale de 40% (Léonard, 2008). Les raisons de cette moindre participation des travailleurs de plus de 45 ans sont les suivantes (Bobet, fiche 7.5.2. ; Goux & Zamora, 2001) :

Au niveau des facteurs situationnels, les travailleur-euse-s âgé-e-s ont plus souvent choisi de diminuer leur investissement professionnel ou développer des projets personnels, dans une perspective de gestion de fin de carrière, ce qui leur donne moins de possibilités pour la formation.

Au niveau dispositionnel, on peut distinguer deux niveaux : celui du travailleur et celui de l'organisation. Au niveau des travailleur-euse-s, une part de l'explication réside dans le fait que les travailleur-euse-s âgé-e-s seraient moins motivé-e-s à entrer en formation dans la mesure où il-elle-s ont moins de perspective d'évolution. La nécessité de la formation n'apparaît alors pas de manière évidente. Ce qui pousse certains auteurs à considérer que « le manque d'appétence à la formation ne serait qu'un 'symptôme' d'un moindre investissement professionnel plus large... » (Bonaïti et al., 2006 : 5). Cela est parfois lié à des préjugés sur la formation, ou à une insatisfaction lors d'expériences passées. On assisterait alors à un phénomène d' « auto-exclusion ».

Au niveau des organisations, on observe une tendance à privilégier l'attention aux nouveaux arrivants et aux jeunes en ce qui concerne l'offre de formation. Cela correspondrait à un souci de rentabilité de la formation. Il serait en effet plus « rentable » d'investir dans le personnel jeune que dans les travailleurs bientôt sur le départ.

Enfin, certains auteurs relèvent des freins liés à l'offre de formation : l'offre serait parfois peu adaptée aux travailleurs plus expérimentés, les méthodologies et la pédagogie ne seraient pas les plus adéquates pour ce type de public.

Un facteur renforçant l'effet de l'âge : la qualification

Les études analysant les facteurs qui influencent l'accès à la formation constatent généralement une participation plus faible des CESS MAX à la formation continue et aux dispositifs de développement et d'accompagnement professionnel (Lodewick & De Backer, 2010). A partir de l'étude « Adult Education Survey » de la DG statistique et information économique 2008, Lodewick et De Backer dégagent quelques éléments de compréhension de cette plus faible participation des CESS MAX.

Au niveau des aspects situationnels, les CESS MAX sont plus souvent dans des conditions matérielles de vie qui les poussent à prioriser le travail à la formation. Celle-ci serait « une activité à satisfaction différée » (Lodewick & De Backer, 2010 : 44) qui suppose qu'on ait les moyens de s'y investir. Le temps disponible apparaît également comme un obstacle majeur à l'accès à la formation des CESS MAX. Enfin, ils sont également nombreux à mettre en avant des difficultés liées à leur état de santé. Du point de vue dispositionnel, Lodewick et De Backer relèvent différents facteurs : les CESS MAX partageraient une représentation du métier dans laquelle les travailleur-euse-s n'auraient pas besoin de se former.

Parallèlement, ils auraient plus souvent une représentation négative d'eux-mêmes, un sentiment de ne plus être capables de suivre une formation. Ce sentiment peut se comprendre en regard du passé éducatif de certains d'entre eux : « Le souvenir négatif des expériences scolaires antérieures, la propension à se dévaloriser et à se sentir incompetent vis-à-vis de l'apprentissage peuvent expliquer pourquoi les individus disposant de peu de qualification, ou vieillissants, sont plus réticents à entrer dans des programmes de formation continue » (Lodewick & De Backer, 2010 : 44). Ces travailleur-euse-s partagent donc souvent la crainte de retourner « à l'école ». On observe dès lors que les travailleur-euse-s moins formés initialement accèdent moins facilement à la formation (Léonard, 2008). Ensuite, au niveau organisationnel, les directions pourraient craindre certains effets de la formation, telles que des revendications salariales ou le départ de ces travailleur-euse-s.

Enfin, au niveau de l'offre de formation, les CESS MAX mettent en avant les freins liés aux conditions d'accès à la formation (Lodewick & De Backer, 2010). C'est aussi la distance culturelle entre les moins qualifié-e-s et les formateur-trice-s, la pédagogie, la méthodologie utilisée qui peut être un obstacle à la formation.

Précisons finalement que, de manière générale, la question de l'âge ne peut pas être traitée indépendamment des autres caractéristiques, dont la qualification (Léonard, 2008). En effet, on constate que les personnes plus âgées sont globalement moins qualifiées que les travailleur-euse-s plus jeunes. Ce qu'on pourrait analyser comme étant un effet de l'âge sur l'accès à la formation est

peut-être surtout un effet du niveau de qualification. Pour certains donc, l'effet de l'âge est renforcé par un niveau de qualification faible. Pour Fournier (2004), ce serait même avant tout le niveau de qualification qui joue. La proportion de CESS MAX étant globalement importante dans le secteur MAE, on peut penser que les travailleur-euse-s âgé-e-s cumulent deux freins à l'accès à la formation, ce qui renforce leur faible appétence pour la formation continue.

« Travailleur-euse-s âgé-e-s » : une catégorie socialement construite

Pour terminer ces quelques considérations sur la problématique des travailleur-euse-s âgé-e-s, rappelons que cette catégorie de travailleurs est définie sur base d'un seuil (un âge) à partir duquel on est considéré comme appartenant à cette catégorie. Ce seuil est socialement construit, c'est-à-dire qu'il prend son sens par rapport à un contexte socio-économique particulier, et que sa définition est susceptible de varier dans le temps et dans l'espace. Ce seuil fixé de manière globale ne prend cependant pas en compte le fait que le vieillissement est relatif et susceptible d'être ressenti différemment selon le secteur d'activité ou la nature du travail. Comme le précise à juste titre Burnay dans l'éditorial du numéro des Politiques sociales consacré au vieillissement au travail (Burnay, 2008 : 5) : « On éprouve des difficultés liées à l'âge par rapport à une tâche spécifique à effectuer ». Les conditions de travail et la nature même des tâches à effectuer au quotidien peuvent influencer (accélérer ou retarder) le vieillissement.

Un autre point important est que cette catégorie d'âge socialement construite n'est pas neutre, elle s'accompagne de représentations sociales majoritairement négatives en ce qui concerne les travailleur-euse-s âgé-e-s. Cela peut avoir un impact considérable sur les attitudes et les motivations professionnelles de ces travailleur-euse-s, notamment en regard de l'investissement dans un processus de formation continue (Gaillard & Desmette, 2007).

Enfin, certains auteurs attirent l'attention sur le fait que les mesures ciblant des catégories de personnes en fonction de leur âge ou de leur niveau de qualification peuvent paradoxalement entraîner des effets contre-productifs (Lodewick et De Backer, 2010). En effet, on peut proposer une offre de formation ciblée sur les travailleur-euse-s âgé-e-s afin de tenir compte de leurs besoins spécifiques, adapter la méthodologie à des travailleur-euse-s expérimenté-e-s et adapter les modalités organisationnelles de la formation. Dans une certaine mesure, certains auteurs observent que cela entraîne parfois un renforcement de la stigmatisation (Gaillard & Desmette, 2007) car cela peut donner à penser que les autres travailleur-euse-s n'auraient pas besoin de telles formations, car il-elle-s seraient plus compétent-e-s. Cela soutiendrait l'idée que les mesures imaginées pour soutenir les travailleur-euse-s âgé-e-s devraient être élargies à l'ensemble des travailleur-euse-s.

6. Résultats

a) Actions du Fonds en regard des publics-cible

Présentation des actions du Fonds (2012-2014)

L'étude portera ici essentiellement sur deux actions du Fonds : FormApef et les Bourses. Nous évoquerons plus brièvement aussi le remboursement des frais d'inscription pour les formations qualifiantes et le Bilan de Compétences. Nous évoquerons aussi deux programmes qui visent l'emploi et l'insertion de jeunes travailleurs, importants donc du point de vue de cette étude. D'autres actions sont menées par le Fonds mais ne seront pas évoquées ici³⁷.

FormApef se présente sous forme d'un catalogue développé avec d'autres Fonds du secteur non marchand. Les formations sont accessibles gratuitement aux travailleur-euse-s salarié-e-s des secteurs concernés via un formulaire d'inscription individuelle. Une sélection annuelle de plus de 280 formations couvre une quarantaine de thématiques variées, données par une multiplicité d'opérateurs, couvrant un large territoire géographique. Ce catalogue est envoyé dans tous les services recensés par le Fonds et est par ailleurs disponible sur le site Internet.

Pour les formations avec la mention 'organisable sur site', il existe une possibilité d'organisation au sein de l'institution via le dispositif des bourses. Les formations d'au moins 32h donnent droit au congé éducation payé.

Il est important de relever qu'à propos du catalogue FormApef, l'APEF et l'ONE ont signé une convention de collaboration. Les activités de formation avec la mention «Valorisable décret ATL» sont valorisables dans le parcours de formation des accueillant-e-s ATL et des responsables de projet – que ce soit dans le cadre des 50h de formation continue à suivre sur une période de 3 ans ou dans le cadre des 100h de formation sur une période de trois ans pour les accueillant-e-s/responsables n'ayant pas le titre requis, en référence au Décret ATL (articles 19 et 20). Cela concerne 200 formations du catalogue.

A côté de ce soutien pour les formations individuelles, le Fonds soutient aussi les démarches collectives. Pour les équipes de travailleur-euse-s au sein d'un ou plusieurs services, le Fonds Social MAE prévoit huit modalités de **bourse à l'accompagnement**. La particularité de ces modalités réside dans le fait que les unes sont très larges dans leur conception, les autres étant nettement plus spécifiques :

- La supervision d'équipe (aider une équipe à s'interroger, avec un superviseur extérieur, sur ses pratiques et son mode de fonctionnement, à mettre en œuvre de nouveaux projets et/ou de nouvelles méthodes de travail)
- L'intervision (faciliter les échanges entre travailleur-euse-s de services différents, avec l'accompagnement d'un animateur externe, à propos de leurs pratiques professionnelles afin de susciter un questionnement à leur propos.)

³⁷ Pour plus d'informations, nous vous invitons à vous reporter sur les pages Internet du Fonds : www.fondsmae.org

- La formation (différentes modalités possibles : formation sur mesure et sur site, inscription collective dans un autre catalogue proposé par un opérateur, organisation d'une formation présente dans FormApef sur site pour une équipe, organisation de formation courte (2h-8h)
- La concertation sociale (accompagnement méthodologique en soutien aux différents partenaires de la concertation (délégués syndicaux et représentants de l'employeur)
- Le plan de formation (accompagnement pour appliquer les 5 premières étapes du plan de formation tel que promu par l'APEF³⁸)
- Le bien-être au travail (accompagnement extérieur pour aider à mener ou approfondir une analyse de risques et établir un plan de prévention dans le cadre de la loi sur le Bien-Être au Travail)
- La définition, la qualité et l'évaluation du projet de service (définir la spécificité du projet d'accueil et/ou établir les critères et les méthodes permettant d'assurer et d'améliorer la qualité de l'accueil)
- Réfléchir ensemble au projet associatif (bénéficiaire d'un accompagnement pour réfléchir ensemble (salariés, membres du Conseil d'Administration - CA, volontaires de terrain) au « projet associatif » de l'ASBL).

Le **remboursement des frais d'inscription** est prévu pour les formations organisées par l'enseignement de promotion sociale, le plein exercice (ou décalé ou étalement), ou un opérateur reconnu par un pouvoir public belge.

Par exemple pour le niveau secondaire : éducateur-trice, animateur-trice, auxiliaire de l'enfance, pour le niveau supérieur : secrétariat, droit, comptabilité, infirmier-e..., pour le niveau supérieur type long : sciences du travail, sciences de l'éducation, gestion des risques et bien-être au travail..., formation reconnue par un pouvoir public belge : conseiller-e en prévention, animateur-trice en centre de vacances, animateur-trice en école de devoirs...

Le **Bilan de Compétences**, enfin, est un dispositif individuel d'accompagnement, accessible depuis 2013, visant à faciliter l'évolution professionnelle. Il permet au travailleur d'analyser ses compétences tant professionnelles que personnelles, ainsi que ses aptitudes et ses motivations afin de définir un projet professionnel et éventuellement un projet de formation. Il se fait sur base volontaire, à la demande du travailleur. Ce dispositif est porté par huit Fonds (APEF et FE.BI)³⁹.

Les emplois-jeune et les projets jeunes

Deux programmes sont actuellement en cours et méritent d'être développés ici dans la mesure où ils concernent un des deux publics-cible retenus pour cette étude : les moins de 26 ans engagés dans un processus de formation.

Les emplois-jeunes⁴⁰

L'objectif de ce dispositif est de soutenir et professionnaliser, à l'aide de Fonds fédéraux, le secteur de l'accueil des enfants de 3 à 12 ans en dehors des heures scolaires afin de faciliter la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle des travailleur-euse-s.

³⁸ Voir sur <http://www.apefasbl.org/lapef/actions-et-projets/plan-de-formation>

³⁹ Pour plus d'informations : <http://www.apefasbl.org/lapef/actions-et-projets/bc>

⁴⁰ <http://bit.ly/emploijeuneMAE>

Quels sont les travailleur-euse-s entrant dans les conditions "emploi-jeune" ?

Il s'agit des jeunes de 18 jusqu'à 30 ans maximum qui :

- soit ne disposent pas d'un Certificat d'Enseignement Secondaire Supérieur ou d'un titre équivalent;
- ou par exception, qui disposent d'un diplôme de puériculteur-trice;
- soit disposent au maximum d'un diplôme ou brevet de l'Enseignement Secondaire Supérieur, et qui sont chômeurs complets indemnisés bénéficiant sans interruption d'allocations de chômage depuis au moins 2 ans.

Le-la travailleur-euse engagé-e devra suivre un Plan de formation en trois phases...

1. La formation de base ;
2. La formation qualifiante pendant les premières années de l'engagement ;
3. La formation continuée.

En 2013, pour le secteur relevant de la CFWB, 204 contrats ont été conclus. Parmi ceux-ci 70 n'avaient pas le CESS.

Les projets-jeunes⁴¹

Cet important programme, soutenu par des Fonds fédéraux, est en œuvre depuis 2014. Nous ne ferons que le décrire ici, nous ne rentrerons pas dans l'analyse des résultats, dans la mesure où le programme se met seulement en route et qu'il est prévu de l'évaluer par ailleurs.

Ils se déclinent en quatre axes et mobilisent de nombreux partenaires :

- Information, orientation et insertion dans les métiers de l'enfance : à destination des jeunes demandeurs d'emploi moins qualifiés (< CESS) ou très peu qualifiés (< CE2D).
- Soutien au tutorat des jeunes peu qualifiés : mise en place d'un tutorat pour les jeunes peu qualifiés (< ou = au CESS) afin d'améliorer leur intégration et leur évolution professionnelle tant sur le lieu de travail que par rapport au suivi des formations.
- Renforcement de l'encadrement des stagiaires en formation qualifiante : renforcement de l'encadrement par les professeurs de pratique professionnelle pour tous les stages d'au moins 100 périodes des formations organisées par l'Enseignement de Promotion sociale : Animateur, Educateur et Auxiliaire de l'enfance.
- Soutien à l'emploi dans les formations en alternance (CEFA) : financer l'emploi des jeunes en formation en Centre de formation en alternance : coût salarial du jeune + prise en charge du temps de travail du tuteur.

⁴¹ <http://bit.ly/projetsjeunes>

Précisions sur les données traitées

Les informations présentées ici sont issues des fichiers transmis par le Fonds. Pour FormApef, il s'agit de la liste des inscriptions d'octobre 2011 à mai 2014. L'unité statistique considérée est l'inscription, et non des individus. Nous disposons d'une liste de 1.020 inscriptions, cela ne signifie pas pour autant que 1.020 individus ont participé à cette action, un individu pouvant s'inscrire plusieurs fois au catalogue. Les enregistrements disponibles ne permettent pas de distinguer des individus, nous évoquerons bien ici des inscriptions ou des participations. En ce qui concerne les bourses, les données disponibles couvrent la période 2007-mai 2014. L'unité statistique est ici double : il s'agit d'une part des services (pour rappel les candidatures sont le fait des services), d'autre part chacune des participations des bénéficiaires (informations fournies par le service). Un service peut rentrer des demandes pour plusieurs bourses. Comme pour FormApef, les enregistrements ne permettent pas d'identifier des individus. 4.807 participations ont été enregistrées, ce qui ne veut pas dire que cela correspond à autant d'individus, loin de là, dans la mesure où un certain nombre de services ont introduit plus d'une bourse, ce qui fait que certains travailleurs ont bénéficié de plusieurs actions.

Réalisations

➤ FormApef

1.020 inscriptions ont été enregistrées entre octobre 2011 et mai 2014. Ces participations provenaient de 124 employeurs. Le nombre médian se situe à 4 participations par employeur.

