

APPEL À CANDIDATURES

Cahier des charges du Certificat
complémentaire de direction
des milieux d'accueil petite enfance

Février 2026

INTRODUCTION

Cet appel à candidatures concerne la poursuite de la mise en œuvre du certificat complémentaire pour les directions de milieux d'accueil petite enfance. Il s'adresse aux Hautes Ecoles, aux établissements d'Enseignement pour adultes et à d'autres opérateurs (formation professionnelle, formation continue).

Les opérateurs/consortiums intéressés par le dépôt d'un dossier recevront un accès au dossier standardisé de candidature. Ils sont dès lors invités à prendre contact avec la Direction Psychopédagogique via l'adresse mail psychopeda@one.be. Cet appel à candidatures se clôture **le 27/03/2026 à 12h**.

CADRE LÉGAL

Cette formation complémentaire est prévue dans la législation de l'accueil petite enfance (arrêté fixant le régime d'autorisation et de subvention des MA petite enfance du 2 mai 2019).

- À l'article 23 de l'arrêté du 2 mai 2019 (fin du paragraphe 2),

Il [Le personnel de direction] atteste de la réussite d'une formation en direction de milieu d'accueil reconnue par l'ONE dans les trois années suivant sa prise de fonction.

Le cahier des charges constitue ci-après cette formation complémentaire reconnue par l'ONE.

- Et dans le Contrat de gestion de l'ONE 2021-2025 (et son avenant N°6 du 19/12/2025)

Art. 1.1-7. Afin de permettre la mise en œuvre de l'article 1.1-6, l'ONE et la Ministre de l'Enfance prennent les initiatives nécessaires vis-à-vis des organes de concertation sociale du secteur public et du secteur associatif afin d'aboutir à la création des barèmes ou de prime pour le poste de direction et de permettre leur subventionnement à partir de 2022. En lien avec le chantier sur les formations, l'ONE formule une proposition en matière de formation requise pour les directions de manière à permettre les reconnaissances dans la fonction à partir de 2022.

Art. 4.3-4. Le Gouvernement et l'Office contribuent à la mise sur pied d'un certificat de direction de milieu d'accueil de la petite enfance organisé autour de cinq dimensions : approche psychopédagogique de l'accueil du jeune enfant, analyse des stratégies et attitudes communicationnelles et relationnelles, gestion institutionnelle, accompagnement d'équipe et santé communautaire en milieu d'accueil.

Ils veillent à son accessibilité en cours de carrière et en cours de cursus, notamment en soutenant une offre de formation à horaire décalé.

Art. 4.3-5. § 1^{er}. L'Office soutient la mise en place des processus de validation des acquis de l'expérience prévus par la réglementation et mis en place par les partenaires du secteur.

