



AUDITION PARLEMENT FWB – CONTRAT DE GESTION ONE – 2 MARS 2026

Mesdames, Messieurs les parlementaires,

Je vous **remercie** tout d'abord, sincèrement pour votre invitation à contribuer aux travaux de préparation du futur contrat de gestion.

Notre ASBL, en tant que coordination subsidiée par l'ONE dans le cadre du contrat de gestion actuel, accompagne et soutient au quotidien **plus de 95% des SAE** de la FWB et ce depuis près de 30 ans.

Cette **connaissance fine du terrain** nous amène à rappeler, en guise d'introduction à notre intervention, combien la **diversité des formes d'accueil** (je veux parler de la complémentarité de l'accueil individuel et collectif) est précieuse et doit être préservée pour garantir un accueil à la fois de qualité et accessible à tous. Cette diversité est essentielle pour **4 raisons** :

- **Les enfants**, d'abord, n'ont pas tous les mêmes besoins. Certains s'épanouissent dans des lieux plus grands, avec plusieurs professionnelles et des groupes plus larges. D'autres, au contraire, ont besoin d'une présence plus stable, d'un lieu de taille plus familiale, d'un lien privilégié avec une personne de référence unique. L'accueil à domicile ou en petit groupe notamment facilite cela.
- **Les familles**, ensuite, expriment elles aussi des attentes variées. Certaines sont rassurées par la dynamique d'équipe d'une crèche, d'autres se sentent davantage en confiance dans un environnement plus intime, parfois plus souple, où la relation avec l'accueillante est directe et personnalisée. Pour autant que l'offre de places soit suffisante, proposer plusieurs formes d'accueil, c'est donner aux familles la possibilité de choisir un accueil qui s'adapte aux besoins de leur enfant et aux leurs. Et lorsque le mode d'accueil correspond réellement à leurs contraintes, à leurs valeurs et à leur rythme de vie, les parents sont plus confiants et cette sécurité parentale rejaillit directement sur le bien-être de l'enfant. Par ailleurs, comme la CHACOF le développera également, l'adaptabilité et la diversification des réponses d'accueil sont au cœur d'un secteur capable de répondre aux besoins de toutes les familles, y compris les plus fragilisées.
- La diversité joue aussi un rôle très important **du point de vue des professionnels**. Le secteur attire des personnes aux profils variés, avec des besoins et des aspirations différentes : travailler à domicile, travailler dans une petite structure, travailler en équipe, travailler de manière plus autonome... Cette diversité est un facteur d'attractivité pour le secteur, car elle permet à chacun de trouver la formule qui lui convient, à un moment donné de sa



carrière. Et ces préférences peuvent évoluer : une jeune professionnelle peut avoir besoin d'être entourée au début, puis souhaiter plus d'autonomie par la suite. D'autres, en fin de carrière, ne souhaitent plus ou ne sont plus capables physiquement d'accueillir seule, mais souhaitent continuer à exercer. Ce sont des réalités humaines qu'il est important d'intégrer dans la construction d'un secteur si l'on souhaite qu'il soit stable et attractif

- Enfin, la diversité des formes d'accueil est indispensable **d'un point de vue territorial**. Dans certains villages, dans certaines zones rurales, dans certains quartiers urbains, une structure de grande taille a peu de sens. Dans ces espaces, un accueil de proximité, à domicile ou en mini accueil, suffit généralement à répondre aux besoins des familles. Il minimise les trajets, il renforce la cohésion locale, et il permet une réelle accessibilité géographique. Si l'on veut garantir l'égalité d'accès à un accueil de qualité, partout sur le territoire, il faut permettre à chaque forme d'accueil de jouer son rôle.