Les trois thèmes de formations les plus suivis concernent le secourisme, l'animation, la gestion des émotions et du stress.

FormApef : thème des formations

Taux de réponse : 100,0%

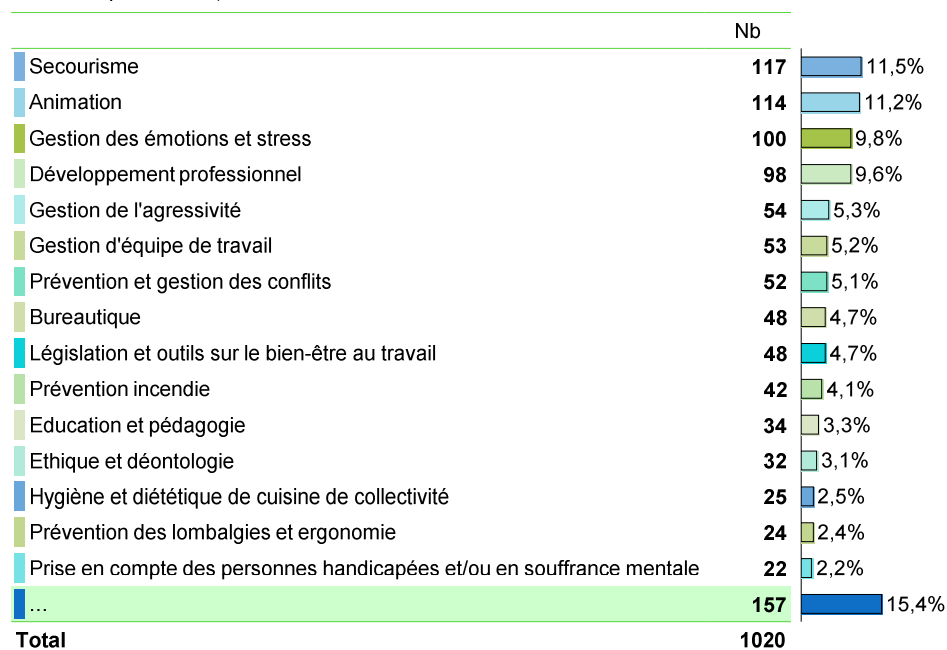
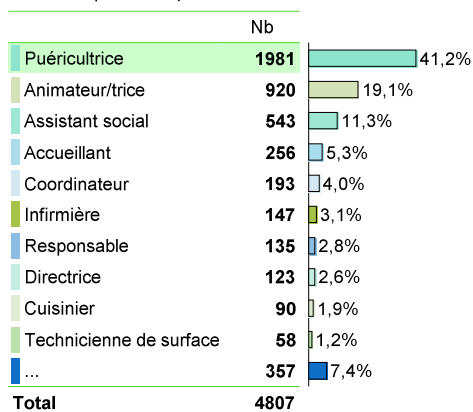


Tableau 15

Fonction

Taux de réponse : 99,9%



Les fonctions les plus représentées sont de loin les puériculteur-trice-s, puis les accueillant-e-s, les responsables (sans plus de précision), les animateur-trice-s et les directions.

Tableau 16

➤ Les bourses à l'accompagnement

102 employeurs ont demandé un ou plusieurs accompagnements, pour un total de 361 bourses entre 2007 et mai 2014. Le nombre médian de demandes est de deux bourses par employeur.

Les modalités d'accompagnement les plus demandées sont les formations sur mesure et les supervisions d'équipe, soit les modalités les plus généralistes parmi celles proposées.

Type bourse

Taux de réponse : 100,0%

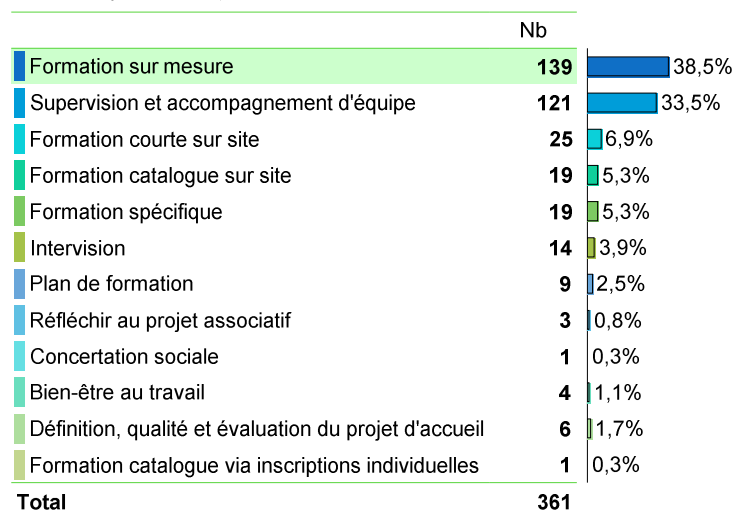
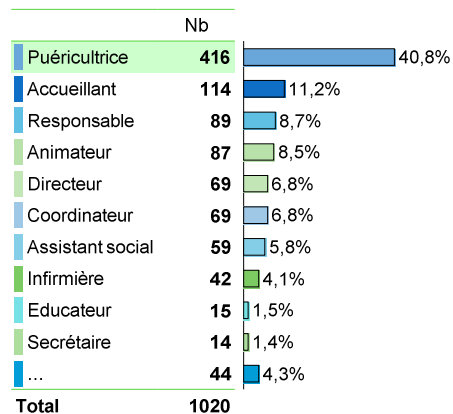


Tableau 17

Fonctions

Taux de réponse : 99,8%



Les fonctions les plus représentées dans les participations sont de loin les puériculteur-trice-s, puis les animateur-trice-s et les assistant-e-s sociaux-sociales.

Tableau 18

➤ Le remboursement des formations qualifiantes

Entre juin 2011 et mai 2014, 89 demandes de remboursement ont été introduites (12 employeurs concernés). Ce qui peut sembler peu.

On peut voir dans le tableau suivant que les demandes ont concerné essentiellement les brevets d'animateur-trice et de coordinateur-trice d'une part, les diplômes d'éducateur-trice (spécialisé-e) d'autre part.

Formations suivies

Taux de réponse : **100,0%**

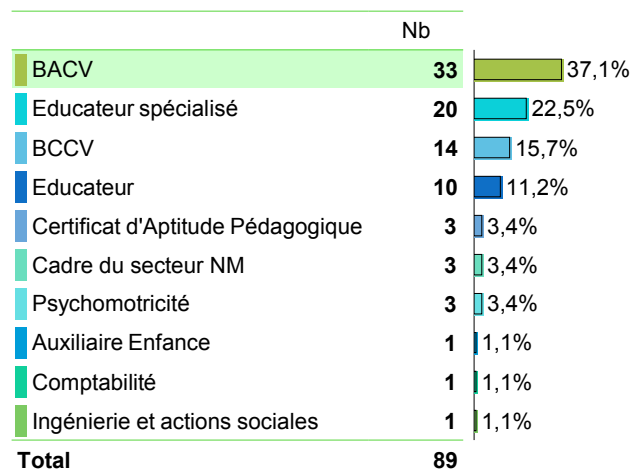


Tableau 19

➤ Le Bilan de Compétences

Fin 2014, 46 demandes ont été introduites au Fonds. 21 employeurs étaient concernés, trois d'entre eux ont comptabilisé jusqu'à 7 demandes !

Le tableau ci-dessous permet de montrer la diversité des fonctions touchées dans le secteur.

Fonction

Taux de réponse : **100,0%**

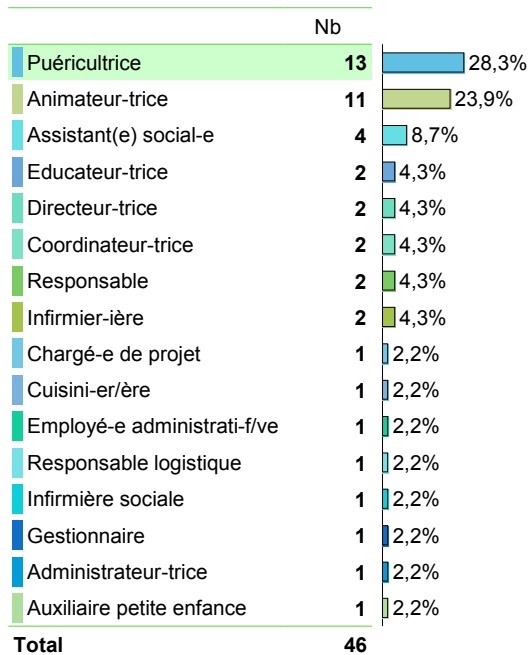


Tableau 20

➤ **La participation des secteurs non subventionnés**

Nous vous proposons ici un tableau de synthèse qui permet de visualiser l'un des constats à la base de cette étude : la moindre participation des services non subventionnés par l'ONE et/ou le FESC (et les travailleur-euse-s qui y sont employé-e-s). Les pourcentages présents dans le tableau se lisent comme suit. Pour FormApef : pourcentage d'employeurs dont au moins un-e travailleur-euse s'est inscrit-e. Pour les bourses : pourcentage d'employeurs ayant demandé au moins une bourse. La participation moyenne pour FormApef est de 25,4%, autrement dit 1 employeur sur 4 concerné, celle pour les bourses est de 20,9%, dit autrement 1 employeur sur 5 concerné. Le tableau permet de mettre en évidence, le taux de participation particulièrement faible du secteur non subventionné.

	Financement (en partie) de l'emploi par la tutelle ONE (et/ou le FESC)		Financement partiel de l'emploi par la tutelle ONE (ou le FESC) car mixte d'activités subventionnées et non subventionnées		Pas de financement de l'emploi par la tutelle ONE (ou le FESC)	
	FormApef	Bourses	FormApef	Bourses	FormApef	Bourses
Uniquement 0-3 ans	41,5%	40,7%	50%	25%	11,8% ⁴²	6,3% ⁴³
Uniquement 3-12 ans	33,3%	16,7%	60%	40%	16%	12%
0-12 ans	51,4%	45,9%	44,4%	50%	50%	50%
Indéterminé	0%			0%		
Total	25,4%			20,9%		

Tableau 21

Une autre variable, intimement liée au fait d'être subventionné ou non, est la taille de l'employeur. Nous avons déjà indiqué que les employeurs non subventionnés sont globalement plus petits que les autres. Le tableau ci-dessous permet de reprendre un constat bien connu, à savoir que la taille est un déterminant dans l'accès à la formation continue. Plus la taille augmente, plus la participation augmente. Si cela est vrai pour les bourses, la situation pour l'accès à FormApef est plus nuancée. Il y a donc un double facteur d'explication : le non subventionné participe moins du fait de sa taille et selon le vieil adage biblique que l'on traduit par l'effet Mathieu (Merton, 1968) : *on donnera à celui qui a, et il sera dans l'abondance, mais à celui qui n'a pas on ôtera même ce qu'il a*. Le fait de disposer de ressources permet d'aller rechercher d'autres ressources. Inversement, ceux qui possèdent moins de ressources ont moins la capacité d'en solliciter d'autres. Nous aurons l'occasion de développer ceci plus longuement dans la partie plus qualitative.

	FormApef	Bourses
Moins de 5	3,9%	2,2%
De 5 à 9	24,7%	13,4%
De 10 à 19	35,2%	31,9%
De 20 à 49	63,4%	46,5%
De 50 à 99	29,4%	41,2%
100 et +	47,8%	69,6%
Total	25,4%	20,9%

Tableau 22

⁴² Pour les non asbl : 3,8%

⁴³ Pour les non asbl : 2,3%

➤ **La participation selon les publics-cible**

La figure ci-dessous permet de mettre en évidence que la population touchée par les bourses d'accompagnement (histogramme de droite) est plus fidèle à la démographie du secteur (histogramme de gauche) que celle touchée par FormApef qui touche plus particulièrement la tranche des 25-35 ans. Les bourses d'accompagnement ont donc plus d'impact vis-à-vis des publics-cibles identifiés (les moins de 26 ans et les 50 ans et plus).

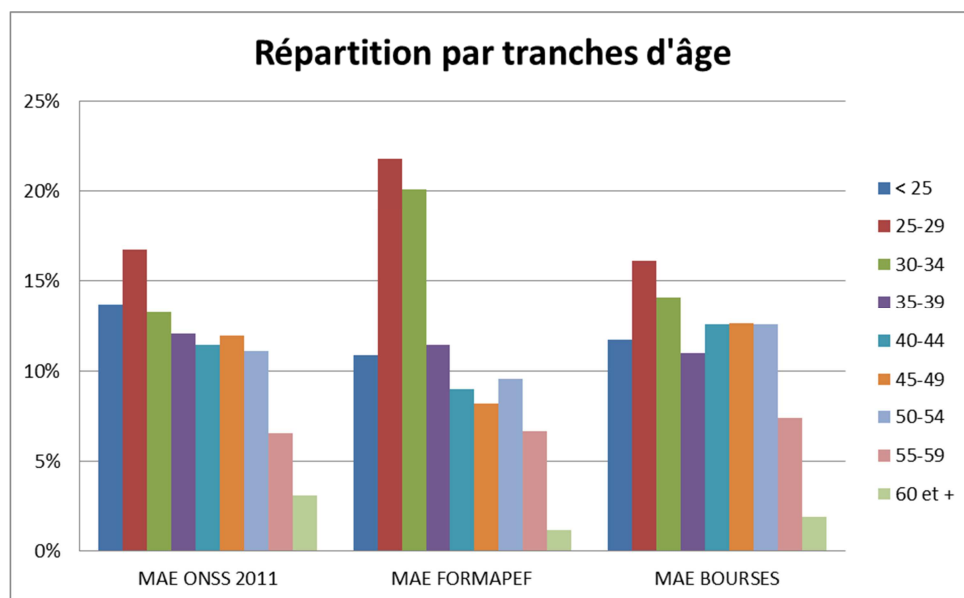


Figure 5

Par ailleurs, quand on compare la ventilation par niveau de qualification des participations à l'un ou l'autre dispositif, ici aussi, on constate que les bourses à l'accompagnement favorisent les publics-cible moins qualifiés (60% des inscriptions avec une qualification maximum CESS pour le catalogue FormApef contre moins de 70% pour les bourses).

FormApef : diplômes

Taux de réponse : **100,0%**

	Nb	%
<CESI	28	2,7%
= CESI	73	7,2%
=CESS	510	50,0%
Bachelier/supérieur type court	324	31,8%
Master/supérieur type long	84	8,2%
Autres	1	0,10%
Total	1020	

Tableau 23

Bourses : Diplômes

Taux de réponse : **99,9%**

	Nb	%
Non réponse	5	0,1%
1 : inférieur au CESI	85	1,8%
2 : égal au CESI	343	7,1%
3 : secondaire supérieur	2949	61,3%
4 : supérieur type court	1244	25,9%
5 : supérieur type long	139	2,9%
6 : indéterminé	42	0,9%
Total	4807	

Tableau 24

Dans le même ordre d'idée, cette dernière figure montre que le dispositif bourses à l'accompagnement touche davantage les temps partiels, réputés public plus éloigné de la formation continue.

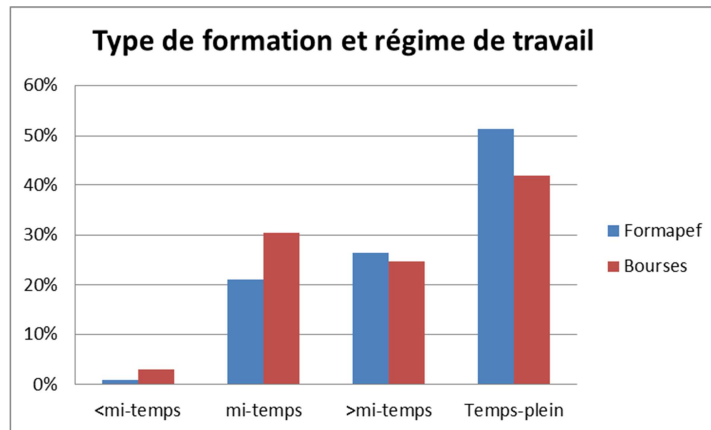


Figure 6

En synthèse, les observations faites ici confirment d'autres faites ailleurs⁴⁴ : les démarches individuelles de formation (comme le catalogue) touchent plus les travailleur-euse-s bien installé-e-s dans leurs parcours professionnels : jeunes avec quelques années d'expérience, déjà qualifiés et à temps plein (et par ailleurs travaillant dans des organisation qui disposent également de ressources). Les opérations de formation qui visent des collectifs (des équipes), sur site, touchent davantage celles et ceux qui sont plus éloigné-e-s de par leur âge, leur genre, leur qualification, leur temps de travail. Nous explorerons davantage ceci dans la partie qualitative.