PUBLICS CIBLES DE LA FORMATION

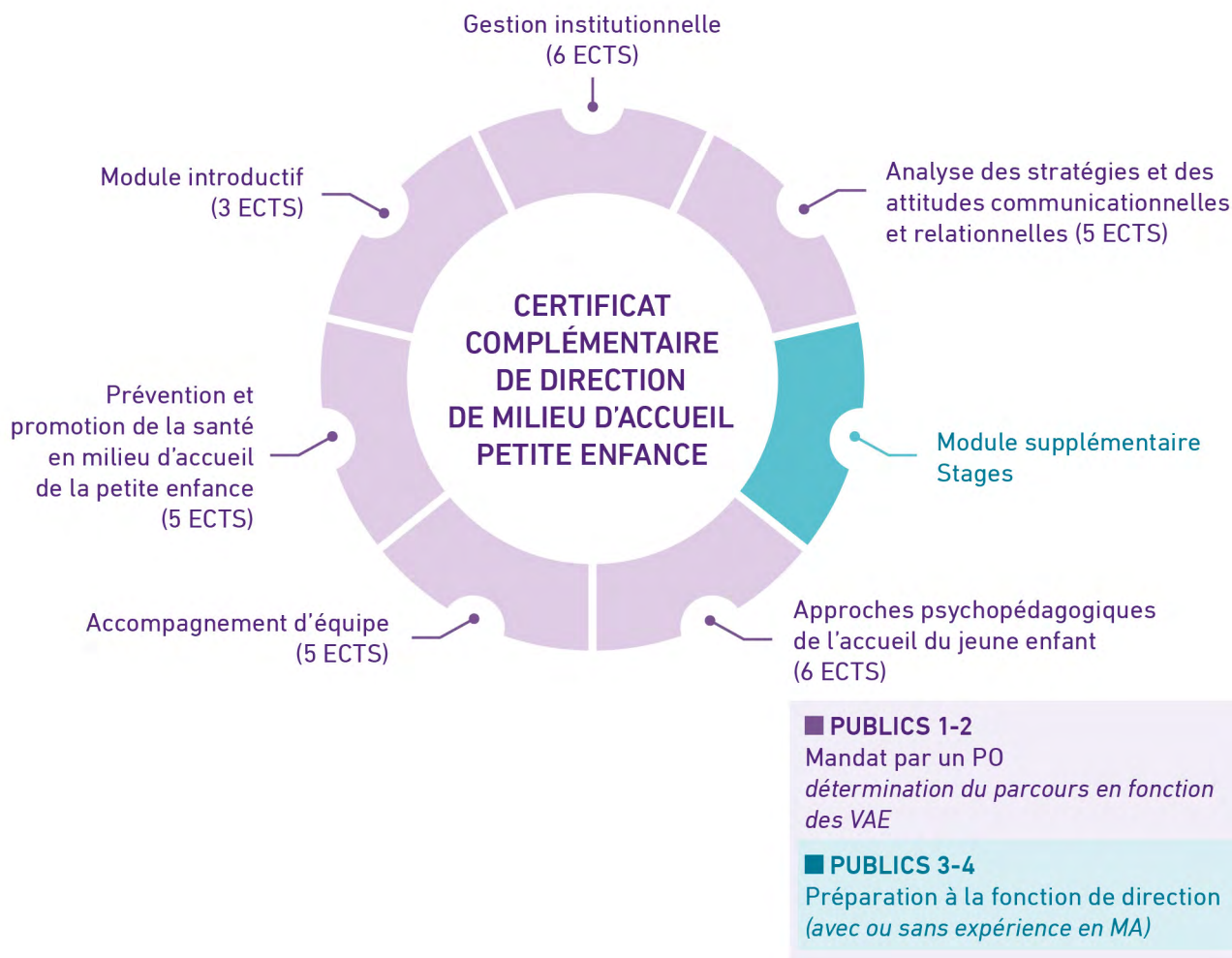
- Depuis le 1^{er} janvier 2023, les nouvelles directions mandatées par un PO sont obligées de suivre ce dispositif. L'ONE prend en charge une part importante des frais d'inscription. Cette formation continue est prise en compte dans leur temps de travail.
- Suite à un accord intervenu dans le groupe de pilotage de la Réforme de l'accueil, les directions en fonction en 2022 ne sont pas obligées de suivre la formation complémentaire de direction. Cependant, cette formation leur est vivement conseillée non seulement pour affiner leurs compétences mais également pour permettre leur mobilité. Dès lors, l'ONE prend en charge une part importante des frais d'inscription. Cette formation continue est prise en compte dans leur temps de travail.
- Les personnes qui occupent aujourd'hui une fonction psycho-médicosociale (PMS) dans un MA pourraient envisager de se préparer à la fonction de direction. Il est prévu une intervention ONE dans les frais d'inscription (voir plus loin le point congé éducation).
- Les personnes n'occupant pas de fonction dans un MA petite enfance ayant un titre reconnu pour la fonction et qui souhaitent acquérir les compétences nécessaires pour postuler à un emploi de direction. Il n'y a pas d'intervention de l'ONE dans les frais d'inscription.

