

Bruxelles, le 19 novembre 2010,

Avis 2010 / 02

Avis concernant le programme triennal de formations continues 2011- 2014

Le 22 septembre dernier, l'Administration de l'ONE a sollicité le Conseil d'avis concernant une demande d'avis relative au prochain programme triennal de formation continue.

Cette demande porte sur un document (provisoire et joint en annexe) reprenant les principes généraux, les principes d'action et les différentes thématiques destinées aux professionnel(le)s accueillant des enfants de 0 à 3 et de 0 à 12 ans.

Dans le cadre des missions confiées à l'ONE concernant le développement de l'offre de formation continue, le Contrat de gestion 2008-2012 de l'Office stipule en p.14 : « L'Office coordonne la formation continue des professionnels accueillant des enfants de 0 à 3 ans et de 2,5 à 12 ans. Il se consulte avec le Conseil d'avis et le Comité de pilotage constitué afin d'accompagner ce processus de formation (...) ».

L'ONE a dès lors clarifié les missions des différentes instances s'occupant des formations continues (comité interne et comité de pilotage) en intégrant le Conseil d'avis via une demande d'avis.

Constats :

- Les formations continues (renforçant les compétences des travailleurs) imposent de pouvoir disposer de temps spécifiquement affectés. Or, certains milacs en disposent, d'autres pas.

- La plupart des milacs ne disposent pas de plan de formation.

- Aujourd'hui, une série de professionnels n'ont pas accès à la formation continue en raison de divers obstacles (ceci, malgré le fait que cette formation soit pourtant obligatoire) :

1. Le budget affecté aux formations reconnues dans le cadre du programme triennal ne permet pas de rencontrer l'ensemble des besoins de formation. En outre, dans les brochures éditées annuellement par l'ONE (qui déclinent concrètement l'offre de formation proposée par le programme triennal), le panel de formations peut laisser supposer qu'un nombre important de places de formation est accessible.
2. Difficultés d'organiser les remplacements ;
3. Inexistence de financement de ces remplacements et des frais inhérents à la formation (déplacements, inscriptions, etc.) ;
4. Non prise en compte dans certains secteurs des temps de formation dans le temps de travail ;
5. Perte d'indemnités des accueillantes durant les formations.

- Les formations actuellement suivies correspondent aux choix liés à l'offre plus qu'à un plan de formation concerté sur base de l'analyse des besoins des services et des travailleurs.

- L'évaluation posée sur le Programme triennal de formation se limite actuellement à l'analyse de questionnaires de fréquentation (non soumis aux employeurs), les rapports d'activités des opérateurs de formation reconnus et sur l'expertise des coordinateurs accueils, des conseillers pédagogiques et des agents conseils.

- A l'heure actuelle, il n'existe pas d'outil de centralisation des demandes mesurant e.a. le degré de satisfaction des professionnels quant à leur choix de formation, ni les demandes non rencontrées.

Constats spécifiques :

- Il n'y a pas d'explication introductive concernant les grandes orientations choisies, dont notamment les différences éventuelles avec le précédent programme triennal.
- Des changements législatifs ont eu lieu depuis le lancement du 2^e programme triennal. Il n'est toutefois pas aisé de les distinguer via ce nouveau document.
- Ce projet de texte ressemble à un grand catalogue, à une liste indifférenciée où les opérateurs de formation devront 'piocher' des thématiques qu'ils jugeront intéressantes à développer, sans fil conducteur, sans orientation proposée et sans que des priorités ne soient fixées.
- Etant donné que le programme triennal apparaît tel un grand catalogue, il n'y pas de différence entre l'offre de formation des professionnels et celle de parents présents en crèches parentales.
- Une séparation demeure dans le document entre l'accueil 0-3 et 3-12 comme s'il s'agissait de réalités professionnelles complètement différentes. Bien que la spécialisation des métiers de ces 2 secteurs se soit développée, il est étonnant que pour un même intitulé, les différences soient si grandes dans les contenus des paragraphes entre 0-3 et 3-12.
- Aucune référence explicite aux droits de l'enfant ne figure dans le document.
- La question de l'accueil des enfants porteurs de handicap est mentionnée de manière précise à un seul endroit.
- Le principe de participation n'est signalé qu'en page 14, dans la rubrique concernant les questions liées à l'adolescence.
- Absence de référence à la fonction psychopédagogique de l'accueil.
- Les compétences liées à l'identité professionnelle n'intègrent pas la fonction de puéricultrice.
- La question du travail en équipe est évoquée pour les responsables de lieux d'accueil mais pas dans les compétences relationnelles des accueillantes/ puéricultrices.
- En page 11, "Un accompagnement d'équipe est le suivi d'un processus de formation déjà entamé par les professionnel(le)s préalablement...". Cette phrase est trop restrictive car l'accompagnement peut être la suite d'un processus de formation mais peut, tout aussi, précéder ou constituer l'entame d'un processus de formation.
- Les formations sur site participent d'une bonne pratique GRH en ce qu'elles induisent, avec le soutien des responsables, une implication de l'ensemble de l'équipe de la structure d'accueil. Toutefois, les réalités institutionnelles et/ou d'équipes peuvent rendre ce type d'accompagnement délicat.