Pour ce qui est du remboursement des frais d'inscription dans le cadre de formations qualifiantes, nous pouvons observer que ce dispositif touche effectivement les publics-cibles dans la mesure où la moitié (50,6%) des inscrits ont au départ un niveau de qualification inférieure au CESS.

Enfin, 8,7% et 13% des participants au dispositif **bilan de compétences** ont respectivement moins de 26 ans et 50 ans et plus. Ce genre de programme touche peu dans son essence les plus jeunes travailleur-euse-s, encore peu concerné-e-s par les préoccupations liées au parcours professionnel. Par contre, la proportion de travailleur-euse-s âgé-e-s est faible en comparaison avec la démographie du secteur (21,3%). Les CESS max sont sous-représentés (52,2%), compte tenu de la structure de qualification du secteur. Ce constat rejoint celui fait pour FormApef et qui vaut pour tout dispositif individuel extérieur à l'institution, qui touche en fait davantage les individus déjà « dotés ».

➤ **Un public-cible particulier : la formation qualifiante des emplois-jeunes**

Via le catalogue FormApef les travailleurs 'emploi-jeunes' avaient la possibilité de s'inscrire aux différents modules de la formation Auxiliaire de l'Enfance organisée par la Promotion sociale. Chacun des quatre modules a été fréquenté par une quinzaine de participants provenant de 5 employeurs ayant la possibilité d'engager du personnel dans ce type de contrat. 79,4% des inscriptions

⁴⁴ LODIEWICK P. et DE BACKER B., *Travailleurs peu qualifiés et travailleurs à temps partiel - État des lieux et accès à la formation dans le champ de la SCP 319.2.*, 2010, rapport téléchargeable sur le site de l'APEF

disposaient d'un diplôme équivalent au CE1D⁴⁵ (anciennement CESI) et 12,7% un diplôme de niveau inférieur.

Notons aussi que, dans l'action **remboursement des frais d'inscription**, 42,7% des dossiers adressés au Fonds concernent des emplois-jeunes. Les qualifications suivies visent essentiellement le diplôme d'éducateur-trice (spécialisé-e) (quasiment 2 sur 3), et le Brevet d'Animateur de Centre de Vacances (21,1%).

➤ **Le plan Old Timer, une action pour les plus de 50 (55) ans**

Le Plan Tandem permet à un travailleur de 50 ans ou plus (55 ans ou plus depuis 2012) de réduire son temps de travail à mi-temps tout en gardant, jusqu'à l'âge de sa retraite, une rémunération équivalente à 80% de son salaire initial brut. De son côté, l'employeur a l'obligation de remplacer le travailleur (Old Timer) aîné par un jeune travailleur (Young Timer) qui a maximum une année d'ancienneté⁴⁶. Ce dispositif est organisé dans deux secteurs : les MAE et certains secteurs de la SCP 319.02.

Nonante-six dossiers ont été acceptés depuis 2007, soit une douzaine en moyenne par an. Ce qui est peu : à titre de comparaison, dans le même temps, 1.489 travailleurs des secteurs de la SCP 319.02 sont rentrés dans le plan. Même si cette SCP est plus grosse que le secteur MAE, il n'en demeure pas moins que la mesure a un impact beaucoup moins important⁴⁷, sans que nous n'en sachions les raisons. Notons que deux employeurs sont concernés par plus de 30% des dossiers. Les bénéficiaires correspondent globalement à la démographie du secteur : 86,5% de puériculteur-trice-s, 11,5% de gradué-e-s, 2% de personnel de maintenance, ce qui est positif du point de vue de l'objet de cette étude.

⁴⁵ Certificat d'étude du 1^{er} degré de l'enseignement secondaire.

⁴⁶ Pour plus d'informations : <http://www.apefasbl.org/les-fonds-fin-de-carriere/asbl-old-timer-mae>

⁴⁷ Selon les données ONSS 212, les travailleur-euse-s qui correspondent à deux (avoir 55 et plus et possédant au moins un trois quarts temps) des critères qui donnent accès à la mesure pouvant théoriquement prétendre à la mesure sont au moins 300.

b) Analyse des entretiens

Cette partie présente l'ensemble des informations récoltées durant les entretiens menés par quatre membres de l'équipe du CERSO⁴⁸, de février à novembre 2014. Plus précisément, trois phases de récolte de données se sont succédé et ont permis de rencontrer de nombreux acteurs de terrain⁴⁹.

Une première phase exploratoire a permis de sonder le terrain en menant des entretiens exploratoires auprès de sept personnes de référence, à savoir : une directrice de maison d'enfants, une coordinatrice-accueil ONE, un conseiller pédagogique ONE, trois formatrices ainsi que Florence Pirard, responsable de l'Unité PERF (Professionalisation et Education : Recherche et Formation) à l'ULg⁵⁰.

La deuxième phase a constitué la phase systématique de récolte de données auprès de quatre types d'acteurs de terrain (soit cinq réunions et onze entretiens):

- ONE : une réunion avec les coordinateur-trice-s-accueil (Brabant Wallon, Namur et Luxembourg), une réunion avec les conseiller-e-s pédagogiques, un entretien avec la directrice psychopédagogique et un entretien avec une coordinatrice-accueil « responsable formation »
- Opérateurs de formation : une réunion
- Fédérations : trois entretiens respectivement avec les responsables de la FIMS, de la FEDAJE et de la FILE, une réunion avec des directions faisant partie de la FIMS
- Travailleuses MAE et délégations syndicales : une réunion et deux entretiens avec des déléguées syndicales, un entretien avec une accueillante 3-12 ans de moins de 26 ans, un entretien avec une accueillante 3-12 ans de plus de 50 ans, un entretien avec une accueillante 0-3 ans de moins de 26 ans, un entretien avec une accueillante 0-3 ans de plus de 50 ans.

La troisième phase a permis de récolter des données complémentaires auprès des deux sous-secteurs moins connus du Fonds MAE, à savoir le secteur 0-3 ans non subventionné par l'ONE et le secteur 3-12 ans non subventionné par le FESC. En particulier, parmi ces deux sous-secteurs, ce sont les MAE participant aux actions du Fonds (participation aux formations proposées par le catalogue FORMAPEF et/ou demande de bourses d'accompagnement) qui ont été sélectionnés, en vue d'identifier les « bonnes » pratiques mises en place en termes de formation continue. Plus précisément, neuf MAE ont été sélectionnés en fonction de leur taille, de leur localisation et de leur statut.

Cette **démarche qualitative** a été orientée par la conception et l'utilisation de quatre guides d'entretien (cf. annexes):

- Guide d'entretien destiné à la phase exploratoire (Annexe A)
- Guide d'entretien destiné aux opérateurs de formation (Annexe B)

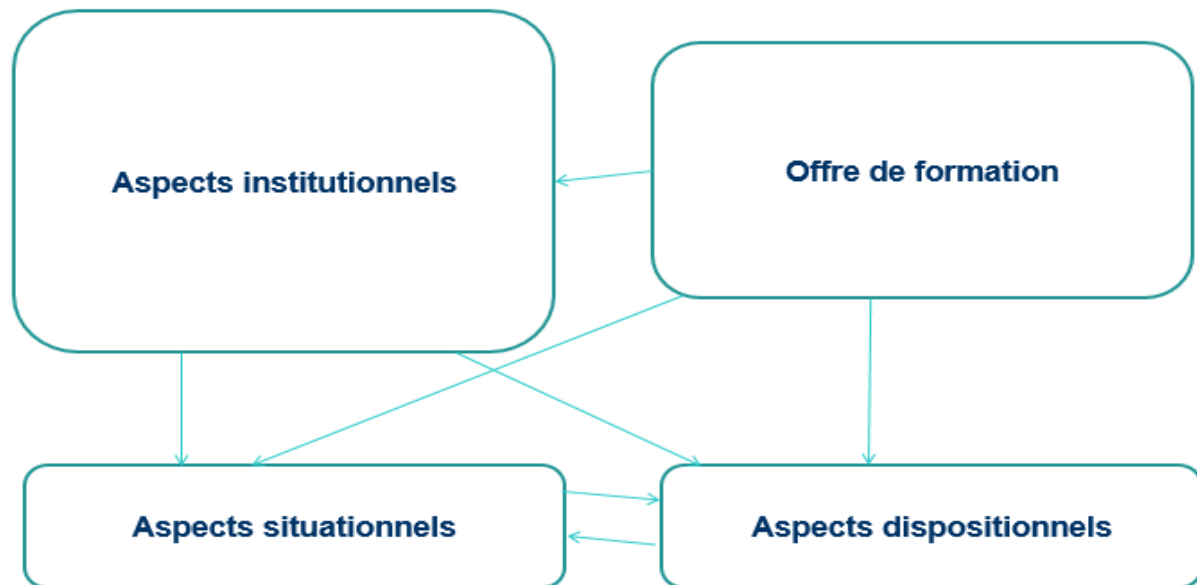
⁴⁸ Frédérique Bribosia, Catherine Fiasse, Paul Lodewick et Nathalie Thirion.

⁴⁹ Les informations recueillies sont rapportées de manière globale et anonyme.

⁵⁰ Nous nous permettons de mentionner le nom du Professeur Pirard, étant donné la collaboration de celle-ci avec le Fonds MAE et la demande explicite de ce dernier quant à la collaboration entre l'équipe du CERSO et l'équipe de l'Unité PERF.

- Guide d'entretien destiné aux travailleurs MAE (Annexe C)
- Guide d'entretien destiné aux membres de l'ONE (Annexe D)

Afin de présenter et de structurer les informations récoltées lors de ces réunions et entretiens, nous utilisons la grille de lecture proposée par Lodewick et De Backer (2010), concernant les facteurs influençant la (non-)participation à la formation continue. Celle-ci a été présentée dans le point 4 de ce rapport.



Cette grille nous permettra, dans un premier temps⁵¹, de structurer **le contexte général, les facilitateurs et les freins identifiés**, lors de la récolte de données sur le terrain, **quant à l'accès à la formation continue**. Pour chacune des catégories de cette grille, les facilitateurs seront présentés, plutôt de manière globale et synthétique (ils seront répétés, en tant que points d'appui, dans le cadre de la proposition ultérieure de recommandations), tandis que les freins seront développés plus en détails, dans la mesure où ils représentent des points de vigilance que les pistes d'action devront prendre en compte.

Précisons finalement que les résultats ne sont pas présentés systématiquement en fonction du type d'acteurs rencontrés (ONE, travailleurs, formateurs, etc.), les informations récoltées étant globalement complémentaires. Toutefois, ces sources sont précisées si des idées divergent sur un même sujet et/ou si des propos doivent être nuancés. De même, étant donné les points communs relevés entre le secteur 0-3 ans et le secteur 3-12 ans, les informations récoltées sont également présentées globalement pour le 0-12 ans. Si certains facteurs sont exacerbés ou différents en fonction du secteur, ceux-ci sont précisés ou nuancés dans le texte.

⁵¹ Dans un second temps, elle constituera également un outil intéressant pour clarifier les recommandations émanant de cette recherche, en vue de réorienter les actions du Fonds pour le plan d'action 2015-2018.

Aspects institutionnels

Les aspects d'ordre institutionnel s'apparentent au cadre général auquel se réfère le secteur 0-12 ans. Ce contexte institutionnel représente tantôt un facilitateur, tantôt un frein, quant à l'accès à la formation continue.

Concernant les facilitateurs, la mise en place du Code de Qualité de l'accueil (2003) représente une grande avancée en termes de professionnalisation du secteur et, *in fine*, en termes de formation continue. Rappelons que ce code mentionne que le MAE doit encourager les accueillant-e-s à suivre une formation continue, concernant le caractère professionnel de la fonction d'encadrement et les connaissances en matière de développement de l'enfant. En particulier, les MAE agréés (essentiellement les MAE subventionnés par l'ONE) ont l'obligation d'obtenir une attestation de qualité⁵². Pour obtenir cette attestation, valable trois ans maximum, un MAE doit élaborer : un projet éducatif/pédagogique conforme au Code de qualité; un plan d'amélioration de la qualité de l'accueil précis (relatif au moins à un principe psychopédagogique du Code), pertinent et dont les moyens prévus sont adaptés ; un Règlement d'Ordre Intérieur (R.O.I.) conforme au modèle en vigueur. Par ailleurs, le décret ATL (2003), relatif à la coordination de l'accueil des enfants durant leur temps libre et au soutien de l'accueil extrascolaire, représente un autre facilitateur puisqu'il explicite l'obligation pour les accueillant-e-s et responsables de projet d'accueil de poursuivre en cours de carrière, et par période de trois ans, une formation continue d'au moins 50 heures.

Comme annoncé, les freins (ainsi que les points controversés) d'ordre institutionnel sont développés en détails et peuvent être regroupés en six catégories : cinq catégories référant à des normes (agrément et contrôle, qualification, encadrement, financement, formation continue) et une dernière catégorie relative spécifiquement aux règles de fonctionnement du Fonds MAE.

➤ Normes d'agrément et de contrôle

Une **multiplicité des modes d'accueil** est relevée dans le secteur 0-3 ans (crèches, maisons d'enfants privées, accueillantes autonomes, etc.) ainsi que dans le secteur 3-12 ans. Un éclatement institutionnel, associé à un processus limité de professionnalisation n'incitant pas à s'investir dans une démarche de formation continue, est régulièrement mis en avant par les acteurs de terrain. Les 75 combinaisons possibles comptabilisées dans la base de données, en croisant les autorisations et/ou agréments ONE et FESC, témoignent de cet éclatement institutionnel. Une formatrice évoque cette multiplicité des modes d'accueil : « *Au binôme classique crèches/accueillantes d'enfants, s'ajoutent les haltes garderies, la garderie à l'école via les ALE, les structures ATL proposées par les communes, les maisons privées où travaillent mère et fille...* ».

Une conséquence de cet éclatement institutionnel est qu'il y a **peu de contacts organisés de manière formelle entre MAE**. Il semblerait qu'il n'y ait pratiquement pas de discussions et d'échanges de pratiques entre ceux-ci, qu'ils fonctionnent souvent de manière cloisonnée. Une responsable explique que le seul lieu d'échanges prend place lors de réunions ONE, qui sont malheureusement les

⁵²Cette attestation est facultative pour les MAE autorisés (essentiellement, les MAE non subventionnés par l'ONE).

témoins, selon elle, de compétition entre les projets d'accueil respectifs des différents MAE présents⁵³.

Le **Code de Qualité**, supposée être la référence pour tout MAE en termes de qualité de l'accueil et devant guider la rédaction de leur projet d'accueil, reste **nébuleux, voire méconnu, par certains MAE**. Du fait de cette méconnaissance, ou connaissance floue, les MAE peuvent ne pas avoir conscience de l'obligation légale d'encourager la formation continue au sein de leur personnel, ni de la légitimité à se former qui en découle.

Ce constat interroge les moyens mis à disposition de l'ONE, en particulier dans le secteur 3-12 ans, afin de favoriser la transmission et la compréhension du Code de Qualité par l'ensemble des MAE. Une formatrice se questionne: *Quels sont les moyens mis à disposition des coordinations-accueil de l'ONE ? Comment l'agrément est-il donné ? Qu'est-ce qui est dit/demandé en matière de formation continue ?* Rappelons que l'ONE est envisagé pour beaucoup comme une « **courroie de transmission** », un relais destiné à instaurer/maintenir une (nouvelle) dynamique de professionnalisation (*Accueillir un enfant est différent d'accueillir mon enfant*). Toutefois, selon une autre formatrice, « *cette courroie n'a pas fonctionné avec les maisons d'enfants et les halte-garderies, puisque celles-ci ne sont pas subsidiées et ne bénéficient pas du contrôle social de l'ONE* ». Ce mode de transmission semble donc fonctionner plus difficilement avec les MAE non-subsidiés⁵⁴.

Par ailleurs, spécifiquement pour le 3-12 ans, pointons qu'il y a peu de concertation entre les différentes sphères de vie de l'enfant. Les **règlementations sont différentes et saucissonnées qu'il s'agisse de la sphère de la famille, de l'école ou de l'extrascolaire**, ce qui peut se traduire, d'après une responsable de fédération, par la formule « *Un enfant est différent d'un élève* ». Or il s'agit bien d'un même enfant-élève qui vit au sein de ces différents milieux au sein d'une même journée. Cette différenciation peut décourager les accueillant-e-s du secteur ATL désireux-ses de se former, leurs efforts de professionnalisation pouvant rapidement être mis à mal sur le terrain, vu les inévitables incohérences en termes de pratiques d'accueil (par exemple, entre l'école et l'extrascolaire) découlant de ces normes différentes.

➤ **Normes de qualification**

Concernant le secteur 0-3 ans, les formations initiales du personnel entre MAE subventionnés et non-subsidiés sont inégales. Par exemple, alors que ce sont principalement des puériculteur-trice-s qui encadrent les enfants dans les crèches subventionnées, il s'agit plutôt d'accueillant-e-s d'enfants dans les maisons d'enfants. Il est également fréquent que des stagiaires soient comptabilisé-e-s dans les normes d'encadrement des maisons d'enfants.