OBJECTIFS GÉNÉRAUX

Cette formation pour les directions de MA petite enfance poursuit plusieurs objectifs généraux ; il s'agit de permettre aux participants de :

- Développer les compétences **d'accompagnement critique, de coordination et d'évaluation** des pratiques éducatives et des projets d'accueil en travaillant les tensions entre les fonctions économiques, sociales et éducatives inhérentes aux structures d'accueil de jeunes enfants.
- **Enrichir les capacités de communication** (écoute empathique, congruence, bienveillance communicationnelle, ...) adaptées aux équipes de structures d'accueil de jeunes enfants.
- **Enrichir les compétences à gérer des équipes éducatives** et à amorcer les changements de pratiques, en cohérence avec le projet d'accueil (dans ses dimensions éducatives, sociales et de santé).
- **Enrichir les compétences en gestion** administrative et organisationnelle du milieu d'accueil et ce, en cohérence avec le projet d'accueil.
- **Développer les compétences « gestion des ressources humaines-GRH »** nécessaires au bon fonctionnement du milieu d'accueil en cohérence avec le projet d'accueil.
- Enrichir **les capacités d'accompagnement relationnel et de communication (dans le cadre des structures d'accueil)** aussi bien envers les parents que les enfants, et ce, en vue de favoriser ainsi l'accessibilité à tous, le soutien à la parentalité et la coéducation.
- Développer les compétences et la capacité critique nécessaire pour **jouer le rôle d'interface auprès des familles, des partenaires, des acteurs locaux** en cohérence avec le projet d'accueil.
- Développer les compétences d'orientation des pratiques **au regard des besoins et des droits des enfants**, ainsi que **des tensions dans lesquelles les directions sont prises au quotidien**, et **questionner de manière transversale le projet d'accueil** de la structure sous l'angle spécifique de chacun des modules.

CONTENUS DES 6 MODULES COMPOSANT LE CERTIFICAT



Module introductif (3 ECTS) : Appropriation de l'importance du soin et de l'activité dans le développement harmonieux de l'enfant dans le cadre de l'accueil « hors mandat »

Axes de travail :

- Développer (ou affiner) les compétences nécessaires pour comprendre, réfléchir à adapter ses pratiques en fonction des connaissances du développement harmonieux du jeune enfant.
- Développer les compétences nécessaires pour concevoir et proposer un accueil respectueux des besoins de l'enfant, de son développement, de son bien-être global, et de ses droits.
- **Axe spécifique pour les personnes non titulaires d'un bachelier (concerne uniquement directions en fonction en 2022) :** Développer les compétences en vue de faciliter la compréhension et de s'impliquer dans les autres modules (ex. : méthodologie de la recherche, synthèse de texte, méthodes de travail, ...).

Module « Approches psychopédagogiques de l'accueil du jeune enfant » (6 ECTS)

Axes de travail :

- Développer les compétences nécessaires pour interroger les relations qui se tissent entre les professionnel-le-s de l'enfance et les familles et ce, en gardant à l'esprit que le cœur des préoccupations reste le bien-être de l'enfant.
- Développer des compétences d'observation et de soutien à l'observation fine par les accueillant.e.s et l'équipe d'encadrement, et de documentation, des enfants et des accueillant.e.s en situation de vie quotidienne dans les services EAJE (jeux, soins, transitions, etc.), nécessaires au suivi et pilotage du service (gestion d'équipe), ainsi qu'à la création, réactualisation et mise en œuvre du projet éducatif.
- Développer les compétences permettant d'identifier les principaux enjeux du développement des différentes fonctions des services EAJE (éducative, économique et sociale) et des politiques éducatives (systèmes divisés/intégrés d'offre de services).
- Développer les compétences nécessaires :

- » pour interroger les principes d'action organisateurs des conditions éducatives dans les services EAJE, à partir de différents modèles d'action (Loczy, Cresas, DECET, « approche Reggio ou approche toscane », etc.) et documents de référence (connaissance et exploitation critique des référentiels balisant le travail avec des jeunes enfants en MA, regard critique sur le projet d'accueil en lien avec ces référentiels) ;
- » pour l'analyse fine et la conduite de projet d'accueil (en fonction du Code de qualité, des référentiels psychopédagogiques, des Repères pour des pratiques d'accueil de qualité), de modèles d'action de référence et d'autres ressources scientifiquement validées.
- Développer les compétences d'analyse des conditions d'accueil de façon à ce que celles-ci soutiennent l'activité et contribuent au bien-être des jeunes enfants en milieu d'accueil.

