



## **Le métier d'accueillant d'enfants**

En tant qu'accueillant d'enfants, vous accueillez 4 enfants de 0 à 3 ans et ce, en étroite collaboration avec les parents et le service d'accueil d'enfants.

L'accueil s'effectue dans un lieu d'accueil qui est à votre domicile ou dans un lieu choisi. Il doit être sûr et adapté.

L'accueillant est un professionnel qualifié qui propose un accueil de qualité. Vous participez au développement et au bien-être de chaque enfant accueilli.

Chaque accueillant travaille pour un Service d'Accueil d'Enfants (SAE). Le pouvoir organisateur du Service est votre employeur. C'est avec lui que vous signez votre contrat de travail à domicile. L'employeur peut relever du secteur public (commune, CPAS,...) ou du secteur privé (ASBL). Le service d'accueillants d'enfants « Le Sourire » est une ASBL.

Le Service vous encadre et assure l'accompagnement des pratiques éducatives, ainsi que les liens avec les parents. Il prend en charge la gestion administrative et fournit l'équipement de base.

Comme accueillant salarié, vous bénéficiez d'un emploi stable avec un salaire fixe, d'une protection sociale complète et de congés payés.

Votre salaire n'est pas payé directement par le parent mais bien par votre employeur. Les parents paient une participation financière au Service.

### **Le contrat de travail**

Contrat de travail à domicile de type employé : votre employeur est l'ASBL « Le Sourire ».

Temps plein : votre temps de travail est au minimum 10h/jour – 5j/semaine.

Rémunération : le barème est défini par des accords sectoriels de la CP332.

Ancienneté de départ est de 0 puis elle progresse normalement selon les barèmes.

10% de la rémunération brute pour couvrir les frais incombant à l'employeur liés au travail à domicile.

Accueil de son propre enfant : vous payez la PFP pour l'accueil de votre enfant. Vous pouvez bénéficier de la réduction d'impôt pour frais de garde.

Capacité d'accueil d'un accueillant d'enfants salarié : 4 ETP enfants et maximum 5 présences simultanées.

## **La couverture sociale**

Droit au remboursement des frais de soins de santé ;

Droit à une pension légale ;

Droit aux allocations familiales, à la prime de naissance et à la prime d'adoption ;

Droit au revenu de remplacement en cas de repos de maternité, de maladie, d'invalidité, d'incapacité de travail à la suite d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle ;

Droit aux avantages octroyés par l'ONEM pour autant que le travailleur remplisse les conditions générales en la matière ;

Droit aux congés de circonstances ;

Droit aux vacances annuelles. Droit aux jours de congés légaux, extra-légaux liés au secteur et dans certains cas à 5 jours de congés compensatoires

Afin de d'exercer en tant qu'accueillant d'enfants salarié dans un nouveau lieu d'accueil, **différentes conditions** doivent être remplies :

### **1. Formation requise**

Accueillir de jeunes enfants en dehors de leur environnement familial constitue un métier à part entière. L'accueillant doit donc être un professionnel ayant acquis de multiples compétences en lien avec la petite enfance.

C'est pour cette raison qu'une formation initiale est obligatoire pour exercer en tant qu'accueillant salarié. Il faut donc justifier d'un certificat d'enseignement secondaire supérieur et d'une des formations initiales suivantes :

- Certificat de qualification puériculteur/puéricultrice ;
- Certificat de qualification auxiliaire de l'enfance ;
- Certificat de qualification éducateur/éducatrice ;
- Certificat de qualification agent d'éducation ;
- Diplôme de formation « Chef d'entreprise : accueillant(e) d'enfants » délivré par l'IFAPME ou l'espace Formation PME de la Cocof.

### **2. Conformité des locaux**

#### *Infrastructure et équipements*

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, salubrité, hygiène,... et favoriser le bien-être et l'épanouissement de chacun des enfants.