Concernant le secteur 3-12 ans, une hétérogénéité encore plus grande des (niveaux de) formations initiales est pointée. En effet, un-e animateur-trice dans le secteur ATL peut tout aussi bien avoir suivi

⁵³L'offre de formation du Fonds pourrait davantage proposer des formations basées sur l'échange constructif de pratiques entre MAE, sur le long terme. Contrairement à l'ONE, le Fonds ne représente pas une instance de contrôle aux yeux des MAE, ce qui pourrait favoriser un climat de coopération (et non de compétition) dans ce type d'échanges.

⁵⁴Une responsable de fédération constate que les exigences de l'ONE en matière de formation continue sont les mêmes pour les MAE lorsqu'ils ne sont pas subsidiés. Dans ces conditions, la mission semble impossible aux yeux de bon nombre de MAE non-subsidiés.

seulement 100 heures de formation qu'avoir un diplôme de master à orientation sociale ou psychopédagogique.

Globalement, une formatrice pointe la grande multiplicité des formations initiales des professionnel-le-s du secteur 0-12 ans : « *Elles sont auxiliaires de l'enfance, éducatrices, puéricultrices, animatrices... (formations initiales) auxquelles s'ajoutent tous les travailleurs soit sans aucune formation initiale, soit ayant une formation qui ne concerne en rien le secteur de l'enfance.* »

Cette grande hétérogénéité des formations initiales dans le secteur (engendrant sur le terrain, d'après une autre formatrice, des perceptions inégales des besoins de l'enfant) semble nuire à la mise en place d'une identité professionnelle partagée, régulièrement associée par les personnes interrogées (en particulier, les formateur-trice-s) à l'instauration et au maintien d'une démarche de formation continue.

➤ **Normes d'encadrement**

Certaines normes d'encadrement requises au niveau de la qualification des accueillant-e-s semblent être un handicap à la professionnalisation du secteur⁵⁵. Ainsi, alors que des ALE ou des bénévoles sont reconnues dans les normes d'encadrement du secteur 3-12 ans, des étudiant-e-s stagiaires IFAPME le sont dans le secteur 0-3 ans.

De plus, dans le secteur 0-3 ans, les normes d'encadrement des enfants sont estimées comme trop faibles (1 accueillant-e pour 7 enfants) pour pouvoir instaurer un accueil de qualité et permettre aux accueillant-e-s de se former. « *Le taux d'encadrement d'1 adulte pour 7 enfants reste inchangé depuis 1971, alors que le temps-plein est passé de 45 heures à 38 heures par semaine. Ce qui équivaut à une diminution de 20%, alors que les exigences en termes de qualité ne cessent d'augmenter* », constate une responsable de fédération. Un constat similaire est posé dans le secteur ATL lors des temps de midi concernant les normes d'encadrement exigées (1 accueillant-e pour 49 enfants de moins de 6 ans et 1 accueillant-e pour 99 enfants de moins de 12 ans).

➤ **Normes de financement**

Seules les heures prestées auprès des enfants sont financées⁵⁶. Le Code de Qualité (art. 14) encourage pourtant les accueillant-e-s, quelle que soit la qualification de base de ceux-celles-ci, à suivre une formation continue. Dans le même sens, l'ONE incite les professionnel-le-s des MAE à se concerter, à réfléchir sur leurs pratiques professionnelles, afin d'améliorer la qualité de l'accueil pour chaque enfant accueilli. Dès lors, si un MAE incite ses accueillant-e-s à se former ou à participer à des réunions d'équipe (visant une dynamique de réflexion professionnelle) et décide, légitimement, de comptabiliser ces heures-là pour le-la travailleur-euse, il pose en même temps le choix de ne pas respecter les normes d'encadrement. Le fait de ne pas financer dans le temps de travail les réunions d'équipe et les formations continues, toutes destinées à améliorer la qualité de l'accueil, conduit paradoxalement le MAE à diminuer sa qualité d'accueil, puisque les enfants sont (à un moment ou à un autre) sous-encadrés. Certains MAE peuvent alors faire le choix de ne pas comptabiliser ces temps de réunion et/ou de formation, ou de ne les comptabiliser que partiellement (en fonction du temps

⁵⁵ Comme indiqué précédemment, le processus limité de professionnalisation du secteur est associé, par plusieurs personnes interrogées, avec un manque d'intérêt pour la formation continue.

⁵⁶ Pour qu'un MAE soit agréé et ait droit aux subsides de l'ONE, il doit être ouvert au minimum 10 heures par jour, du lundi au vendredi, 220 jours par an.

de travail de l'accueillant-e). Une représentante syndicale constate à cet égard que « *la formation pénalise les temps partiels si elle n'est pas comptabilisée correctement* ». Ce type de fonctionnement a pour conséquence de dévaloriser l'importance de ces temps de formation et/ou de favoriser un manque de reconnaissance de l'accueillant-e qui y participe. *In fine*, les travailleur-euse-s ne sont plus du tout motivé-e-s à s'investir dans une dynamique de réflexion sur leur pratique professionnelle, pourtant cruciale dans l'accueil d'enfants de 0 à 12 ans.

Dans le secteur ATL, beaucoup d'accueillant-e-s engagé-e-s sont des ALE. Ce problème de financement se répercute également puisque le **dispositif ALE ne rémunère pas non plus la formation continue**. La plupart ne sont donc pas formé-e-s et ne veulent pas se former, étant donné qu'il s'agirait de bénévolat.

➤ Normes de formation continue

La formation continue semble être très peu reconnue : aucune reconnaissance financière ou contractuelle, aucune possibilité d'évolution de carrière si on se forme, que ce soit dans le secteur ou hors secteur.

A l'exception des 50 heures de formation obligatoire dans l'ATL (sur 3 ans), un manque de contrôle (aucune sanction si on ne se forme pas) et un manque de repères (*La formation continue est-elle mesurable ? Pourquoi doit-on se former ? Combien d'heures de formation continue par an ? Sous quelle forme ? Un accompagnement d'équipe sur le terrain équivaut-il à de la formation continue ?*) sont soulignés. En particulier pour le secteur ATL, certaines directions regrettent que la formation non formelle⁵⁷ ne soit pas comptabilisée dans les heures de formation obligatoire. Par exemple, « *tout le travail fait avec la coordination pédagogique ne compte pas* ».

➤ Règles de fonctionnement du Fonds social de formation pour le secteur des Milieux d'Accueil d'Enfants (MAE)

La **nécessité d'appartenir à la CP332** est identifiée comme un frein. Un MAE, bien qu'appartenant à la CP332, peut compter parmi son personnel des bénévoles, des ALE ou encore des stagiaires. D'autres difficultés liées aux **conditions d'accès** sont relevées. Par exemple, une responsable souligne que la formation sur site prévoit maximum 10 participants et s'interroge : *que fait-on quand on est 25 travailleurs ?*

Les **démarches administratives** (rédaction du dossier, justification, rédaction du rapport d'évaluation, etc.) sont souvent perçues comme lourdes et compliquées à gérer (ex : demande de bourses). Elles nécessitent de disposer d'une personne dans le MAE qui a du temps pour gérer ça. Même quand c'est le cas, certaines démarches ne sont pas faites vu le temps et l'énergie à y investir pour une faible rentrée financière au bout du compte (ex : embauche compensatoire).

Concernant le **remboursement du coût d'une formation**, certain-e-s responsables estiment que tous les frais ne sont pas pris en charge. Par exemple, lorsqu'il s'agit d'une formation résidentielle ou lorsque le barème du formateur dépasse le montant maximal octroyé par le Fonds MAE. En outre, le

⁵⁷ « L'apprentissage **formel** est celui qui est dispensé dans un contexte organisé et structuré, et qui est explicitement désigné comme apprentissage. (...) L'apprentissage **informel** découle des activités de la vie quotidienne liées au travail, à la famille ou aux loisirs. Il n'est ni organisé ni structuré. (...) L'apprentissage **non-formel** est intégré dans des activités planifiées qui ne sont pas explicitement désignées comme activités d'apprentissage, mais qui comportent un important élément d'apprentissage. » (Hart, 2013, p1).

délai de remboursement est considéré comme trop long : il n'est pas possible pour certains MAE d'avancer les sommes demandées par un formateur.

Le Fonds prévoit le **remplacement du personnel** parti en formation. Certaines coordinatrices-accueil ONE sont mal à l'aise avec ce principe, car il **ne respecte pas l'exigence de continuité des personnes** dans l'accueil de l'enfant, prônée par l'ONE.

Par ailleurs, un **manque de collaboration et de coordination est souligné entre CP** (332, 329, 225...), alors qu'elles traitent des situations similaires. Par exemple, les garderies scolaires font davantage partie des CP relatives à l'enseignement (CP225 ou CP152) et beaucoup d'écoles de devoir relèvent dans les faits de la CP329.

Offre de formation

Les freins, les facilitateurs et les éléments (re)mis en question sont déclinés en fonction de l'offre de formation générale proposée au secteur, de celle proposée par le Fonds MAE et, dans une moindre mesure, de celle proposée par l'ONE.

Offre de formation globale

- Plusieurs **freins** concernent l'ensemble de l'offre de formation :

Les annulations de dernière minute de la part de l'opérateur de formation amoindrissent la motivation des MAE. En effet, inscrire un-e accueillant-e en formation demande en amont tout un travail d'anticipation et d'organisation (remplacement par un-e collègue en fonction du nombre d'enfants potentiellement présents les jours de formation). Mettre en place ce type d'efforts pour un résultat nul est frustrant pour les MAE. De même, cette organisation est difficilement possible lorsque **l'opérateur de formation confirme l'acceptation de l'inscription trop tardivement.**

Plus le **lieu de formation** est distant géographiquement du MAE, plus il est envisagé comme un frein pour le personnel. Alors qu'il est parfois difficile pour les MAE de rembourser les frais de déplacement, il est encore plus difficile pour eux de comptabiliser le temps des trajets réalisés comme du temps de travail⁵⁸. Ce constat soulève la question de la répartition géographique des lieux de formation, en particulier pour les provinces étendues et moins peuplées comme le Luxembourg.

- De manière générale, plusieurs points suscitent une **controverse** sur le terrain :

Le caractère obligatoire ou non de la formation continue est mis en question.

Alors que plusieurs responsables de MAE estiment que la formation devrait être rendue obligatoire et contrôlée par l'ONE (afin qu'elle se « normalise » dans le secteur et que son bien-fondé soit ainsi reconnu)⁵⁹, plusieurs formateur-trice-s estiment qu'il s'agirait d'un non-sens, la démarche de formation étant une démarche personnelle et active.

⁵⁸ Par exemple, dans le cas d'un trajet de 2 heures aller-retour jusqu'au lieu de formation, la section dans laquelle travaille l'accueillant-e concerné-e serait déforcée durant deux heures supplémentaires, ce qui aurait pour conséquence d'encore diminuer le nombre de personnes encadrant les enfants.

⁵⁹ Toutefois, un tel changement impliquerait probablement un financement de la formation continue par l'ONE.

Une autre controverse concerne les points d'accroche à favoriser pour inciter les accueillant-e-s à se former : les points de vue divergent à l'égard du contenu des formations.

Beaucoup d'accueillant-e-s sont davantage attiré-e-s par des contenus relatifs à des outils pratico-pratiques, très spécifiques (ex : comment éviter les morsures ?). Par contre, plusieurs formateur-trice-s insistent sur l'importance d'aborder des thématiques de fond, portant sur des compétences globales et susceptibles de susciter une réflexion plus générale sur l'accueil de l'enfant (ex: développer de l'empathie envers l'enfant, développer l'estime de soi tant du point de vue de l'enfant que de l'accueillant-e). Une formatrice estime par ailleurs qu'il est fondamental de travailler l'estime de soi et la valorisation de la profession en formation continue. En outre, plusieurs directeur-trice-s regrettent que certains contenus soient trop sommaires. Par exemple, « *on est intéressé par le thème de l'inclusion mais on ne trouve pas de formation qui aille au-delà de l'initiation* ».

Dans l'offre de formation, plusieurs thématiques se répètent d'année en année. Cette répétition suscite une controverse : alors que certains envisagent ces contenus comme incontournables, d'autres les envisagent comme des thématiques « *tarte à la crème* » et lassantes.

Les avis des différents acteurs de terrain interrogés divergent également quant à l'horaire des formations.

Dans le secteur 0-3 ans, les accueillant-e-s interrogé-e-s de MAE non-subventionnées préféreraient que l'horaire soit décalé en soirée ou le samedi. Les formations souvent prévues en journée engendrent, selon elles, un sous-encadrement au sein du MAE lorsqu'un-e accueillant-e se forme. Par contre, une animatrice ATL estime quant à elle que « *ça (la formation continue) doit être des jours de la semaine, car le métier est prenant ; le week-end, il ne faut rien me demander* ».

Tant dans le 0-3 que le 3-12 ans, les accueillant-e-s à temps partiel, dont les heures de formation sont comptabilisées au prorata de leur temps de travail, préféreraient que les formations soient organisées sur des demi-journées, afin de pouvoir faire valoriser toutes les heures prestées. Dans le 3-12 ans, régulièrement, les accueillant-e-s travaillent soit le matin (avant l'école), soit sur le temps de midi, soit fin d'après-midi (après l'école), soit prestent un horaire coupé. Elles préféreraient donc également des formations organisées sur des demi-journées pour pouvoir les combiner avec leurs tâches à effectuer dans le MAE.

Cependant, certain-e-s formateur-trice-s ne sont pas d'accord avec ce point de vue : il-elle-s estiment qu'aller en formation, c'est une démarche à part entière qui nécessite de « sortir » de son MAE et d'être disponible pour s'ouvrir et réfléchir sur soi et ses pratiques.

- Enfin, plusieurs **facilitateurs** sont mis en avant :

Globalement, un **facilitateur** est pointé au niveau méthodologique par plusieurs personnes interrogées (formateur-trice-s, responsables, conseiller-e-s pédagogiques, coordinateur-trice-s accueil) : tous s'accordent à dire qu'une **pédagogie active** est nécessaire. Un formateur complète ces propos en indiquant qu'il faut **avant tout sécuriser l'accueillant-e** au niveau méthodologique, l'image

(angoissante pour beaucoup)⁶⁰ de l'école étant souvent associée à celle de la formation continue. « *Il ne faut pas trop formaliser la formation afin de la rendre accessible, il faut d'abord investir l'affectif, par exemple, proposer un café, demander comment ça va. Il ne faut pas vouloir aller trop vite et d'abord sécuriser les accueillantes, par exemple, leur demander de parler du premier enfant qui leur vient en tête. Ne pas parler trop... écouter...* ». Dans le même sens, un autre formateur précise que certaines formations sont perçues comme jugeantes, « *comme s'il y avait un bon enfant et une bonne accueillante* ». « *Les gens arrivent comme ils sont, il faut les prendre là où ils sont arrivés et avancer avec eux* ».

Un autre facilitateur mis en lumière concerne le **lieu de la formation**. La possibilité d'organiser la formation **sur site ou à proximité du MAE** facilite fortement la mise en place du projet pour l'organisation concernée.

Offre de formation du Fonds MAE

- **Deux freins principaux** sont identifiés à propos de la communication et de la compréhension de l'offre de formation du Fonds.

D'une part, **l'offre de formation du Fonds MAE semble encore souvent méconnue des accueillant-e-s et responsables interrogé-e-s⁶¹**. Les actions du Fonds semblent en effet ne pas être communiquées à tous. Par exemple, certain-e-s responsables indiquent que le catalogue FormApef reste dans le bureau du pouvoir organisateur ou encore qu'il est difficile de le rendre accessible à tous les travailleurs étant donné que le MAE comporte plusieurs sites et qu'un seul catalogue est envoyé. « On n'est pas au courant que le Fonds existe », « Les bourses, ce n'est pas connu partout », d'après certain-e-s représentant-e-s syndicaux-cales.

D'autre part, même lorsque l'offre de formation parvient aux personnes concernées, des difficultés concernant sa **compréhension** par le public-cible sont pointées. Plusieurs responsables avouent ne pas bien comprendre de quoi il s'agit. *Qu'est-ce que l'APEF? En quoi est-ce que cette information concerne le secteur de la petite enfance? Quelle différence avec le catalogue ONE? Quelle articulation entre l'APEF et l'ONE? L'offre du Fonds peut-elle répondre au quota d'heures de formation obligatoire reconnue par l'ONE?*

- Une **controverse** est également rapportée au niveau des contenus proposés.

Plusieurs formateur-trice-s estiment que les **thèmes de formation** proposés dans le catalogue FormApef sont très concrets et trop fermés (ex : les limites, l'agressivité), ce qui empêche un travail de fond. Par contre, une directrice apprécie que les thèmes proposés soient « *techniques* », car elle a l'impression que ce type de formations est plus facilement et directement applicable sur le terrain.