C'est pourquoi, dans le futur contrat de gestion, nous proposons :

- Que soit reconnue formellement la **diversité des formes d'accueil** comme **principe structurant** de l'offre en FWB ;
- Que soit prévu la mise en place un **monitoring régulier de l'existence et de l'évolution des différentes formes d'accueil**, afin que ces données éclairent réellement les décisions stratégiques, notamment en matière de lutte contre la pénurie de professionnels et de développement de l'offre.
- Prévoir la création d'une **cartographie dynamique des besoins territoriaux** est également nécessaire pour guider l'implantation des places par formes d'accueil

Mais si je commence par rappeler l'importance de cette **complémentarité**, c'est parce qu'aujourd'hui, elle est à la fois précieuse et vulnérable. **Vulnérable** parce qu'elle dépend de conditions très concrètes – financières, organisationnelles, réglementaires – qui doivent absolument être réunies pour qu'elle puisse continuer à exister et à se développer.

Et il existe dans l'accueil individuel (les accueillantes solos) des **obstacles bien réels** sur lesquels il faut travailler si l'on veut que les SAE puissent poursuivre leur développement et maintenir toute la richesse de la diversité des modes d'accueil.

Pour commencer, l'accueil à domicile souffre d'une **méconnaissance tenace**. Je l'ai constaté personnellement dans les séances d'information récemment organisées par le FOREM et l'ONE et auxquelles nous avons activement participé. Quand je demande à l'assemblée composée de chercheurs d'emploi qui connaît le métier d'accueillante ou qui connaît le statut salarié, seules quelques mains (2-3) se lèvent, même dans des groupes de plusieurs dizaines de personnes. Cette méconnaissance pèse lourd sur l'attractivité du métier. On ne choisit pas ce que l'on ne connaît pas. Et pourtant, c'est un métier qui a une véritable valeur ajoutée dans le paysage de l'accueil.



Le constat est clair : au-delà de la valorisation nécessaire de **tous** les métiers de la petite enfance, un **effort particulier** devra être consacré à la visibilité et à la compréhension du métier d'accueillant.e en SAE.

Mais, il faut aussi parler des difficultés concrètes auxquelles se heurtent les candidates. Pour s'installer, une accueillante doit souvent **adapter son domicile**. Ces travaux, parfois modestes, peuvent aussi représenter plusieurs centaines d'euros, à avancer avant même la signature d'un contrat de travail. Cela suffit à dissuader bon nombre de candidates.

À cela s'ajoute la **procédure d'autorisation**, qui peut durer jusqu'à six mois. Dans un contexte de pénurie, demander à une candidate motivée d'attendre un semestre complet avant de pouvoir exercer, c'est prendre un risque réel de la voir partir ailleurs.

Ainsi, dans le futur contrat de gestion, nous proposons de :

- prévoir en concertation avec le terrain, le lancement d'une **campagne grand public qui vise à rendre visible le métier et le statut salarié** ;
- créer une **prime à l'installation** permettant aux accueillant(e)s de financer certains aménagements initiaux sur le modèle des subsides de la RW avec une condition de remboursement si l'activité est arrêtée dans les X années
- permettre, pour faciliter les aménagements de plus grande ampleur, **l'accès à des prêts à 0%**
- **et d'optimiser la procédure d'autorisation** afin qu'elle soit plus rapide, tout en maintenant pleinement les exigences de qualité, avec l'objectif qu'elle puisse être finalisée en moins de deux mois pour ce qui concerne les étapes ONE.

Quand on parle de la pénurie, la question des **qualifications** mérite également d'être abordée avec nuance : il est essentiel de maintenir les exigences actuelles, qui sont garantes de la qualité. La pénurie ne peut pas justifier un retour en arrière.

En revanche, il serait utile de permettre à des personnes ayant des diplômes proches de ceux actuellement requis (je pense par exemple aux éducatrice A1) de rejoindre le métier via une **Validation des Acquis de l'Expérience** réellement adaptée à notre secteur et exigeante. La FILE vous en parlera plus longuement dans son intervention.