Il est donc important de respecter un certain nombre de règles émanant des autorités compétentes

(ONE, Service d'incendie, urbanisme...).

A cet égard, l'Arrêté Infrastructure prévoit des modalités concrètes.  
Il convient notamment de respecter les surfaces minimales par enfant :

4 m<sup>2</sup> pour les espaces activités intérieures et repas ;

2 m<sup>2</sup> pour l'espace sommeil-repos.

Par ailleurs, l'agencement des espaces (accueil, repas, activité intérieure...) contribue à la bonne organisation de l'accueil et à l'épanouissement des enfants.

Pour plus d'informations, nous vous invitons à parcourir « Une infrastructure au service du projet d'accueil- Spécial Accueillantes » disponible sur le site de l'ONE.

### *Sécurité incendie*

Il convient également de respecter les règles en vigueur en matière de sécurité incendie.  
La zone de secours de Wallonie picarde a à cet effet rédigé un document reprenant ces règles.

L'ONE demande un rapport du Service incendie datant de moins de 6 mois attestant la conformité du lieu d'accueil aux normes de lutte et de prévention contre l'incendie lors de l'introduction du dossier de candidature. Celui-ci devra être renouvelé tous les 5 ans.

### 3.Demande d'ouverture du lieu d'accueil par le Service

Au terme de la procédure de recrutement, le Service vérifie si le (la) candidat(e) rencontre les conditions fixées et peut s'inscrire dans le projet d'accueil du Service.

Il demande pour chaque accueillant et chaque personne appelée à être en contact régulier avec les enfants accueillis :

La preuve de l'état de l'immunité contre la rubéole, pour toute personne de sexe féminin âgée entre 15 et 50 ans ;

Un extrait de casier judiciaire (modèle 596-2) datant de moins de six mois, exempt de condamnation ou de mesure d'internement pour faits de mœurs ou de violence à l'égard des mineurs (Cet extrait devra être renouvelé tous les cinq ans, ainsi que sur simple demande du Service).

Un certificat médical attestant qu'au moment de l'examen, il n'existe aucun signe d'affection physique ou psychique susceptible de présenter un danger pour les enfants accueillis (Ce certificat devra être renouvelé chaque année). Par ailleurs, le Service peut demander un certificat complémentaire par un médecin spécialiste.

Pour chaque enfant de l'accueillant âgé de moins de 7 ans, sauf décision médicale contraire : la preuve que celui-ci est vacciné selon les modalités déterminées par l'ONE, dans le cadre du schéma vaccinal élaboré par la Fédération Wallonie-Bruxelles.

Enfin, le Service rédige un rapport portant sur l'infrastructure du lieu d'accueil et introduit un dossier de candidature à l'attention de l'ONE.

Dans les 15 jours à dater de la réception du dossier de candidature introduit par le Service d'Accueil d'Enfants (SAE), l'Administration Centrale de l'ONE accuse réception du dossier et, le cas échéant, réclame au SAE les documents ou informations manquantes.

L'ONE examine ensuite le dossier. Est-il recevable ? Respecte-t-il la réglementation en vigueur ? L'ONE statue sur la recevabilité et la conformité à la réglementation des dossiers et de chaque candidature d'accueillant.

L'ONE sollicite également l'avis du Bourgmestre du lieu d'accueil ainsi que l'avis des agents ONE compétents. Le Bourgmestre dispose de 30 jours à partir de la réception de la demande d'avis pour transmettre celui-ci à l'ONE. Sans réponse dans ce délai, l'avis est réputé favorable.

En fonction de l'examen du dossier, l'ONE peut demander une mise en conformité de celui-ci au regard de la réglementation en vigueur.

L'ONE communique sa décision au pouvoir organisateur du Service.

Si elle est positive, vous signez votre contrat de travail avec votre employeur, le pouvoir organisateur du Service.

Et voilà ! Félicitations, vous êtes à présent accueillant(e) d'enfants salarié(e).