⁶⁰Comme indiqué précédemment, les CESS MAX (très présents dans le secteur) auraient plus souvent un sentiment de ne plus être capables de suivre une formation, sentiment compréhensible en regard du passé éducatif de certains d'entre eux : souvenir négatif des expériences scolaires, propension à se dévaloriser et à se sentir incompetent vis-à-vis des apprentissages (Lodewick & De Backer, 2010).

⁶¹Deux opérateurs semblent mieux identifiés par les personnes interrogées : l'ONE (via son catalogue annuel) et l'IFAPME (davantage dans les MAE non-subventionnés, qui travaillent régulièrement avec des accueillant(e)s stagiaires en formation à l'IFAPME).

- Des **facilitateurs** sont par ailleurs pointés à propos de l'offre de formation du Fonds MAE.

Les MAE connaissant et utilisant les **bourses d'accompagnement** semblent, dans l'ensemble, très satisfaits de ce dispositif qui a pour particularité de pouvoir s'ajuster aux réalités de chaque MAE. Ce dispositif est identifié par beaucoup de personnes interrogées comme un **facilitateur afin de permettre à toutes les personnes d'une équipe, indépendamment de leur âge ou de leur qualification, d'avoir accès à la formation.**

Précisons que certains acteurs jouent un rôle important quant à la communication de cette offre de formation, comme l'**ONE** (via ses coordinateur-riche-s-accueil et ses conseiller-e-s pédagogiques) ou encore certaines **délégations syndicales**.

Offre de formation de l'ONE⁶²

Concernant l'ONE, trop peu de places dans le catalogue de formation seraient subsidiées, selon les travailleur-euse-s du secteur⁶³. « *Les places gratuites dans le catalogue ONE sont vite prises* », nous explique une puéricultrice. Une directrice précise que, pour avoir une chance d'avoir de la place pour une formation choisie dans le catalogue ONE, elle fait un choix préalable dans l'ancien catalogue (une partie des formations sont récurrentes) afin de s'inscrire dans l'heure lorsque le nouveau catalogue est diffusé. Étant donné ce manque de places subsidiées, il n'est pas rare qu'un-e accueillant-e ait une place dans la formation qu'elle avait choisie en 3^{ème} ou 4^{ème} position, ce qui peut nuire à sa motivation.

Aspects situationnels

Les freins et facilitateurs liés à des aspects situationnels sont expliqués en deux temps : d'abord, ceux liés aux individus et, ensuite, ceux liés aux organisations.

Remarque (valable également pour les aspects dispositionnels) : Cette distinction entre individus et organisations peut parfois paraître floue, étant donné l'interdépendance existant entre ces deux aspects, en particulier pour les petites structures. Toutefois, cette distinction nous semble intéressante afin d'orienter et de définir plus clairement les pistes ultérieures de recommandation.

Individus

- Trois principaux **freins** sont identifiés quant aux aspects d'ordre situationnel.

Les **déplacements** jusqu'au lieu de formation sont difficiles. Beaucoup d'accueillant-e-s n'ont pas l'habitude de se déplacer (il serait par exemple impensable pour certain-e-s de se rendre à Bruxelles) ou ne disposent pas d'une voiture.

Dans le secteur 0-3 ans non-subsentionné, certaines accueillant-e-s sont stagiaires : il-elle-s sont seulement en train de suivre une formation initiale d'accueillant-e d'enfants (souvent, à l'IFAPME) et, de ce fait, ne s'investissent pas dans la formation continue.

⁶² Rappelons que cette recherche porte sur les actions du Fonds MAE, et non celles de l'ONE. Nous mentionnons ce point relatif à l'offre de formation de l'ONE car il est revenu fréquemment dans les données récoltées.

⁶³ Cette remarque est très fréquente parmi les entretiens menés. Une seule responsable pointe le même manque de places pour le catalogue FormApef, alors que plusieurs directions considèrent que cette question de la saturation se pose moins pour le catalogue FormApef.

Il est **difficile pour un-e accueillant-e de s'absenter** de son MAE, il-elle peut avoir l'impression d'abandonner ses collègues, tout en diminuant la qualité de l'accueil proposé aux enfants, puisque soit sa section sera déforcée du fait de son absence, soit il-elle sera remplacé-e par une autre personne que les enfants ne connaissent pas (ce qui engendre un manque de continuité des personnes, en particulier pour les jeunes enfants qui ont un grand besoin de sécurité affective)⁶⁴. Quelle légitimité pour l'accueillant-e de partir en formation dans ces conditions ?

- En réponse à certains de ces freins, plusieurs **facilitateurs** sont évoqués.

Pour pallier des déplacements difficiles, parfois longs et coûteux, les **formations ayant lieu sur site ou à proximité du MAE** sont préférées par les accueillant-e-s.

Les MAE disposant d'un-e **accueillant-e dit-e « volant-e »** (c'est-à-dire dont la mission est spécifiquement de remplacer une collègue absente ou de renforcer une section comportant exceptionnellement beaucoup d'enfants) éprouvent plus de facilités à permettre à un-e travailleur-euse d'aller en formation. Précisons néanmoins que les MAE pouvant se permettre de fonctionner de la sorte sont des structures de taille importante. Dans le même sens, deux MAE 3-12 ans non-subventionnés rapportent collaborer depuis plusieurs années avec une **personne ALE⁶⁵ de confiance**, qu'ils peuvent appeler, au jour le jour, lorsque le MAE manque de personnel d'encadrement par rapport au nombre d'enfants accueillis. Il est donc plus facile pour un-e accueillant-e de s'absenter pour aller en formation lorsqu'elle sait qu'elle pourra être remplacée, sans mettre en difficultés son MAE. Toutefois, on peut regretter que cette formule ne permette pas de donner un statut au remplaçant.

Organisations

- Au niveau du **contexte général de travail**, une **précarité de l'emploi** est soulignée par tous : contrat de travail souvent précaire, horaire coupé, temps partiels nombreux, revenu faible, qualifications minimales⁶⁶, peu (voire pas) de plus-value⁶⁷ donnée à la formation continue par les institutions. Dans ce contexte, les **freins** d'ordre situationnel évoqués sont nombreux du point de vue des organisations.

Comme expliqué précédemment, les responsables de MAE sont confronté-e-s à des difficultés lorsqu'il-elle-s doivent **remplacer l'accueillant-e** qui s'absente pour aller en formation : **problèmes d'organisation, sous-encadrement des enfants...** L'important **turn-over du personnel des MAE**, traduit par de nombreuses absences à pallier (congé maladie, écartement en cas de grossesse, congé prophylactique, fin de stage...), renforce les difficultés organisationnelles d'encadrement et donc la possibilité de libérer quelqu'un pour aller en formation. De ce fait, les responsables s'interrogent, outre le coût financier à prendre en compte, *comment faire si on veut envoyer son personnel en formation, tout en garantissant aux enfants un accueil de qualité ?*

⁶⁴ A cet égard, l'embauche compensatoire d'un-e autre travailleur-euse proposée par le Fonds MAE est parfois critiquée, celle-ci allant à l'encontre du principe de continuité des personnes, pour l'enfant, prônée par l'ONE.

⁶⁵ Rappelons toutefois que les conditions du Fonds MAE ne permettent pas de rembourser l'embauche compensatoire lorsqu'il s'agit d'ALE.

⁶⁶ L'*effet Mathieu* peut être avancé : moins/plus je suis formé, moins/plus je suis susceptible de me former.

⁶⁷ Exemples de plus-value au niveau situationnel: nouvelles fonctions, nouveau poste, augmentation du salaire. Le seul type de plus-values, mentionné lors des entretiens concernant les accueillant-e-s et faisant suite à une formation, est l'attribution de nouvelles fonctions (ex : tuteur-trice pour les emploi-jeunes).

Excepté les places gratuites dans le catalogue ONE (trop peu nombreuses) et celles du catalogue FormApef (méconnues), la formation continue engendre un **coût financier** pour le MAE. Une directrice de maison d'enfants insiste sur le triple coût que cela engendre pour elle : il faut payer le-la formateur-trice, payer ses accueillant-e-s, tout en prenant en compte le manque à gagner du fait que les enfants ne sont pas accueillis⁶⁸. A cet égard, le secteur 0-3 ans non-subsventionné semble plus isolé et en plus grande difficulté financière.

Ce contexte de précarité d'emploi semble exacerbé au niveau des MAE non-subsventionnés. Il s'agit souvent de très **petites associations/entreprises** (65,4% des MAE comportent moins de dix travailleurs), en particulier les **MAE non-subsventionnés** pour lesquels un **important turn-over est constaté**, dû à un manque de rentabilité. Rappelons qu'un quart des employeurs de ce secteur n'ont pas de statut juridique propre. Une coordinatrice-accueil ONE évoque « *une lutte pour l'équilibre financier* » à propos du secteur 0-3 ans non-subsventionné. Dans ces conditions, il est difficile de consacrer du temps, de l'énergie et de l'argent dans la formation continue de son personnel.

- Un **frein** semble spécifiquement lié à la **gestion des ressources humaines, du point de vue psychopédagogique**.

Selon certain-e-s formateur-trice-s, les responsables sont parfois peu sensibilisé-e-s à l'intérêt de promouvoir la formation continue auprès de leur personnel⁶⁹. Lorsqu'il y a un-e responsable qui n'est pas en même temps accueillant-e d'enfants⁷⁰, il n'est pas rare qu'il-elle soit spécialisé-e au niveau médical ou social⁷¹ et prenne également cette facette en charge. De ce fait, un **manque de soutien de la dynamique d'équipe quant à la formation continue** semble régulièrement observé. D'une part, peu de plans de formation existent réellement sur le terrain en amont, qu'ils soient organisés pour l'équipe ou pour chaque personne. D'autre part, du temps prévu en équipe pour accueillir, en aval, les apports d'une formation semble peu fréquent. Par ailleurs, **l'analyse formalisée des besoins en formation du personnel semble être l'exception** plutôt que la règle au sein des MAE, ceux-ci n'ayant que rarement la possibilité, en termes de temps, de réaliser cette tâche.

- En réponse à certains de ces freins, **deux principaux facilitateurs**, qui peuvent être mis en lien à la taille importante du MAE, sont soulignés dans les entretiens menés auprès des responsables, accueillant-e-s ou délégations syndicales.

Comme indiqué précédemment, pouvoir compter sur une même personne afin de remplacer un-e accueillant-e parti-e en formation semble précieux pour le MAE.

En outre, les MAE qui ont la possibilité d'engager un **responsable psychopédagogique** ou d'attribuer cette responsabilité à un-e travailleur-euse de l'institution (souvent au responsable ou au psychologue) envisagent l'analyse des besoins en formation comme un important **facilitateur**,

⁶⁸ Ce troisième point varie en fonction des MAE : il n'y a pas de manque à gagner si les parents payent un forfait et qu'ils sont prévenus bien à l'avance des jours de fermeture du MAE.

⁶⁹ Il nous semble important de préciser qu'en outre le fait d'être plus ou moins sensibilisés à la formation continue, les responsables de MAE n'ont généralement pas de temps pour s'y consacrer pleinement, étant donné la multitude de tâches qu'ils doivent gérer.

⁷⁰ Rappelons que dans le secteur 0-3 ans non-subsventionné, le-la directeur-trice doit souvent être très polyvalent-e : il-elle exerce aussi les fonctions d'accueillant-e, de femme de ménage, de comptable, etc.

⁷¹ Par exemple, le ou la responsable d'une crèche est souvent infirmier-ère ou assistant-e social-e.

pouvant déboucher sur un **plan de formation** prenant en compte les besoins individuels de chaque travailleur ainsi que ceux du MAE dans son ensemble.

Ces deux facilitateurs peuvent être facilement mis en lien avec la taille du MAE, outre le fait qu'il soit subventionné ou pas. En effet, il semblerait que plus le MAE sera de taille importante, plus il sera enclin à anticiper les absences (inévitables) de son personnel et à prendre en compte l'aspect psychopédagogique (en particulier, dans les fonctions attribuées à son équipe encadrante).

Aspects dispositionnels

Le contexte lié aux aspects dispositionnels est expliqué en deux temps : d'abord, celui lié aux individus et, ensuite, celui lié aux organisations⁷². Ces caractéristiques d'ordre dispositionnel peuvent tantôt être envisagés comme des freins, tantôt comme des facilitateurs.

Individus

- **Plusieurs personnes interrogées⁷³ évoquent des représentations qu'ont, selon eux, certain-e-s accueillant-e-s à propos de la formation continue.**

Avant toute chose, la formation continue semble être pour certaines un **concept flou**⁷⁴. *Qu'est-ce que la formation continue? Qu'y fait-on? C'est comme à l'école? On y voit de la théorie*

La **nécessité de la formation continue** peut par ailleurs **ne pas être perçue** par certain-e-s accueillant-e-s, perception liée à la « croyance que l'on sait déjà », étant donné qu'elles ont suivi une formation initiale. A cet égard, une formatrice rappelle que les connaissances à l'égard du développement de l'enfant ont évolué et évolueront sans cesse ; évolution qui exige des professionnel-le-s une remise en question continue à l'égard de leurs pratiques. Or quelques puéricultrices, souvent celles présentant une plus longue ancienneté dans le secteur et ayant connu de nombreux changements (parfois paradoxaux)⁷⁵, préfèrent parler de « *mode* » (éphémère, par définition) pour justifier tel ou tel changement demandé par l'ONE, au fil des années. Précisons que beaucoup ont le sentiment que ces changements, dont le fondement ne leur est pas toujours expliqué, leur sont imposés, et ce même si elles ne sont pas d'accord avec ceux-ci. Si on fait l'hypothèse que les représentations de certaines sur la formation continue sont proches d'une telle représentation (du type *la formation continue est une nouvelle contrainte qu'on va m'imposer et qui dépend de la mode du moment*), il peut être compréhensible qu'elles n'aient pas envie de s'y investir. Une formatrice soulève en outre une interrogation qui, selon elle, pourrait être présente chez certain-e-s accueillant-e-s, à savoir : **si on me demande de me former, cela veut-il dire que « je fais mal mon boulot » ?** A cela peut s'ajouter, d'après une autre formatrice, une potentielle **vision naturaliste du métier** : « Si en tant que parent, j'ai le sentiment que ça se passe bien, je n'ai pas de

⁷² Cette distinction peut paraître floue, mais elle est intéressante quant à l'orientation des pistes ultérieures de recommandation (cf. remarque identique expliquée pour les aspects situationnels).

⁷³ Il peut s'agir de formateur-trice-s, de responsables, de membres de l'ONE ou d'accueillant-e-s (dans ce dernier cas, qui parlent de leurs collègues et non d'elles-mêmes).

⁷⁴ Rappelons que le contexte institutionnel, caractérisé par un cadre légal nébuleux, ne permet pas de répondre à ces interrogations puisque la définition de la formation continue n'y est pas précisée.

⁷⁵ Par exemple, mettre l'enfant dormir sur le ventre (pour qu'il dorme mieux) *versus* le mettre dormir sur le dos (pour éviter la mort subite du nourrisson) ou encore ne pas lui donner de fraises avant un an (pour éviter toute allergie ultérieure) *versus* lui donner des fraises avant un an (pour, au contraire, l'habituer et éviter toute allergie ultérieure).

raison de me former ». Or « les accueillantes d'enfants ne sont pas des mères substitutives, accueillir un enfant est différent d'accueillir mon enfant » souligne cette dernière.

D'après une formatrice, certain-e-s travailleur-euse-s peuvent parfois penser que la **formation continue leur apportera une certification**, ce qui engendre beaucoup de **frustrations** étant donné qu'aucune certification de ce type n'existe dans le secteur. Celle-ci précise : « *Ni une valorisation financière, ni un meilleur statut/contrat, ni une certification ne découlent de la formation continue... C'est donc un des rares secteurs (le seul ?) où l'on exige de la formation sans aucune contrepartie⁷⁶ ; c'est une situation qui est la source de beaucoup de frustration dans le chef des travailleurs, frustration qui occupe une part importante dans les groupes de formation.* »

Pour beaucoup d'accueillant-e-s, **partir en formation semble synonyme d'insécurité** : se former sur site, c'est-à-dire au sein de son propre MAE avec ses collègues, est plus sécurisant car « *l'inconnu leur fait peur* » selon une coordinatrice-accueil. Ce qui peut expliquer le taux de participation différent selon le dispositif proposé par le Fonds MAE : parmi les bourses à l'accompagnement, les modalités les plus demandées sont les formations sur mesure et les supervisions d'équipe (cf. résultats concernant les types de bourses demandées). Une puéricultrice en crèche estime qu'il est plus facile de partir en formation avec quelqu'un qu'on connaît, elle confie d'ailleurs : « *Je suis comme les enfants, j'ai besoin de repères, c'est plus sympa de partir ensemble et on peut suivre toutes les deux dans notre boulot, on aura vu les mêmes choses toutes les deux que l'on pourra appliquer toutes les deux* ».