Les **formations continues** constituent également un pilier essentiel de la qualité, mais aujourd'hui encore, elles ne sont pas suffisamment adaptées aux réalités très spécifiques de l'accueil à domicile. Ce décalage ne porte pas seulement sur les **contenus** – même si ceux-ci devraient davantage intégrer ce qui fait réellement la singularité du métier, comme l'autonomie quotidienne, la gestion du multi âge, la relation individualisée avec les familles ou encore l'équilibre délicat entre vie privée et vie professionnelle dans un même lieu.

Ce décalage porte aussi sur la **forme** même de l'offre de formation. Pour pouvoir s'y rendre, à condition qu'elle obtienne une place, l'accueillante doit fermer son lieu



d'accueil, le SAE doit organiser des solutions de remplacement qui ne sont pas toujours soutenables, l'accueillante doit parfois parcourir de longues distances faute de places disponibles plus près de chez elle. Cette réalité crée une barrière supplémentaire, qui impacte directement la professionnalisation du secteur et l'attractivité du métier.

Le **temps hors accueil des enfants** que ce soit en formation ou en réunion pédagogique est un facteur qui soutient et favorisent grandement la professionnalisation du secteur. La compétence est une responsabilité collective comme l'a clairement démontrée la recherche CORE.

Dans le futur contrat de gestion, nous suggérons de :

- développer l'**offre de formation subsidiée** (être attentif à la répartition territoriale + augmenter l'offre de formation sur site) pour qu'elle réponde aux besoins des SAE ;
- prévoir des **outils d'acquisition de connaissance en distanciel asynchrone**, tels que des plateformes de ressources pédagogiques accessibles aux accueillantes ou des modules de formation en ligne, en veillant à ce qu'ils ne constituent qu'un complément et que les formations principales restent organisées en présentiel, pour garantir l'interaction, la qualité pédagogique et éviter l'isolement des accueillantes.
- Mais également, prévoir la **subsidiation des frais de déplacements** pour les formations et réunions pédagogiques

Pour suivre, je voudrais mettre en lumière ce qui nous semble aujourd'hui l'une des pistes les plus prometteuses pour développer une offre de qualité, accessible et durable au sein des SAE : **les mini accueils**. Il s'agit d'un projet porté par la plateforme pour le statut de salarié des accueillantes qui a été présenté en taskforce modèle innovants et à l'ONE fin août 2025 et a reçu un accueil très positif.

Il s'agirait de petites structures d'accueil, pouvant accueillir jusqu'à **huit enfants** équivalents temps plein. Ces mini accueils seraient constitués de **deux ETP** en personnel d'accueil, sous **contrat de travail classique**, et **rattachés à un SAE** qui assurerait le suivi, la direction à distance et le soutien pédagogique. Ces lieux d'accueil seraient ouverts 4 jours, 4 jours et demi ou 5 jours en fonction des besoins locaux et l'amplitude horaire serait donc adaptée en fonction du nombre de jours d'ouverture. Le soutien à la continuité de l'accueil serait assuré par la **subsidiation de personnel de renfort** à concurrence d'un mi-temps pour deux mini-accueils.

Dans un contexte où la création de places de qualité et accessibles est une priorité, les mini accueils ont un **avantage de taille** (dans les deux sens du terme) : ils pourraient être **ouverts rapidement** car les normes infrastructure des SAE sont plus légères. Ils peuvent donc être implantés dans des locaux de plus petite taille voir même dans des



conteneurs modulables homologués ou d'autres formes d'habitat léger. Dans des territoires où les écoles comptent moins d'élèves, certaines classes pourraient par exemple être réaffectées pour accueillir un mini accueil. C'est une opportunité concrète, réaliste, et surtout rapide.

Un atout important des mini accueils est que le **pouvoir organisateur garde la main sur leur implantation**. Cela facilite la mise en œuvre d'une vraie stratégie territoriale d'accueil – et non une simple addition de projets.

