

3 - PRÉPARATION DE L'ENGAGEMENT

FICHE 3.1 - LES CONDITIONS D'ACCÈS

QUE DIT LA THÉORIE ?

- L'ACCUEILLANTE DOIT JUSTIFIER D'UNE DES FORMATIONS REQUISES

Toutefois, lors du **passage au salariat d'une accueillante conventionnée**, la liste des formations requises ne s'applique pas. L'accueillante en fonction en tant que conventionnée bénéficie d'une assimilation en matière de formation et peut donc devenir accueillante salariée moyennant le respect des autres conditions (voir ci-dessous).

Pour les **nouveaux engagements**, la **liste des diplômes ①** s'applique. La candidate devra disposer de l'une des formations suivantes pour pouvoir être engagée en tant qu'accueillante salariée :

- ✧ Bachelier en accueil et éducation du jeune enfant ;
- ✧ Certificat de qualification en puériculture ;
- ✧ Certificat de qualification d'agent d'éducation ;
- ✧ Certificat de qualification d'auxiliaire à l'enfance **avec CESS** ;
- ✧ Certificat de qualification d'éducateur **avec CESS** ;
- ✧ Diplôme de formation IFAPME/EFPM Chef d'entreprise **avec CESS** :
 - Accueillante d'enfants
 - Directeur/trice de maison d'enfants – cette formation n'existe plus depuis septembre 2019, mais des candidates porteuses de ce diplôme pourraient encore se présenter pour un emploi dans les SAE.

Remarque concernant la détention du CESS :

- ✧ Concernant les certificats de qualification d'auxiliaire à l'enfance et d'éducateur, l'obligation de posséder le CESS ne s'appliquera que pour les personnes qui ont entrepris la formation après le 1/01/2026
- ✧ Concernant le diplôme de formation IFAPME/EFPM « accueillante d'enfants », l'obligation de posséder le CESS ne s'appliquera que pour les personnes qui ont entrepris la formation après le 1/01/2020. Depuis 2020, la possession du CESS fait partie des conditions d'accès à la formation.

Les assimilations pour un emploi dans d'autres formes d'accueil :

Comme expliqué plus haut, les accueillantes conventionnées qui ne disposent pas d'une des formations requises par la liste en vigueur depuis le 1^{er} septembre 2022 bénéficient d'une assimilation. Elles peuvent continuer à exercer comme accueillante et devenir salariée.

Mais qu'en est-il si elles souhaitent changer de type de milieu d'accueil et aller par exemple travailler en crèche ? Cette assimilation peut-être, dans certains cas, étendue. Voici les situations qui peuvent concerner les SAE :

- ✧ Les **coaccueillantes conventionnées** qui étaient en fonction au 1^{er} septembre 2022 bénéficient d'une assimilation complète et peuvent de ce fait également postuler à un emploi en crèche, et ce même si elles ne disposent pas d'un titre requis.
- ✧ Les **(co)accueillantes indépendantes** peuvent devenir accueillantes salariées ou postuler pour travailler comme conventionnées dans un coaccueil et ce même si elles ne disposent pas d'un titre requis.

En revanche, les **accueillantes conventionnées ou salariées** qui ne disposent pas d'un titre requis ne bénéficient pas d'une assimilation leur permettant d'aller travailler en crèche, et ce même si elles étaient en fonction au 1^{er} septembre 2022. Pour travailler en crèche, elles devront procéder à une **validation des acquis de l'expérience** ①.

- L'ACCUEILLANTE DOIT ÊTRE VOLONTAIRE POUR CONCLURE UN CONTRAT DE TRAVAIL À DOMICILE DE MINIMUM 4/5^{ÈME} TEMPS (DISPONIBILITÉ 10H MINIMUM PAR JOUR, 4 JOURS PAR SEMAINE, 176J/AN D'OUVERTURE)

► [Voir fiche 3.5 sur le contrat de travail](#) et [fiche 4.3 sur le travail à temps partiel](#)

- SON LIEU D'ACCUEIL DOIT REMPLIR LES CONDITIONS D'INFRASTRUCTURE POUR POUVOIR ACCUEILLIR 4 ENFANTS ÉQUIVALENTS TEMPS PLEIN (AVEC UN MAXIMUM DE 5 ENFANTS SIMULTANÉMENT)

Les lieux (locaux, jardin...) consacrés à l'accueil des enfants, ainsi que les équipements mis à leur disposition doivent assurer un environnement garant de sécurité, de salubrité et d'hygiène... et favoriser le bien-être et l'épanouissement de chacun des enfants.