- **D'autres caractéristiques, liées au métier d'accueillant-e et à la formation initiale associée,** sont soulignées, par plusieurs personnes interrogées, comme des **variables influençant l'accès à la formation continue.**

Celles-ci prennent ainsi en compte les **histoires de vie** des accueillant-e-s. Les études d'accueillant-e-s ne sont pas forcément le premier choix de la personne et peuvent souvent faire suite à plusieurs échecs scolaires. De ce fait, les accueillant-e-s peuvent garder une image négative et contraignante de l'école, à laquelle il-elle-s associent la formation, quelle qu'elle soit (initiale ou continue). En outre, ces histoires de vie, combinées à un manque de reconnaissance de la profession exercée, peuvent engendrer une faible estime de soi⁷⁷ ; ce qui peut limiter l'envie et la motivation à sortir de son MAE (où la personne se sent plus ou moins en sécurité) et à s'ouvrir à d'autres personnes, d'autres pratiques... et, *in fine*, à se remettre en question. Une formatrice précise que ces histoires de vie sont souvent associées à un « *choix professionnel très précoce qui n'est pas toujours ancré dans un fondement adéquat* ».

Il-elle-s estiment également que certaines **accueillant-e-s** (surtout du secteur 3-12 ans) peuvent se sentir **peu reconnu-e-s**, ce qui peut impacter leur estime de soi et limiter leur investissement dans la formation. Il-elle-s sont souvent considéré-e-s comme la « *madame de la garderie* », métier que tout le monde peut faire et pour lequel il n'y a pas besoin de formation, qu'elle soit initiale ou continue. Enfin, un conseiller pédagogique ONE suggère qu'étant donné les nombreuses difficultés structurelles liées au secteur 0-12 ans, « **la formation continue peut avoir pour effet de culpabiliser**

⁷⁶Ce qui suggère que la rétribution devrait peut-être être pensée (et communiquée) autrement que financièrement, en envisageant d'autres types de contrepartie (exemple : nouvelle responsabilité à l'égard des employé-e-s).

⁷⁷Plusieurs responsables associent aux histoires de vie de certain-e-s accueillant-e-s des difficultés de savoir-être, en particulier dans le secteur ATL (ex : difficultés pour se présenter, tenue vestimentaire inappropriée).

certaines accueillantes ». En effet, certain-e-s accueillant-e-s peuvent estimer que des pratiques d'accueil, envisagées comme essentielles au développement optimal de l'enfant⁷⁸ et enseignées en formation, sont impossibles à instaurer dans leur MAE, étant donné certaines variables sur lesquelles elles n'ont pratiquement aucun pouvoir d'action (ex : normes d'encadrement, taille du groupe d'enfants à accueillir, etc.).

Le tableau suivant différencie les aspects dispositionnels en fonction de deux des publics-cible de la recherche : d'une part, les représentations quant à la formation continue des moins de 26 ans et d'autre part celles des 50 ans et plus. Ces représentations sont rapportées tant par des formatrice-s, des membres de l'ONE, des représentant-e-s syndicaux-cales, des responsables ou des accueillant-e-s. Pour les accueillant-e-s, il est important de mentionner que ces représentations sont rarement exprimées « en JE » et concernent plutôt, pour ces interlocuteurs, les « autres » accueillant-e-s.

Groupes à risque	
Accueillant-e-s de moins de 26 ans	Accueillant-e-s de 50 ans et plus
La formation initiale suffit, il n'y a pas besoin d'encore se former ⁷⁹ .	Les formations ne sont pas adaptées aux accueillant-e-s de plus de 50 ans, qui ont davantage le besoin de se retrouver entre elles.
Dans des conditions précaires de travail (surtout pour le secteur 3-12 ans), comment s'investir dans la formation continue qui est, par définition, un investissement sur l'avenir ?	Il n'y a pas de progression possible dans la carrière (ni dans le secteur, ni hors secteur), peu importe l'investissement personnel fourni vis-à-vis de la formation continue.
Le fait d'être nouveau-elle implique des efforts d'intégration dans l'équipe. Ramener des éléments nouveaux issus d'une formation continue (ou de sa formation initiale plus récente) risquerait de nuire à cette intégration.	Le sentiment d'expérience, découlant d'une très longue carrière dans le même métier (parfois plus de 40 ans), rend la formation continue inutile, aux yeux de certain-e-s.
	La fatigue professionnelle physique et psychique (<i>démotivation, effet d'usure, essoufflement</i>) ⁸⁰ limite l'envie d'aller en formation continue.
	Le personnel plus âgé peut avoir tendance à s'inscrire davantage dans une dynamique de type familial ⁸¹ (rôle d'accueillant-e apparenté davantage à un rôle de maman-mamy) que dans la dynamique de professionnalisation prônée aujourd'hui par l'ONE (rôle d'accueillant-e apparenté à un rôle professionnel : l'enfant accueilli n'est pas « mon enfant »).

Tableau 25 Aspects dispositionnels en fonction des groupes à risque

⁷⁸ Par exemple, prendre en compte l'enfant dans son individualité, s'y adapter, respecter son rythme, etc.

⁷⁹ A cette perception s'ajoute la perception des collègues plus âgé-e-s d'une remise en question difficile chez les plus jeunes, qui ont l'impression de tout savoir selon eux-elles.

⁸⁰ Cette fatigue professionnelle peut avoir pour conséquence que les travailleur-euse-s de plus de 50 ans font le choix de diminuer leur temps de travail. Ayant conscience de cette fatigue accrue liée au métier, certain-e-s responsables font par ailleurs le choix d'engager uniquement des personnes à temps partiel. Ces remarques peuvent être mises en lien avec les nombreux temps partiels observés dans le secteur au niveau situationnel.

⁸¹ Aspect qui peut probablement être lié à l'évolution de la formation initiale ces 40 dernières années.

Deux responsables suggèrent que le fait d'avoir un projet d'accueil spécifique et dynamique constitue un facilitateur à la formation continue. Lorsqu'un MAE a pour projet d'intégrer des enfants présentant des caractéristiques spécifiques (par exemple, présentant un handicap, issus d'un milieu défavorisé, d'origine culturelle différente, etc.), il serait plus susceptible de s'insérer dans une démarche de formation continue. Le développement d'un projet d'accueil spécifique nécessite en effet l'apport de ressources externes et inciterait "naturellement" les accueillant-e-s à se former, afin d'ajuster leurs pratiques en fonction des caractéristiques des enfants accueillis.

Organisations

- Une personne qui se forme peut être perçue par son organisation comme quelqu'un qui **risque de démissionner** du MAE ou dont le **salaire va devoir augmenter**. Le message implicite donné par certains responsables s'apparente au suivant : « *Formez-vous... mais pas trop !* »
- Une **controverse** existe concernant la **manière de choisir les formations**. Une formation doit-elle être choisie par le-la travailleur-euse seul-e, par le-la responsable seul-e ou en concertation ? Par exemple, une puéricultrice confie que dans son MAE, « *c'est l'assistante sociale qui garde tout et trie, on ne nous propose rien pour le moment, enfin depuis le début de l'année, je ne vois rien* ».

A propos de cette question, certain-e-s estiment que la formation continue doit s'intégrer dans une démarche personnelle et être envisagée comme une « bulle d'oxygène » pour le-la travailleur-euse. D'autres pensent que la formation continue doit s'insérer dans un processus institutionnel pour être efficace. Cette controverse pose alors la question de l'obligation ou non pour le-la travailleur-euse de faire un retour en équipe sur la formation suivie. Les premier-e-s estiment que ce serait un non-sens d'imposer ce retour aux travailleurs-euse-s, alors que les second-e-s le voient comme une nécessité. Un conseiller pédagogique ONE souligne la nécessité que la participation à une formation s'inscrive dans un projet d'équipe, en réponse à un besoin : « *Si ce n'est pas le cas, la puéricultrice revient de formation avec la bonne parole, ce qui peut être très mal accueilli par ses collègues* ». Ces controverses sont l'écho d'une différence de perception quant à l'intérêt (développement personnel⁸² versus développement institutionnel) de la formation continue.

Un **manque de sensibilisation à la formation continue des P.O. et des responsables** (y compris les directions d'école qui bénéficient d'accueillant-e-s ALE) est souvent pointé. Eux-mêmes ne se forment pas systématiquement et ont comme objectif premier le management du MAE (voire la survie du MAE) et non la qualité de l'accueil, vu la précarité du secteur. Par ailleurs, étant donné l'instabilité du secteur 0-12 ans caractérisé par un important turn-over du personnel, les responsables ne voient tout simplement pas l'intérêt d'investir du temps dans la formation continue. Ce point peut être envisagé comme une conséquence des aspects situationnels pointés quant à la précarité et à l'instabilité du secteur.

En particulier, **pour les MAE 0-3 ans non-subventionnés, la formation continue peut difficilement être envisagée comme la priorité**. Certaines MAE 0-3 ans non-subventionnés peuvent en effet être assimilés à une configuration entrepreneuriale et familiale, caractérisée par une santé économique

⁸² Selon cette conception, le lieu de formation est aussi un espace de libre expression pour permettre aux accueillant-e-s d'exprimer leurs appréhensions, leurs craintes, leurs difficultés ou encore leurs critiques à l'égard de leur MAE, voire de la manière de fonctionner de leur direction ou de certain-e-s de leurs collègues.

fragile due à une petite taille (moins de 10 travailleurs) et à un mode de gestion peu codifié (souvent arbitraire et paternaliste)⁸³.

Dans ce contexte, une formatrice estime que « *les maisons d'enfants envoient leur personnel en formation plutôt en cas de crise, par exemple lorsque l'ONE menace de fermer le MAE* ».

- Plusieurs responsables se demandent dans quelle mesure la formation continue peut-elle ou non pallier la formation initiale. A partir de cette réflexion, il peut vite **paraître illusoire de suivre des formations continues, étant donné les importantes lacunes de la formation initiale**⁸⁴ (estimées comme impossibles à pallier en formation continue).

La formation initiale est en effet considérée comme très éclatée et insuffisante dans le secteur 3-12 ans. De même, la formation initiale exigée dans le secteur 0-3 ans est perçue comme très faible et minime, au regard des enjeux portés par l'accueil de très jeunes enfants. Cette formation initiale est plutôt axée sur des techniques concrètes plutôt que sur une recherche de sens quant à telle ou telle pratique. De ce fait, une coordinatrice-accueil souligne un décalage dans le 0-3 ans entre la formation initiale des puéricultrices et le code de qualité. Par exemple, il est demandé par l'école à la stagiaire puéricultrice d'effectuer des soins auprès d'un enfant qui ne la connaît parfois que très peu, voire pas du tout (ce qui peut aller à l'encontre du principe de continuité des personnes destinée à garantir la sécurité affective de l'enfant) ou encore une activité dirigée (ce qui constitue un non-sens par rapport à l'activité libre et autonome du jeune enfant qui est encouragée par l'ONE).

- Globalement, une **identité professionnelle partagée** dans le secteur de l'accueil de l'enfance semble **inexistante**. Ce manque est davantage présent dans les **MAE 0-3 ans non-subventionnés**, dans lesquels, selon un conseiller pédagogique ONE, « *le fonctionnement est davantage familial et laisse une part prépondérante à la sphère affective* ». A la différence des puériculteur-trice-s travaillant en crèche, les accueillant-e-s se font par exemple plus souvent appeler par les enfants par un nom autre que leur prénom, plutôt proche du nom donné à une grand-mère ou à une tante (ex : *Nanou*). De même, un déficit d'identité professionnelle semble accru dans le **secteur 3-12 ans** qui est beaucoup plus éclaté au niveau institutionnel. Ce manque d'identité professionnelle partagée peut être mis en lien avec un **déficit de professionnalisation** dans ce secteur (*S'occuper d'un enfant, ça se fait au feeling, ça ne s'apprend pas, chacun fait comme il le sent*), qui n'encourage pas la formation continue.
- Globalement, le métier d'accueillant-e d'enfants de 0 à 12 ans est, pour beaucoup, **sous-valorisé et peu reconnu par les parents et la société** (« *Tout le monde peut faire ça, c'est comme être parents* »). Cette perception occulte donc la nécessité de la formation continue. Cette sous-valorisation est prépondérante dans le secteur 3-12 ans où on parle davantage de garde ou de surveillance durant le temps de travail des parents, que d'un véritable accueil de l'enfant. « *Dans ces conditions, on ne s'interroge pas sur les exigences d'un accueil de qualité* » d'après une formatrice.
- **Fermer le MAE un jour** (en vue de se former) est encore souvent vécu comme un **manque à gagner** (même si un forfait est versé par les parents), en particulier dans le secteur **0-3 ans non-subventionné**. Certaines coordinatrices-accueil rapportent que, du point de vue des MAE 0-3 ans non subventionnés, « *il ne faut pas mettre les parents dans l'embarras* », « *les parents payent un forfait, ils attendent que le milieu d'accueil reste ouvert tous les jours* ».

⁸³ Pichault, F., & Nizet, J. (2008). *Les pratiques de gestion des ressources humaines*. Paris, France: Seuil.

⁸⁴ Ces lacunes à pallier se réfèrent à la réflexivité, à la remise en question, à la capacité d'apprendre à apprendre.

7. Conclusion

Dans cette étude, deux sous-secteurs, moins connus du Fonds MAE, ont été ciblés : le 0-3 ans non subventionnés par l'ONE et le 3-12 ans non subventionnés par le FESC. De plus, deux publics-cible de l'AR Groupes à risque (AR 19/02/2013 - MB 08-04-2013) ont été en particulier pointés : les travailleur-euse-s âgé-e-s d'au moins 50 ans qui travaillent dans le secteur, ainsi que les jeunes qui n'ont pas encore 26 ans et qui suivent une formation. La question principale de recherche, fil conducteur de ce rapport, était la suivante : *pourquoi ces deux sous-secteurs et ces deux publics-cible se forment-ils moins que les autres? En particulier, pourquoi font-ils moins appel aux actions du Fonds MAE (demande de bourses d'accompagnement et participation aux formations proposées par le catalogue FormApef) ?* Les résultats présentés portent dès lors sur l'identification du contexte général, des freins et des facilitateurs de l'accès à la formation continue. Ceux-ci ont été identifiés au moyen d'un travail sur base des données statistiques disponibles via le Fonds MAE et d'une récolte de données qualitative sur le terrain.

Dans un premier temps, l'analyse des données statistiques disponibles confirme que les secteurs non-subventionnés sont moins présents dans les actions de formation. Cette analyse a également pointé d'autres facteurs liés à une moindre participation à la formation continue, tels que la petite taille du MAE, le faible niveau de qualification des travailleur-euse-s ou le manque de ressources à disposition du MAE.

Concernant les activités de formation proposées par le Fonds MAE, les données montrent que les bourses d'accompagnement d'équipe sur site ont plus d'impact à l'égard des publics-cible identifiés (personnes de moins de 26 ans et de plus de 50 ans), en comparaison aux démarches individuelles de formation soutenues par le catalogue FormApef. Les personnes moins qualifiées et celles travaillant à temps partiel profitent également davantage de ces bourses à l'accompagnement.

Concernant les dispositifs proposés par le Fonds MAE, la présentation des actions (notamment emplois-jeunes et projets jeunes) ainsi que certains résultats montrent que le public-cible des moins de 26 ans est pris en charge. Par contre, en ce qui concerne le public des 50 ans et plus, on constate que les résultats des dispositifs qui leur sont dédiés (bilan de compétences et Old Timer) indiquent qu'il faut continuer à chercher des réponses à leurs besoins spécifiques. De façon plus générale, constatons que très peu de milieux d'accueil ont défini une politique des âges (dans un seul entretien on nous a fait mention de la CCT 104). La structure particulière du secteur (taille des employeurs, notamment) doit inciter à ce que cette politique soit pensée à un niveau sectoriel plutôt que local.

Dans un second temps, l'analyse des entretiens a mis en exergue des caractéristiques (correspondant tantôt à un contexte général, tantôt à des freins ou des facilitateurs) de quatre niveaux:

➤ Aspects institutionnels

Plusieurs freins sont identifiés à l'égard des normes institutionnelles en termes d'agrément et de contrôle (multiplicité des modes d'accueil, Code de Qualité nébuleux et parfois méconnu, réglementations famille-école-extrascolaire différentes), de qualification (hétérogénéité des formations initiales), d'encadrement (faible niveau de qualification exigé, encadrement trop faible

des enfants en termes de nombre d'adultes), de financement (temps de formation et de réunion non financé) et de formation continue (très peu reconnue, cadrée et contrôlée).

Par contre, soulignons comme facilitateurs de l'accès à la formation continue la mise en place du Code de Qualité d'accueil, accompagné de l'Attestation Qualité pour les MAE agréés à renouveler tous les trois ans, ainsi que le décret ATL obligeant les travailleur-euse-s à réaliser au moins 50 heures de formation continue sur trois ans.