Module « Analyse des stratégies et des attitudes communicationnelles et relationnelles » dans le cadre des structures d'accueil hors mandat (avec les enfants, parents et équipes) (5 ECTS)

Axes de travail :

- Développer les compétences permettant de mieux communiquer avec les enfants, les parents et les familles y compris celles en situation de précarité socio-économique (communication orale réfléchie et adaptée, réflexion sur la communication efficace permettant un travail en réseau avec les partenaires et ce, afin de soutenir l'inclusion de familles allophones, analphabètes, en difficulté socio-économique ; communication écrite réfléchie et adaptée - communication écrite aux familles (mails, lettres, note d'information / site internet ; usage réfléchi des réseaux sociaux, etc. ; notamment dans le cadre de la numérisation des demandes d'accueil et tout au long du séjour ; gestion des plaintes).
- Développer les compétences permettant de communiquer et réfléchir ses pratiques d'accueil de façon à mieux soutenir la parentalité en cohérence avec les visées d'un « accompagnement réfléchi des familles » (ONE, 2012, réédité en 2023) et à favoriser une coéducation dans une logique de continuité qui amène parents et professionnel-le-s à dialoguer dès les premières rencontres et tout au long de l'accueil, au rythme des parents avant tout, dans le respect du processus de découverte mutuelle parents-enfants et de la construction progressive par les parents eux-mêmes de leurs compétences propres.
- Développer les compétences nécessaires pour réfléchir et adapter ses pratiques et ses attitudes de façon à accueillir et travailler la diversité dans l'accueil (enfants, familles) et au sein des équipes dans une vision inclusive : « inter-multiculturalité », genre, diversité des modèles familiaux, enfants en situation de handicap, enfants et familles en situation de précarité et de pauvreté, enfants et familles issus de l'immigration (animation de réunions / communication interculturelle).
- Développer les compétences nécessaires pour rendre possible la participation des familles pour encourager le dialogue (y compris dans des situations de tension) et différentes formes de participation des familles et d'interactions en elles (sans injonction à la participation) dans l'organisation, en fonction des enjeux de qualité de service.

Module « Gestion institutionnelle » (6 ECTS)

Axes de travail :

- Développer les compétences nécessaires pour connaître, comprendre et pouvoir gérer les éléments fondamentaux inhérents à la gestion d'un MA et leur impact sur le projet d'accueil (gestion comptable, gestion financière, gestion budgétaire et rapport aux instances de décision) et pour collaborer pleinement avec le pouvoir organisateur dans les prises de décision concernant le service et l'ensemble des « activités éducatives ».
- Développer les compétences d'analyse stratégique :
 - » pour comprendre l'environnement institutionnel du MA (en fonction du type de PO communal, associatif, etc.).
 - » pour identifier, comprendre et analyser le contexte institutionnel spécifique à la petite enfance et son impact sur le projet d'accueil (identifier les différentes instances de l'état belge, les différents types de structure d'accueil du jeune enfant et leur particularité, connaissances des différentes législations de l'enfance (arrêté fixant le régime d'autorisation et de subvention, décret accessibilité et qualité, décret maltraitance, convention des droits de l'enfant et à ses impacts dans la gestion des MA, etc.)).
 - » participer avec le PO aux obligations liées à la gestion financière et budgétaire du MA, en ce compris les obligations légales en tant qu'employeur.
- Développer les compétences institutionnelles en exerçant une saine autorité, permettant de :
 - » se questionner, prendre des décisions de façon réfléchie et adaptée et « déléguer », en clarifiant les processus de décisions et de délégation, en fonction de types de leadership.
 - » Soutenir la planification, le management et le développement de l'ensemble des activités du milieu d'accueil (organisation, coordination, supervision/contrôle ; éducation ; santé et sécurité ; difficultés sociales et humanitaires ; matières financières).
- Développer les compétences nécessaires :