Les mini accueils présenteraient également des **atouts importants pour les professionnelles**. Ils offriraient d'abord une véritable porte d'entrée pour des candidates intéressées par l'accueil à petite échelle mais qui, aujourd'hui, ne disposent pas d'une infrastructure personnelle et renoncent faute de solution. Ils constitueraient aussi une option précieuse pour des accueillantes expérimentées qui, en fin de carrière, ne peuvent plus exercer à domicile : elles pourraient continuer à accueillir, transmettre leur expertise et rester dans le métier sans devoir assumer seules les contraintes matérielles du domicile.

Enfin, ce type de structure garantirait une **stabilité accrue**, grâce à un contrat salarié classique, des remplacements possibles et des horaires plus attractifs.

En combinant ces différents aspects, les mini accueils pourraient contribuer à attirer de nouvelles professionnelles, à retenir celles qui souhaitent évoluer autrement dans leur carrière et, in fine, à **répondre plus efficacement à la pénurie actuelle** – qu'il s'agisse de places pour les familles ou de candidatures pour les SAE.

Ce n'est pas une solution miracle, mais c'est une solution que **le secteur** estime solide et réaliste.

Il est **essentiel** de souligner que la force de ce modèle repose justement sur sa taille réduite. Si on augmente le nombre d'enfants, c'est autre chose, qui exige d'autres normes, d'autres moyens, d'autres fonctions. Les mini accueils sont intéressants parce qu'ils restent petits. Ils **complètent** les structures collectives et l'accueil individuel, ils ne les remplacent pas.

A ce sujet, dans le futur contrat de gestion, nous proposons donc de :

- **financer une expérimentation pilote du projet de mini-accueil** comme modalité complémentaire d'accueil, avec un **cadre normatif clair** ;
- créer un **budget d'investissement infra spécialement dédié** à cette expérimentation ;
- prévoir dès le départ le financement structurel d'un **mi-temps de renfort** (pour 2 mini-accueils) afin d'assurer la continuité ;
- planifier un **déploiement pluriannuel** articulé à la cartographie des besoins territoriaux.

Avant d'envisager les perspectives en matière de financement, il nous semble utile de revenir **brèvement sur les éléments qui ont conduit à une diminution du nombre de places dans les SAE** ces dernières années.

Ce sujet a été largement évoqué dans les débats parlementaires récents, souvent à travers le prisme des investissements consentis dans le secteur et de la perte de places qui a malgré tout été constatée.

Mais lorsqu'on observe le terrain de plus près, sans nier la réalité de la pénurie, on se rend compte que d'autres facteurs, moins visibles dans les chiffres globaux, ont également joué un rôle important et méritent d'être pris en compte pour comprendre pleinement la situation.

Dans cette diminution, **deux dynamiques** ont notamment joué.

La première tient à la **fermeture de nombreux coaccueils** dans les mois qui ont suivi le lancement de la réforme : faute de perspectives suffisamment claires pour ce type de structure, plusieurs accueillantes ont saisi d'autres opportunités professionnelles. Pour illustrer cette réalité, l'un de nos membres qui gérait six coaccueils (ce qui représente 48 places – l'équivalent d'une crèche) ; ils ont tous fermé lorsque les accueillantes ont quitté le secteur dans les mois qui ont suivi le lancement de la réforme.

La seconde dynamique relève de la **transformation d'un grand nombre des coaccueils restants en crèches**, un mouvement encouragé par les autorités et qui a mécaniquement déplacé des places de l'accueil individuel vers le collectif. Il s'agit uniquement d'un **glissement structurel** de places.

Il serait donc trop rapide de conclure que les investissements antérieurs n'ont peut-être pas été efficaces et qu'il ne faudrait donc peut-être plus investir **autant** dans l'accueil de la petite enfance. Les pertes de places constatées résultent pour une part importante d'éléments indépendants du financement. A contrario, l'investissement notamment dans la salarisation des accueillantes a grandement contribué à stabiliser les professionnels dans le secteur.