Propositions :

L'élaboration d'un programme triennal doit se baser sur un processus d'évaluation tenant compte de l'analyse menée par les structures d'accueil quant aux compétences à acquérir par leur personnel (**besoins des milacs**), de l'analyse des besoins menée auprès des professionnels eux-mêmes (**besoins individuels des travailleurs 0-3 & 3-12**), des **besoins sectoriels** et des **prescrits légaux**. Vu que cette évaluation globale ne peut être mise en place pour le présent programme triennal, une analyse des besoins devra être une condition de l'élaboration du 4^e programme triennal.

Un **plan global de formation** devra dès lors être développé afin de pouvoir définir notamment, certains objectifs à atteindre en concordance avec l'analyse des besoins. Il est nécessaire que le futur catalogue de formation articule les formations aux enjeux globaux de société.

Par la suite, un **plan de formation spécifique** pour chaque structure devra être mis en place en fonction des besoins rencontrés (ceci avec l'aide des coordinatrices accueil et des conseillers pédagogiques de l'ONE). Des outils et du temps devront être mis à la disposition des responsables de milieux d'accueil pour les soutenir dans cette démarche.

Un tel plan devra être intégré dans le projet d'accueil et en particulier dans les objectifs d'amélioration de la qualité.

Il importe pour le milac d'articuler son plan de formation en tenant compte des richesses spécifiques issues d'expériences de formations internes et externes.

Ces formations étant accessibles aux volontaires, il importe sans doute de tenir compte de leurs spécificités dans la construction du plan de formation et d'identifier les formations qui leur sont destinées.

Un **outil de monitoring de la formation** devra être développé prochainement en intégrant différents indicateurs (types de formations choisies par types de professionnels, par types de milacs, etc.)

L'ONE pourrait alors, en tenant compte des réalités de terrain et des besoins des professionnels, jouer un rôle de régulateur de l'offre de formation.

Le temps imparti aux formations doit être automatiquement inclus dans les temps de travail. Il doit être intégré dans les normes minimales subventionnées et dans les normes d'encadrement. Un dédommagement doit être prévu pour les accueillantes, lorsqu'elles sont en formation.

En outre, l'adaptation des horaires de travail telle qu'évoquée dans les principes d'action ne doit pas être exclue mais doit s'inscrire dans le cadre de la législation de travail et dans des balises fixées par l'ONE.

La formation continue doit pouvoir s'intégrer dans une perspective de développement de carrière des travailleurs du secteur et prendre en compte les exigences accrues dans le cadre de la formation de base. Ces efforts doivent prendre en compte la diversité du personnel concerné (puéricultrice, accueillante extra - scolaire, etc., travailleurs de première ligne, personnel encadrant, etc.) et permettre son évolution au sein et entre les fonctions.

Malgré la spécificité de l'accueil 0-3 ans et 3-12 ans, le Conseil souhaite néanmoins que des convergences de contenu de formation apparaissent plus clairement et de manière plus cohérente.

Enfin, les **droits de l'enfant**, la participation et l'intégration des enfants à besoins spécifiques sont des préoccupations transversales devant être envisagées à tous niveaux, au travers de toutes les thématiques de formation.