- » pour la mise en œuvre des exigences en matière de relations collectives au travail (droit du travail, bien-être au travail, ...) et les impératifs sociaux de gestion journalière (règlement du travail, ...).
- » pour comprendre, analyser et pouvoir gérer les contraintes légales liées à la gestion du personnel et leur impact sur le projet d'accueil d'un MA : législation sociale, connaissance des aides à l'emploi, subsides, etc.
- » pour comprendre les notions de responsabilité civile, pénale, contractuelle et morale, pouvoir mener une analyse des risques et prendre des décisions tenant compte de la déontologie et de l'éthique.
- Développer les compétences nécessaires pour identifier les éléments de pénibilité physique (répétitivité physique des tâches, bruit, temps de pause, etc.) et psychique, adapter les conditions de travail pour favoriser le bien-être du personnel nécessaire à un accueil de qualité pour les enfants et les familles et prendre des mesures actives contre toutes formes de discrimination (genre, âge, race, ...).
- Développer les compétences permettant d'initier et construire des partenariats avec d'autres milieux d'accueil, services et organisation (dont les établissements scolaires et l'administration locale afin de soutenir un système intégré et compétent) et d'affiner la coopération avec les prestataires de service locaux ou régionaux (représentation du milieu d'accueil devant les autorités locales pour les questions pédagogiques ; contribution au développement des politiques locales pour les jeunes enfants et les familles).

Module « Accompagnement d'équipe » (5 ECTS)

Axes de travail :

- Développer les compétences nécessaires pour créer un environnement de travail inspirant, soutenant l'épanouissement et l'engagement de chacun.
- Développer les compétences de gestion d'équipe permettant :
 - » d'élaborer une procédure de recrutement et des profils de fonction,
 - » de mener des entretiens de sélection,
 - » d'évaluer le travail individuel et collectif et les pratiques des individus (conduite d'entretiens de fonctionnement et d'évaluation),
 - » d'initier et accompagner le changement (offrir et/ou faciliter régulièrement les opportunités de développement professionnel et motiver tous les travailleurs à y participer, soutenir les professionnels dans leur évolution de carrière),
 - » d'assumer les décisions qui en découlent (élaboration d'un plan annuel de formation/supervision/soutien pédagogique, voyages d'étude et job shadowing, évolution de carrière, rupture du contrat, etc.),
 - » de mettre en place et coordonner le tutorat organisé et l'accueil de stagiaires,
 - » de guider, assister et superviser les nouveaux travailleurs dans leur prise de fonction / accompagner l'insertion professionnelle.
- Développer les compétences nécessaires à la gestion de conflits renvoyant aux liens primitifs ambivalents, aux fonctions défensives des adultes, au phénomène de résonance entre bébés et professionnel-le-s, à un désir d'appropriation, etc.
- Développer les compétences nécessaires pour comprendre, identifier et prendre en compte les mécanismes de fonctionnement psychique individuels (ex. résonance interne) et « groupaux » ainsi que leur expression spécifique au sein d'équipes centrées sur l'accueil du jeune enfant.
- Développer les compétences permettant de comprendre les mécanismes en jeu pour inviter les équipes à entrer dans une démarche de questionnement et éviter le « syndrome de confort »¹ (à savoir les raisons qui conduisent à renoncer à interroger les pratiques ou à formuler des suggestions constructives pour agir, notamment sur les causes des problèmes rencontrés) et les risques de maltraitance.
- Développer les compétences nécessaires pour « accompagner » les équipes de façon à favoriser la mise en place des objectifs identifiés dans le projet d'accueil, la définition, la mise en place et l'évaluation de plans de formation pour l'ensemble des collaborateurs.
- Développer les compétences nécessaires pour superviser la coordination de l'équipe, « assurer une gestion transparente des différents processus décisionnels », « rassurer les équipes » et « assurer les suivis ».
- Développer les compétences nécessaires à la création et la mise à disposition à l'équipe d'un catalogue de ressources pédagogiques appropriées et accessibles.
- Développer les compétences nécessaires pour organiser des moments de réflexivité d'équipe et inciter les équipes à entrer dans des démarches d'auto-analyse et d'analyse des pratiques d'accueil et de leurs effets sur les enfants, les parents et les

¹ Pinilla J., Le syndrome de confort dans le travail social. De l'acteur au système : malaise et difficulté de l'action collective, Pensée plurielle 2008/3, N° 19, p. 105-112

professionnel-le-s ainsi que de leur régulation.