Il est donc indispensable de respecter un certain nombre de règles émanant des autorités compétentes (ONE, Service d'incendie, urbanisme...). La responsabilité du respect de ces règles incombe à l'employeur. A cet égard, **l'annexe de l'AGCF du 2 mai 2019** ① prévoit des modalités concrètes.

L'avis du SIPPT et du CCB ou du CPPT (lorsqu'il existe au sein de l'institution) est requis.

► [Voir fiche 5.6 – Le SEPP et le SIPP](#) ou ► [Voir fiche 5.5 – Le CPPT ou le CCB](#)

Depuis le 1^{er} janvier 2020, un rapport datant de moins de 6 mois attestant de la conformité du lieu d'accueil aux normes de lutte et de prévention contre l'incendie doit obligatoirement être joint au dossier d'autorisation de l'accueillante salariée.

- LE DOSSIER ADMINISTRATIF DE L'ACCUEILLANTE DOIT ÊTRE CONFORME AUX EXIGENCES DE L'ONE

► [Voir fiche 4.4 sur les démarches](#) à effectuer pour l'engagement d'une accueillante salariée.

- L'ACCUEILLANTE DOIT S'ENGAGER À PAYER LA PFP POUR L'ACCUEIL DE SON/SES PROPRES ENFANT(S)

ET DANS LA PRATIQUE ?

- ✧ Obtenir une **copie du diplôme** nécessaire à l'accès à la fonction d'accueillante salariée ;
- ✧ S'informer auprès du Service régional d'incendie (SRI) de la zone dont dépend le lieu d'accueil **des conditions locales (règlementation communale, procédure...) en matière de sécurité incendie** ;



Remarque – au moment de finaliser la mise à jour de ce Vademecum, un arrêté fixant des normes spécifiques aux MAE en matière de prévention et de lutte contre l'incendie est en préparation.

- ✧ Effectuer une **visite approfondie du lieu d'accueil** afin de vérifier la conformité de celui-ci avec l'arrêté infrastructure ;
- ✧ Accompagner l'accueillante dans la **préparation de la visite du SRI** (préparation des documents, vérification de la présence de moyens de détection et de lutte contre l'incendie...) ;



Concernant l'**accueil de son ou de ses enfants (ou de tout autre enfant dont elle aurait la responsabilité)**, nous vous conseillons d'informer l'accueillante, dès le début du processus d'engagement, des modalités liées au contrat d'accueil et du montant qu'elle sera amenée à payer.

BIBLIOGRAPHIE ET RESSOURCES

INTITULÉ	ADRESSE WEB
Arrêté du 2 mai 2019 du Gouvernement de la Communauté française fixant le régime d'autorisation et de subvention des crèches, des services d'accueil d'enfants et des (co)accueillantes d'enfants indépendant(e)s	http://www.ejustice.just.fgov.be/eli/arrete/2019/05/02/2019014855/justel
Arrêté du 22 mai 2019 du Gouvernement de la Communauté française fixant le régime transitoire des milieux d'accueil	http://www.ejustice.just.fgov.be/eli/arrete/2019/05/22/2019042129/justel
❶ Annexe 1 de l'A.G.C.F. du 2 mai 2019 – Normes INFRA	https://www.ejustice.just.fgov.be/eli/arrete/2019/05/02/2019014855/justel#Art.131
❶ Brochure « Une infrastructure au service du projet d'accueil- Spécial Accueillantes_»	https://www.one.be/professionnel/brochuredetailpro/brochure/une-infrastructure-et-des-equipements-au-service-du-projet-daccueil-special-accueillantes/
❶ Liste des titres requis – septembre 2022	https://www.cosege.be/wp-content/uploads/2022/08/22-08-03-ONE-Com-formation-initiale-8-22-VF.pdf
Article du SIEP – Comment obtenir le CESS ?	https://blog.siep.be/le-cess-comment-l-obtenir/
Brochure « Filières, passerelles et formations – les métiers de l'accueil de la petite enfance » - IBEFE HS	https://www.cosege.be/wp-content/uploads/2024/01/240116-Plaquette-Formations-Accueil-Enfance-IBEFEHS.pdf
❶ APEF – La valorisation des acquis de l'expérience	https://www.apefasbl.org/les-fonds-de-formation/mae-milieux-daccueil-denfants/actions-pour-les-formations-individuelles/vae/valorisation-des-acquis-de-l-experience-vae

[Revenir à la table des matières](#)