Concernant le mode de financement des SAE, celui-ci est historiquement différent de celui des milieux d'accueil collectifs. Les SAE ne disposent généralement **pas d'autres recettes que les subsides** de l'ONE. Au contraire des milieux d'accueil collectifs, la totalité de la participation financière des parents est reprise par l'ONE.

Ce modèle a conduit les pouvoirs organisateurs à faire preuve, depuis toujours, d'une grande créativité, de capacité à nouer des partenariats, d'une gestion particulièrement rigoureuse, et d'une capacité à optimiser chaque euro pour maintenir l'équilibre de leurs finances.

Et il faut leur reconnaître cela : dans la plupart des cas, cet équilibre est tenu.

Mais celui-ci est un équilibre fragile. C'est un équilibre « qui tient », mais qui ne permet pas – ou très difficilement – de développer de nouveaux projets.

Dans les discussions publiques, on entend parler à tout va d'un impact chiffré à **138 euros par place**. Ce montant circule largement, mais il n'a jamais été accompagné d'éléments permettant d'en comprendre précisément le calcul et les paramètres utilisés.

Or, sur le terrain, les services observent une réalité différente. Selon la taille du SAE, l'effet de la non-indexation se situe **dans une fourchette nettement supérieure**, de l'ordre de **300 à 350 euros par place minimum**. Cette différence n'est pas que comptable : elle influence la manière dont les SAE peuvent planifier, investir ou encore saisir des opportunités de développement.

Dans la perspective du futur contrat de gestion, il faut rappeler une évidence économique : il est « difficile » pour un pouvoir organisateur de se lancer dans un projet innovant – comme un mini accueil – quand il ne sait pas clairement de quels moyens il disposera dans les années à venir.

Et d'ailleurs, n'est-ce pas un réflexe sain et responsable ?

C'est pourquoi, **dans le futur contrat de gestion, nous proposons :**

- que soit garanti un **cadre budgétaire pluriannuel stable**, avec une reprise de **l'indexation et une compensation complète de l'impact que celle-ci a eu sur les PO** ;
- mettre en place un **monitoring quantitatif mais également qualitatif** qui reprenne les données utiles au pilotage du secteur (nombre de places, répartition territoriale, fermeture et ouverture de lieux d'accueil, raisons de ces fermetures, stabilité de l'emploi...) pour alimenter les décisions et en mesurer l'impact de manière objective.

Au terme de cette analyse concrète des réalités du terrain et des leviers indispensables à activer, il nous semble essentiel pour conclure de reprendre un peu de hauteur : l'accueil du jeune enfant n'est pas seulement une question de dispositifs, de normes ou de financement. C'est d'abord un choix de société, un projet collectif, qui mérite d'être posé clairement dans le futur contrat de gestion.

On parle beaucoup, ces derniers mois, de trajectoires budgétaires, de viabilité et de soutenabilité. Ces questions sont légitimes, mais un contrat de gestion ne peut pas se réduire à un tableau Excel. Il doit d'abord traduire le projet de société que nous souhaitons porter. Et lorsqu'il s'agit d'accueil du jeune enfant, ce projet dépasse largement les murs des milieux d'accueil : il concerne la manière dont nous choisissons de soutenir nos enfants dès leurs premières années, celles qui ont l'impact le plus durable sur leur développement, leur santé, leur sécurité affective et leurs apprentissages.



Lorsque nous investissons dans ce secteur, nous ne soutenons pas seulement des places d'accueil : nous renforçons l'égalité des chances, la cohésion sociale, l'égalité entre les femmes et les hommes, et la vitalité économique des territoires.

C'est un choix profondément positif, un choix qui dit quelque chose de la société que nous voulons construire : une société qui donne aux enfants les meilleures conditions pour bien grandir, qui permet aux parents de trouver un vrai équilibre de vie, et qui considère l'accueil du jeune enfant non comme une dépense, mais comme un investissement structurant pour l'avenir.

Le contenu du contrat de gestion devrait être, selon nous, l'expression de cette ambition-là.

Merci de votre écoute.