- Développer les compétences nécessaires pour accompagner les équipes dans l'analyse et la gestion des situations quotidiennes impliquant les 3 acteurs « parents-enfants-professionnel-le-s », en reconnaissant leur complexité.

Module « Prévention et promotion de la santé en milieu d'accueil de la petite enfance » (5 ECTS)

Axes de travail :

- Développer les principes fondamentaux de la promotion de la santé² (empowerment, travail avec les communautés, prise en compte des inégalités sociales, ...) pour soutenir la conception et la construction des actions de promotion de la santé, avec une attention particulière aux actions de santé communautaire sur des thématiques recommandées par l'ONE, notamment : « soutien à l'allaitement maternel », « promotion d'une alimentation saine », « qualité du sommeil et prévention de la mort subite du nourrisson », « promotion de la santé bucco-dentaire », « dépistage visuel », « investissement des espaces extérieurs ».
- Développer les compétences pour identifier et mobiliser les outils et les attitudes (notamment le secret professionnel partagé) permettant de promouvoir la santé, la sécurité et la protection des enfants en collectivité et des professionnels en accord avec les recommandations de l'ONE (notamment en ce qui concerne l'hygiène, la prévention des maladies infectieuses, l'accueil des enfants malades, la gestion des accidents, etc.).
- Développer les compétences nécessaires au suivi des vaccinations obligatoires ainsi que celles recommandées en milieu d'accueil (information du personnel et des parents), en intégrant le concept de littératie en santé et en différenciant le rôle des acteurs du milieu d'accueil.
- Développer les compétences permettant de jouer un rôle (en articulation avec le réseau ONE et diverses associations) dans le dépistage de certains risques, de certaines fragilisations concernant tant chacun des enfants, que les familles (épuisement, maltraitance, etc.), ou encore au niveau des professionnels (troubles musculo-squelettiques, burn-out, etc.). Ceci de manière positive, via le développement de partenariat, la valorisation ou la découverte des ressources et initiatives locales (écoles, services de santé, bibliothèques, plan de cohésion sociale, ...).
- Développer les compétences permettant d'adapter les conditions d'accueil en collaboration avec les familles en cas de situations spécifiques en lien avec la santé (accueil et accompagnement des enfants à besoins spécifiques, ...) et d'assurer la gestion de crise dans des situations graves (accidents, cas de méningite ou autre épidémie, décès, risque sanitaire lié à l'environnement, etc.).

² Pour référence : https://sites.uclouvain.be/reso/opac_css/doc_num.php?explnum_id=18553&pk_vid=836c5dc46bff438a17591444355b0b01

VALORISATION DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE (VAE)

Des VAE individuelles pourraient être possibles. Il s'agira pour les candidats de fournir les preuves leur permettant de valoriser les acquis de l'expérience. Le « carnet de bord professionnel » devrait leur permettre de faciliter l'élaboration de leur dossier [<https://www.moncarnetdebord.be>] via un compte en ligne notamment.

MODALITÉS D'INTRODUCTION DES DOSSIERS

Les opérateurs seront invités à compléter un dossier standardisé permettant d'obtenir toutes les informations utiles pour l'analyse du dossier. Après contact avec la Direction psychopédagogique, un accès particulier sera créé pour chaque opérateur lui permettant de déposer les différents documents de son dossier sur la plateforme sécurisée OO-drive. Lorsqu'il estime que son dossier est complet et avant le délai ultime, l'Opérateur sera invité à le signaler à la Direction psychopédagogique qui accusera la bonne réception du dossier.