Quant aux règles de fonctionnement du Fonds MAE, les freins pointés touchent les conditions d'accès (ex : appartenir à la CP332), les démarches administratives (perçues comme lourdes et compliquées), le coût (certains frais non pris en charge, délai de remboursement trop long) ou la proposition d'embauche compensatoire (qui est parfois perçue en porte-à-faux avec l'exigence de continuité de l'ONE). Soulignons toutefois les efforts du Fonds MAE, dans un souci de cohérence, afin d'assouplir les conditions d'accès relatives aux personnes n'appartenant pas à la CP 332 mais travaillant aux côtés de travailleur-euse-s y appartenant.

➤ Offre de formation

Les freins à ce niveau pointent le manque de places subsidiées par l'ONE, les annulations ou confirmations d'inscription tardives par l'opérateur, le lieu de formation distant, le manque de contacts formels organisés entre MAE ou le manque de connaissance des besoins en formation.

Les avis divergent concernant plusieurs facettes de la formation : le contenu (thématiques concrètes *versus* thématiques de fond), le caractère obligatoire ou non de la formation ainsi que l'horaire (décalé ou non, en journées complètes ou non).

Un facilitateur est spécifiquement relevé en termes de méthodologie concernant le choix d'une pédagogie active, privilégiant avant tout le fait de sécuriser l'accueillant-e.

Quant aux actions proposées par le Fonds MAE, les principales difficultés relevées touchent à leur communication et à leur compréhension par les publics-cible. Précisons à cet égard le rôle facilitateur de communication d'acteurs de terrain, tels que les intervenants de l'ONE ou certaines délégations syndicales.

Rappelons à nouveau la satisfaction des MAE quant aux bourses d'accompagnement, qui permettent à toute personne d'une équipe, indépendamment de son âge ou de sa qualification, d'avoir accès à la formation.

➤ Aspects situationnels

Du point de vue des individus, il peut être difficile pour un-e accueillant-e de se déplacer jusqu'au lieu de formation et de s'absenter son MAE (du fait que son absence engendrera des difficultés d'organisation ou un sous-encadrement des enfants, cf. aspects organisationnels).

Du point de vue des organisations, les freins soulignés sont les suivants : remplacement compliqué lorsqu'un-e accueillant-e part en formation, autres nombreuses absences du personnel (maladie, écartement...), précarité de l'emploi, turn-over des MAE, coût financier des formations, manque de soutien de la dynamique d'équipe en termes de formation, difficultés pour les responsables d'investir

leurs fonctions en termes de psychopédagogie et de gestion des ressources humaines, rupture entre école et ATL.

Pour pallier certains de ces freins, pouvoir compter sur une même personne afin de remplacer un-e accueillant-e parti-e en formation semble précieux pour le MAE. De plus, pouvoir engager un responsable psychopédagogique ou attitrer cette responsabilité à un travailleur-euse est mis en avant par plusieurs responsables comme un facilitateur.

➤ Aspects dispositionnels

Du point de vue des individus, l'accès à la formation est freiné du fait que la nécessité de la formation n'est pas toujours perçue ou qu'elle peut être associée au fait de mal faire son travail. Aux yeux des accueillant-e-s, la formation continue reste souvent un concept flou, au même titre que son cadre légal. Certaines histoires de vie impliquent une image négative et contraignante de l'école, associée à l'image de la formation, et une faible estime de soi liée à un manque de reconnaissance de la profession; ce qui limite l'envie de se former. Pointons que deux responsables ont mis en avant comme facilitateur le fait d'avoir un projet d'accueil spécifique et dynamique, nécessitant l'apport de ressources externes et incitant les accueillant-e-s à se former plus « naturellement ».

Par ailleurs, la formation continue peut être source de frustration (puisqu'elle n'amène pas de valorisation financière ou contractuelle, ou que l'on ne perçoit pas quelles en sont les autres « rétributions »), de culpabilité (étant donné les difficultés structurelles du secteur 0-12 ans) ou d'insécurité (l'inconnu et la re-mise en question peuvent faire peur).

Du point de vue des organisations, une personne qui se forme peut risquer de démissionner ou de coûter plus cher. Cette vision dissimule souvent un manque de sensibilisation des pouvoirs organisateurs et des responsables à la formation continue. Étant donné les lacunes de la formation initiale, il peut par ailleurs paraître illusoire à un responsable d'inciter son personnel à se former.

L'objet même de cette étude a poussé à mettre en évidence les mécanismes qui limitent l'accès à la formation qualifiante. Mais ne noircissons pas le tableau : on nous a fait aussi le récit d'opérations réussies. L'inventaire des conditions de ces réussites participe globalement aux mêmes principes qui limitent l'accès à la formation. Les milieux d'accueil qui parviennent à mettre des actions de formation en place sont généralement des milieux subventionnés, c'est-à-dire qui ont pu créer de la stabilité et de la sécurité pour leur personnel, qui ont une certaine taille, ce qui leur a permis de dégager du temps pour créer un poste (ou une fonction) de coordination pédagogique, ce qui permet donc de professionnaliser les actions de formation (en amont, dans le montage des dossiers : analyse des besoins, élaboration de plan de formation, recherche des formateurs, de subventions..., et en aval dans l'organisation du suivi : transfert des compétences, etc.).

Par ces actions de formation continue, il y a également un travail d'élaboration de l'identité professionnelle des uns et des autres qui se réalise. A ce sujet, le matériau recueilli pousse à poser comme hypothèse que l'identité professionnelle semble mieux construite chez les puériculteur-trice-s que chez les animateur-trice-s pour lesquels le chemin reste encore long à parcourir. Nous avons

évoqué précédemment les facteurs favorisant l'autonomie professionnelle (Crawford, 2010). Chez les puériculteur-trice-s, même si la maîtrise de la conception est très faible (le secteur est globalement « pensé » par d'autres professionnels), le degré de maîtrise de l'exécution et la perception de l'utilité du travail accompli (le contact avec les enfants et les parents) permettent de dégager des zones d'autonomie. Le fait qu'il-elle-s travaillent dans un même secteur, même si nous avons souvent soulevé son hétérogénéité, contribue aussi à l'élaboration de l'identité professionnelle. La situation des animateur-trice-s est plus problématique. D'une part, le métier est très éclaté institutionnellement entre écoles, secteur socioculturel, milieux d'accueil de l'enfance. D'autre part, son exécution est actuellement prise en étau entre une non-maîtrise de la conception et une difficulté à apprécier à sa juste valeur son travail (pour les parents, l'ATL est encore souvent uniquement perçu comme une garderie ; c'est le cas également souvent pour les autres professionnels (les enseignant-e-s, par exemple)).

8. Pistes d'action (rédigées avec le groupe de pilotage)

A l'issue de cette étude sectorielle et des résultats qui en découlent, une série de pistes d'actions ont été travaillées lors de réunions de travail qui ont rassemblé l'équipe de recherche et le groupe de pilotage.

Les pistes d'action sont orientées afin d'agir sur les « motivations » (sens, intérêts des uns et des autres à entrer dans un dispositif). Pour cela, on peut activer différents niveaux d'action⁸⁵ qui peuvent mobiliser des ressources⁸⁶, et paramétrer leurs modalités d'accès : la forme⁸⁷ ainsi que les règles d'attribution⁸⁸.

Les recommandations doivent évidemment tenir compte des aspects situationnels : c'est « ce qui est là », les contraintes. Par exemple, le temps disponible, la réalité du travail à effectuer, les horaires, les contingences organisationnelles, etc. Ces aspects « pèsent » sur les motivations, les ressources, les règles d'accès...

Le schéma de réflexion à la base des pistes d'action était donc le suivant :

- Pour qui est destinée l'action ?
- Qui peut agir ? (niveau d'action)
- Auprès de qui agir ?
- Quel est le contenu de la ressource proposée ?
- Quelle(s) forme(s) peut-elle prendre ?
- Selon quelles règles attribuer cette ressource ?

a) Vers un soutien de l'organisation de journées pédagogiques dans tous les MAE

Une première piste d'action envisagée serait de généraliser l'obligation de fermeture du MAE pour l'organisation d'une journée pédagogique une à deux fois par an. Cette journée pédagogique serait l'occasion, pour tous les MAE, de développer une réflexion sur un objet particulier de leur choix. Un intervenant-e extérieur-e à l'institution pourrait accompagner la démarche et impulser par ce biais une réflexion psychopédagogique tout en informant des possibilités qu'offre le Fonds. En fonction du degré d'expérimentation de l'institution par rapport à la formation continue, cette journée serait indirectement soit une journée de sensibilisation à l'importance de la formation, soit une occasion de détecter les besoins en formation, ou encore une initiation/accompagnement au plan de formation. Cette journée pourrait également réunir plusieurs petites institutions au niveau local afin de favoriser l'interconnaissance entre celles-ci.

Au niveau de la mise en œuvre, il s'agirait de proposer une modalité de bourse intitulée « journée pédagogique » qui pourrait être introduite à n'importe quel moment. Cela permettrait de démocratiser l'accès à cette action puisque, comme nous le montrent les résultats, les bourses touchent davantage les sous-secteurs et les groupes à risque que les formations individuelles.

⁸⁵Fonds, cellule administrative du fonds, CP, opérateurs, tutelle, etc.

⁸⁶Créer, modifier, supprimer une ressource. Les ressources sont tout ce qui est possible de proposer aux acteurs en vue de les soutenir dans leur démarche. Ces ressources peuvent être pédagogiques (soutien, formation, échange de pratique, boîte à outils...), financières (indemnités, embauche complémentaire, etc.), institutionnelles (soutien administratif du Fonds, etc.).

⁸⁷ Ex : Facilitateurs, communication, mode de formation (catalogue, sur site, courte vs longue, formelle vs non formelle, VAE, ...), etc.

⁸⁸Créer/modifier/supprimer des règles (institutionnelles) d'accès à ces ressources (les règles de mise en place du dispositif, les obligations (liées au dispositif) des uns et des autres, les conditions à respecter, etc.)

Quelques points d'attention sont fixés :

- Attention aux conditions de financement. Il faut éviter la crainte du manque à gagner pour jour de fermeture. Ou éventuellement déconstruire cette idée, des pistes existent.
- Le Fonds soutiendrait l'obligation (vis-à-vis des MAE et de l'ONE), mais il n'a pas les pouvoirs de l'imposer. Il exerce ici un rôle d'interpellation. Rappelons que dans le subventionné, l'agrément permet de le faire, l'obligation existe structurellement, même si elle n'est pas quantifiée.
- Le Fonds pourrait soutenir, via une série de ressources, les relais internes au montage pédagogique et administratifs de la journée.

b) Secteur ATL : favoriser la rencontre entre MAE et école

L'étude fait apparaître une difficulté particulière aux ATL (3-12) qui concerne leurs relations avec les équipes scolaires. Afin d'améliorer l'interconnaissance entre ces deux secteurs, une piste d'action pourrait être de proposer des espaces-rencontres ou des groupes de discussions et d'échanges de pratiques entre les équipes scolaires et extrascolaires ou des formations croisées avec des travailleurs des deux secteurs. Un projet-pilote pourrait être mis en place pour tester la pertinence de ce dispositif. Des projets ont déjà été menés du côté de l'enseignement (dans certains réseaux). Une convention pourrait être établie avec l'IFC (Institut de Formation en cours de Carrière). Un tel projet-pilote pourrait être mené aussi pour le 0-3 ans pour ce qui concerne la transition maternelles/précolaires.

c) Viser les actions intergénérationnelles, plutôt que cibler les travailleuses âgées

En vue de soutenir les travailleuses de plus de 50 ans, il apparaît beaucoup plus judicieux de ne pas identifier des actions ou des formations qui leur soient spécifiquement dédiées : il faut éviter la stigmatisation et les effets contre-productifs que des actions ciblées en fonction de l'âge pourraient occasionner. Il apparaît dès lors davantage pertinent de partir de la notion d'expérience et de cibler le partage et la transmission de l'expérience dans des dispositifs favorisant l'approche intergénérationnelle. Cela soutiendrait la professionnalisation du secteur et permettrait d'éviter la fuite des savoirs et d'atténuer les éventuelles craintes de tensions entre les générations. Le contenu de la formation qui vise une transmission intergénérationnelle pourrait être identifié comme suit : « comment porter ensemble un projet d'accueil avec des générations différentes ? ».

Une politique des âges ne se conçoit pas uniquement à partir de 50 ans. Par exemple, si on veut confier du tutorat d'intégration à des travailleuses âgées, il faut encourager cette aptitude bien avant cet âge, durant la carrière. Ce constat peut être généralisé : pour la prévention des maux de dos, par exemple, il faut y penser dès le début de la carrière.

d) Pour les moins de 26 ans : repérer et diffuser les bonnes pratiques

Concernant les moins de 26 ans, il s'agirait surtout de faire le point sur les nombreuses actions en cours soutenues par les Fonds, de diffuser les bonnes pratiques observées dans les différents projets en faveur de l'insertion des jeunes (guides, boîtes à outils, témoignages...) et de réorienter au besoin les actions futures.

e) Améliorer la stratégie de communication

A ce sujet, un premier volet d'action pourrait concerner directement le format du catalogue de formation. Il s'agirait par exemple de modifier sa présentation afin de lui donner une identité MAE ou d'en dégager un fascicule offrant une présélection de formations à l'intention des MAE. Un autre volet concerne la communication sur les différentes actions du fonds. L'idée pourrait être de réaliser un dépliant synthétique reprenant les diverses actions du fonds et précisant clairement les possibilités et les conditions en fonction du statut de l'employeur et du-des travailleur-s.

Un autre volet d'action est de considérer que le meilleur levier, c'est encore la conviction : une responsable qui a mis en place un plan de formation, une bourse, etc. et qui voit que les équipes ont accroché, aura tendance à vouloir en parler à d'autres institutions. Le Fonds pourrait valoriser ces témoignages via des capsules vidéos, et encore mieux en vis-à-vis.

Bibliographie

ABBET, « fiche 7.5.2. Outils pour favoriser l'emploi des travailleurs âgés », *Bobet*, <http://www.abbet.be/Fiche-7-5-2-Outils-pour-favoriser>

BURNAY, N. (2008), « Les paradoxes de l'âge au travail », *Les Politiques Sociales*, n°3&4, p. 4-13.

BONAÏTI, C., FLEURET, A., POMMIER, P., ZAMORA, P. (2006), *Pourquoi les moins qualifiés se forment-ils moins ?*, Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES), in Documents d'étude, n°116.

CRAWFORD, M. B, *Eloge du carburateur*, La Découverte (Paris), 2010.

CROSS, K. P. (1981). *Adult as Learners: Increasing Participation and Facilitating Learning*. San Francisco: Jossey-Bass.

Direction générale Humanisation du travail (2009), *Outils pour comprendre le vieillissement au travail*, SPF Emploi, Travail et Concertation sociale.

Eurostat (2012), Statistics Explained, *Structure et vieillissement de la population*.

http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Population_structure_and_ageing/fr

Eurydice (2014), *Chiffres clés de l'éducation et de l'accueil des jeunes enfants en Europe*.

http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice/documents/key_data_series/166EN.pdf

FOURNIER, C. (2004), *Aux origines de l'inégale appétence des salariés pour la formation*, in Bref (CEREQ), n° 209, juin 2004.

GAILLARD, M., DESMETTE, D. (2007), « Les attitudes professionnelles des travailleurs âgés », in HERMAN, G. (2007), *Travail, chômage et stigmatisation : une analyse psychosociale*, Ed. De Boeck, p. 321-355 .

GOUX, D., ZAMORA, P. (2001), « La formation en entreprise continue de se développer », *Insee Première* (Paris), n°759, pp.1-4.

HART, S.A. (2013). « Apprentissage formel, informel, non-formel, des notions difficiles à utiliser... Pourquoi ? », *L'Observatoire Compétences-Emplois sur la formation continue et le développement des compétences*, juin 2013, 4(2). <http://www.oce.uqam.ca/les-bulletins/90-notions-formel-informel-nonformel.html?catid=19%3Ajuin-2013-volume-4-numero-2>

LAVOIE, N., LEVESQUE, J.-Y, AUBINHORTH, S., ROY, L. et ROY, S. (2004), *Obstacles à la participation des adultes peu scolarisés à des activités de formation dans un cadre d'éducation formel et non formel*, Université du Québec à Rimousky, Editions Appropriation, mai 2004. Rapport www.bv.cdeacf.ca/documents/PDF/2005_04_0005.pdf

LEONARD, D. (2008), « Les seniors et la formation continue : une relation ambiguë ? », *Les Politiques Sociales*, n°3&4, p. 63-75.

LODEWICK, P., DE BACKER, B. (2010), *Travailleurs peu qualifiés et travailleurs à temps partiel, Etat des lieux et accès à la formation dans le champ de la SCP 319.02*, Fonds Social ISAJH.

ONE (2010), Brochure « 6 clefs pour ouvrir son milieu d'accueil », http://www.one.be/uploads/tx_ttproducts/datasheet/Brochure-6-cles-pour-ouvrir-son-milieu-d_accueil-ONE.pdf

ONE (2009). Brochure « Repères pour des pratiques d'accueil de qualité (0-3 ans), partie 1 : A la rencontre des familles », http://www.one.be/uploads/tx_ttproducts/datasheet/A_la_rencontre_des_familles_one.pdf

ONE (2009). Brochure « Repères pour des pratiques d'accueil de qualité (0-3 ans), partie 2 : A la rencontre des enfants », http://www.one.be/uploads/tx_ttproducts/datasheet/A_la_rencontre_des_enfants_one.pdf

ONE (2009). Brochure « Repères pour des pratiques d'accueil de qualité (0-3 ans), partie 3 : Soutien à l'activité des professionnel(le)s, http://www.one.be/uploads/tx_ttproducts/datasheet/brochure_professionnelle_one.pdf

ONE (2007). Livrets « Accueillir les enfants de 3 à 12 ans : viser la qualité », http://www.one.be/fileadmin/user_upload/one_brochures/brochures_pros_et_benevoles/Accueil_de_l_enfant/3_12_/ATL/Referentiel_texte_complet.pdf

PICHAULT, F., & NIZET, J. (2008). *Les pratiques de gestion des ressources humaines*. Paris, France: Seuil.

PIRARD, F. (2012). Formations initiales dans le champ de l'accueil de l'enfance (0-12 ans) (Article 114 Contrat Gestion ONE), Rapport de recherche rédigée sous la direction scientifique de Florence Pirard. http://www.one.be/uploads/tx_ttproducts/datasheet/RAPPORT_FIN_Recherche-action_114_ONE.pdf

Profil de qualification du métier de puériculteur(trice) disponible sur le site « Enseignement.be » de la Fédération Wallonie-Bruxelles (<http://www.enseignement.be/index.php?page=25750>)

Profil de qualification du métier d'animateur(trice) disponible sur le site « Enseignement.be » de la Fédération Wallonie-Bruxelles (<http://www.enseignement.be/index.php?page=25750>)

WITTORSKI, R. (dir.) (2005), *Formation, travail et professionnalisation*, Paris, L'Harmattan.

Annexes

ANNEXE A : Guide d'entretien destiné à la phase exploratoire

Contexte de l'entretien: Le Fonds constate que certains secteurs des milieux d'accueil de l'enfance (0-3 ans, non-subsventionnés par l'ONE / 3-12 ans, non-subsventionnés par le FESC) et certains groupes d'âges (<30 ans et >50 ans) sont moins demandeurs en termes de formation continue.

Objectif de l'entretien : comprendre pourquoi ces personnes sont moins demandeuses, en identifiant les freins / facilitateurs de (l'accès à) la formation continue.

1) Présentation et rapport au public-cible

- Où travaillez-vous ? Quelles sont les missions de votre organisme/asbl/etc. ?
- Quelle formation initiale avez-vous ? Quel est votre rôle dans cet organisme ?
- Comment êtes-vous concerné(e) par le public-cible (secteur ? groupe d'âge ?)?

2) Perceptions : formation continue (professionnalisation) et public-cible

- Que pensez-vous de la formation continue ?
- Que pensez-vous de ce public-cible ? (perceptions différentes en fonction du type de secteurs ou de l'âge de la personne?)

3) Analyse personnelle du manque de formation constaté (freins et facilitateurs)

- Qu'est-ce qui empêche de participer à une formation ? Qu'est-ce qui incite à y participer ?
- En particulier, comment expliqueriez-vous que ces publics-cible se forment moins ?

4) Participation à des formations et implications personnelles / professionnelles

- (Participez-vous régulièrement à des formations ? A quelle fréquence ? A propos de quelle thématique ?)⁸⁹
- Quelles implications la formation continue a-t-elle sur la/votre vie professionnelle / privée ?

5) Pistes d'action

- Que mettriez-vous en place pour faciliter l'accès à la formation?

6) Aide concernant l'accès à l'échantillon

- Pourriez-vous nous aider dans notre récolte de données ? (réseau ? réunion avec d'autres personnes concernées ?)

Remarque : Questions à ajuster en fonction de la personne-ressource interrogée: ONE, fédérations de MAE, opérateurs de formation, personnes de terrain.

⁸⁹ Questions destinées aux personnes de terrain

ANNEXE B : Guide d'entretien destiné aux opérateurs de formation

Contexte de l'entretien: Le Fonds constate que certains secteurs des MAE (0-3 ans, non-subventionnés par l'ONE / 3-12 ans, non-subventionnés par le FESC) et certains groupes d'âges (<26 ans et >50 ans) sont moins demandeurs en termes de formation continue.

Objectif de l'entretien : comprendre pourquoi ces personnes sont moins demandeuses, en identifiant les freins / facilitateurs de (l'accès à) la formation continue.

1) Scan général

- Participation à quelles actions de l'One, du Fonds ?
- Votre offre de formation, c'est quoi ?
- Qui vient habituellement à vos offres ? Qui touchez-vous dans vos actions ? les métiers ? les secteurs ? (0-3, 3-12, etc.)
- Habituellement, quelles sont les difficultés que vous rencontrez ? Les opportunités ? qu'est-ce qui marche bien, qu'est-ce qui marche moins bien ?
- Quelle vision avez-vous du secteur MAE en général ? Ses métiers ? Sa professionnalisation, son rapport à la FC ?
- Quels sont les besoins en général (exprimés ou non) des publics cibles ? Ceux qui ne sont pas couverts ?

2) Publics spécifiques

- Touchez-vous les < 26 ans ? et les >50 ans ? Comment ? Dans quelles circonstances ?
- Quelles particularités ? Quels besoins spécifiques ?
- Comment les motiver ? Quels dispositifs (méthodologies) mettre en place ?
- Qu'est-ce que la formation pourrait apporter à ces gens ?

3) Idem pour secteurs –cible

4) Recommandations

- De manière générale, par rapport à ses actions, quelles recommandations faire au Fonds ?
- De manière spécifique pour les publics cibles ? Comment les joindre ? Bonnes pratiques ?

ANNEXE C : Guide d'entretien destiné aux travailleurs MAE

Contexte de l'entretien: Le Fonds constate que certains secteurs des MAE (0-3 ans, non-subsventionnés par l'ONE / 3-12 ans, non-subsventionnés par le FESC) et certains groupes d'âges (<26 ans et >50 ans) sont moins demandeurs en termes de formation continue.

Objectif de l'entretien : comprendre pourquoi ces personnes sont moins demandeuses, en identifiant les freins / facilitateurs de (l'accès à) la formation continue.

1) Présentation

- Où travaillez-vous ? Depuis quand? (Age?)
- Quelle formation avez-vous ?

2) Votre métier

- En quoi consistent vos tâches ?
- Selon vous, quelles sont les qualités nécessaires pour travailler dans votre fonction ? Comment s'acquièrent-elles ?
- Qu'est-ce que vous aimez bien dans votre travail ? Quelles sont les tâches que vous gérez facilement ?
- Quelles sont les difficultés que vous rencontrez ? Qu'est-ce que vous n'aimez pas faire ? Pourquoi ? Quand vous êtes face à une difficulté, comment faites-vous ? Décrivez une situation typique (incident critique) qui illustre les principales difficultés de votre travail avec les enfants – avec les collègues – avec la direction – avec les parents.
- Y a-t-il eu des changements dans votre travail ces dernières années ? Lesquels ?
- Comment voyez-vous la suite de votre parcours professionnel ?

3) Implications personnelles / professionnelles de la formation continue

- Participez-vous parfois à des formations ? A quelle fréquence ? A quel sujet ?
- Quelles implications la formation continue peut-elle avoir sur votre vie professionnelle / privée ?
- Avez-vous l'occasion d'échanger avec vos collègues sur ce que vous avez appris en formation ? Mettez-vous en place de nouvelles pratiques suite à des formations ?

4) Besoins et préférences en termes de formation continue

- Quels sont vos besoins en termes de formation continue? Comment ont-ils évolué tout au long de votre carrière?
- Avez-vous envie d'aller en formation ? Quel(s) intérêt(s) avez-vous d'y aller?
- Quel(s) thème(s) de formation vous intéresse(nt) ?
- Qu'est-ce qui vous plaît lorsque vous allez en formation?
- Quelles modalités de formation vous conviennent le mieux ?
- Avec qui préférez-vous être en formation ? (collègues ? autres MAE ?)

5) Freins et facilitateurs

- Pourquoi allez-vous en formation ? (décision personnelle ? décision de groupe ?) OU Pourquoi les autres vont-ils en formation ?
- Qu'est-ce qui peut vous empêcher (ou empêcher les autres) de participer à une formation ?
- Qu'est-ce qui facilite que vous (ou les autres) y participiez ?

6) Pistes d'action

- Que mettriez-vous en place pour faciliter l'accès à la formation pour les accueillantes?

ANNEXE D : Guide d'entretien destiné aux membres de l'ONE

Contexte de la rencontre / l'entretien : Le Fonds des Milieux d'accueil –APEF- constate que certains secteurs des MAE (0-3 ans, non-subsventionnés par l'ONE / 3-12 ans, non-subsventionnés par le FESC) et certains groupes d'âges tous milieux confondus (<26 ans et >50 ans) sont moins demandeurs en termes de formation continue (= font moins usages/ appel des offres de formation de l'APEF)

Objectif de la rencontre / l'entretien: comprendre pourquoi ces personnes/ ces milieux d'accueil sont moins demandeuses, en identifiant les freins / facilitateurs de (l'accès à) la formation continue.

1) Présentation et rapport au public-cible

- Présentation de leurs/ses missions pour le 0-3 et le 3-12, rôle à l'ONE ?
- Comment votre travail se fait en ce qui concerne la formation continue ? Rôle à jouer par rapport à cela ? Comment êtes-vous concernées par les différents publics-cible de la recherche ? Ce qu'il y a à en dire ?

2) Perceptions : formation continue, secteur MAE non-subsventionné, public-cible

- Que pensez-vous de la formation continue ?
- Comment voyez-vous l'évolution de votre secteur? Qu'est-ce qui change/ a changé ?
- Que pensez-vous de ce public-cible (perceptions différentes en fonction du type de secteur ou de l'âge de la personne) ?
- Quels sont les besoins de formation de ces publics-cible ?

3) Analyse personnelle du manque de formation constaté (freins et facilitateurs)

- Qu'est-ce qui empêche de participer à des formations ? Qu'est-ce qui incite à y participer ?
- Comment expliqueriez-vous que ces publics-cibles se forment moins ?

4) Pistes d'action et vigilances

- Que mettriez-vous en place pour faciliter l'accès à la formation ?
- A quoi faut-il être particulièrement vigilant ?

Annexe E : Définition des groupes à risque au sein de la CP 332

Selon la CCT du 19/09/2013 (suite à la CCT du 27/11/2007 et à l'Arrêté royal du 19 février 2013) :

Les groupes à risque sont définis notamment comme suit :

1) Catégories reprises de la CCT du 27/11/2007

1. Le chômeur de longue durée
2. Le chômeur à qualification réduite (avec au maximum un CESS)
3. Le demandeur d'emploi avec un handicap reconnu
4. Le jeune à scolarité obligatoire partielle
5. La personne qui réintègre le marché de l'emploi après trois ans d'inactivité professionnelle
6. Le bénéficiaire du revenu d'intégration
7. Le travailleur peu qualifié (avec au maximum un CESS)
8. Les travailleurs touchés par un licenciement collectif ou un plan de restructuration
9. Les travailleurs âgés de moins de 25 ans ou de plus de 45 ans
10. Les travailleurs qui reviennent au travail après au moins un an d'absence
11. Les travailleurs des institutions et services comptant moins de 5 travailleurs et ceux dont l'institution a connu une fusion ou une dé-fusion
12. Les travailleurs en fonction d'accueil de première ligne
13. Les travailleurs appelés à remplir de nouvelles missions du fait de changement de poste dans l'institution, confrontés, dans leur travail, à des modifications de la réglementation, ou amenés à faire face à un nouveau type de public
14. Les travailleurs depuis moins d'un an ou plus de 10 ans dans le même service et la même fonction

2) Catégories visées à l'arrêté royal du 19 février 2013

- 1° les travailleurs âgés d'au moins 50 ans qui travaillent dans le secteur
- 2° les travailleurs âgés d'au moins 40 ans qui travaillent dans le secteur et qui sont menacés par un licenciement
 - a) soit parce qu'il a été mis fin à leur contrat de travail moyennant un préavis et que le délai de préavis est en cours
 - b) soit parce qu'ils sont occupés dans une entreprise reconnue comme étant en difficultés ou en restructuration
 - c) soit parce qu'ils sont occupés dans une entreprise où un licenciement collectif a été annoncé
- 3° les personnes inoccupées et les personnes qui travaillent depuis moins d'un an et qui étaient inoccupés au moment de leur entrée en service
- 4° les personnes avec une aptitude réduite au travail
 - les personnes ayant un handicap reconnu
 - les personnes avec une inaptitude au travail définitive d'au moins 33 %
 - la personne bénéficiant d'une indemnité d'invalidité ou d'une indemnité pour accident du travail ou maladie professionnelle
- 5° les jeunes qui n'ont pas encore 26 ans et qui suivent une formation :
 - soit dans un système de formation en alternance
 - soit dans le cadre d'une formation professionnelle individuelle en entreprise (PFI / FPI)
 - soit dans le cadre d'un stage de transition
 - soit dans enseignement de plein exercice ou de promotion sociale, à l'exception des formations menant au grade de bachelier ou de master

Présentation du Fonds Social MAE, de l'APEF et du CERSO

a) Le Fonds social Milieu d'Accueil d'Enfants (MAE)

Le Fonds social pour le secteur des Milieux d'accueil d'enfants (MAE), composé des organisations syndicales⁹⁰ et des fédérations patronales⁹¹ du secteur, s'adresse aux employeurs et aux travailleurs des institutions qui organisent de manière régulière la garde d'enfants de moins de 12 ans (CP 332).

Ce Fonds concerne de nombreuses institutions : crèches, préguardiennats, maisons communales d'accueil de l'enfance, maisons d'enfants, haltes-garderies, halte-accueil d'urgence et en accueil flexible, services d'accueil extrascolaire, services d'accueillantes conventionnées, services de garde à domicile d'enfants malades ; soit en tout plus de 550 employeurs et plus de 6.500 travailleurs salariés.

b) L'APEF – Association Paritaire pour l'emploi et la formation

L'APEF regroupe les organisations d'employeurs et de travailleurs qui gèrent les «Fonds de sécurité d'existence» du secteur marchand francophone et germanophone, dont le Fonds social MAE.

Différents types de Fonds :

- Fonds sociaux Maribel : visent à créer des emplois supplémentaires, afin de diminuer la pénibilité du travail et d'améliorer la qualité des services
- Fonds sociaux de formation : visent à développer des initiatives de formation en faveur des 'groupes à risque'
- Fonds d'aménagement de fin de carrière : Plan Tandem, Prépensions

L'APEF a été créée pour coordonner et amplifier les actions de ces Fonds. Elle assure également, par le regroupement des moyens humains et techniques, la promotion et le développement des actions mises en place par ces Fonds.

c) Le CERSO

Le CERSO, Centre de Ressources pour le Social : centre de formation continue et de recherche de la Catégorie sociale de la Haute Ecole Louvain en Hainaut.

Le CERSO est le résultat d'une décision des responsables de catégorie sociale de la HELHa de regrouper leurs activités de formation continue et de recherche. Il rassemble désormais en une seule entité les activités de recherche menées par le Centre de formation permanente de l'Institut Cardijn, par l'école sociale de Charleroi, ainsi que par le Centre Interdisciplinaire en Travail social de l'ISSHA à Mons.

Le CERSO propose aux milieux professionnels son expertise pour la réalisation d'évaluation de dispositifs ou de programmes, d'études ou d'enquêtes, de recherche-action.

⁹⁰ CGSLB, CNE, SETCa

⁹¹ FILE et FIMS

INFORMATIONS ET CONTACT

APEF asbl – Fonds social Milieux d'Accueil d'Enfants
Square Saintelette, 13-15 – 1000 Bruxelles
mae@apefasbl.org
Tél : 02/227.22.59
Fax : 02/227.69.07
Site internet: www.fondsmae.org

Equipe du Fonds:
Hélène Dohet: collaboratrice administrative
Anne-Sophie Braquart: Chargée de projets
François Willemot: Responsable de projets

CERSO
Campus UCL Mons – HELHa
Chaussée de Binche, 159
7000 Mons
Tél. 065/40 41 67
Fax 065/40 41 55
Mail : David.laloy@helha.be
Site : <http://cerso.helha.be>