Le dossier de chaque opérateur/ consortium³ d'opérateurs sera présenté dans un formulaire standardisé.

Conditions d'éligibilité du dossier « opérateur » :

Au niveau de la forme :

- Être un pouvoir public, une association sans but lucratif ou toute autre forme associative, à l'exclusion de la poursuite d'un gain matériel.
- Avoir son siège social dans la région de langue française ou dans la région de Bruxelles-capital.
- Introduire le dossier de candidature dans les délais impartis (pour le 27/03/2026 à 12h).
- Avoir remis un dossier complet qui respecte le formulaire standardisé fourni par l'ONE et le compléter de manière exhaustive.

Contenus du dossier opérateur :

1. Une description détaillée de l'organisation de l'opérateur/du consortium d'opérateurs (preuve signée de l'accord de collaboration en cas de consortium) en vue d'organiser ce dispositif de formation et répartition des responsabilités de chacun.
2. Compte tenu du cahier des charges de ce dispositif :
 - une grille horaire minimale détaillant les cours, les exercices didactiques, les stages éventuels (ex. : pour les candidats n'ayant aucune expérience en lien avec le secteur) ;
 - les différentes unités composant chaque module et les compétences travaillées (savoir, savoir-faire, savoir-être) (pour les opérateurs impliqués dans les premiers cycles et qui représenteraient leur candidature : présentation des aménagements et changements réalisés depuis le démarrage de la formation sur base des éléments d'évaluation des cohortes précédentes) ;
 - les modalités d'évaluation des différentes unités de chaque module (Quels acquis d'apprentissages ? Quels dispositifs d'évaluation des acquis ?) ;
 - les formateurs impliqués dans le dispositif : qualifications et expériences en lien avec les contenus du module et/ou le secteur de l'accueil de la petite enfance.
 - les documents ressources utilisés pour concevoir les cours ;
 - les modalités de coordination entre les formateurs ;
 - les processus internes d'évaluation ;
 - un budget sur base d'un nombre de 25 participants par cohorte.
3. L'accompagnement de chaque candidat :
 - une description de l'accompagnement du parcours-type d'un candidat auprès de l'opérateur ;
 - les démarches pour soutenir l'implication des candidats tout au long du dispositif ;
 - la présentation des modalités de mise en œuvre de la VAE et de dispositions particulières en fonction des profils des participants (ex. : absence de bachelier).
4. Un engagement formel à participer au comité d'accompagnement coordonné par l'ONE.

³ Voir le point relatif aux engagements des parties

SÉLECTION

Critères d'éligibilité et d'évaluation des projets :

- Seront éligibles les dossiers complets et selon les modalités prévues déposés pour **le 27/03/2026 à 12h**.

L'évaluation portera sur :

- la prise en compte des publics visés par le dispositif ;
- la déclinaison des modules dans une grille horaire minimale ;
- la pertinence des contenus / acquis au regard des attendus de chacun des 6 modules ;
- les modalités d'organisation pratique de la formation et pour chaque module, le volume horaire consacré à des formations en présentiel et en hybride, les exercices didactiques, les stages éventuels, ... ;
- la capacité de l'opérateur à organiser l'entièreté du dispositif ;
- les modalités de soutien des candidats tout au long du dispositif ;
- les modalités d'évaluation des différents modules et du dispositif complet ;
- les modalités de VAE individuelle ;
- les dispositifs mis en place pour favoriser l'accessibilité des candidats au niveau organisationnel, géographique, de contenu, ... ;
- la couverture géographique : l'ONE souhaite déployer des dispositifs dans 4 endroits (région de Bruxelles-Capitale/Brabant wallon, Liège, Hainaut, région de Namur/Luxembourg).

PAF DES PARTICIPANTS - INTERVENTION ONE

En fonction des publics, des variations d'intervention de l'ONE sont prévues.

Publics	DROITS D'INSCRIPTION	
	Intervention ONE pour l'ensemble du parcours	PAF maximale pour les participants
Directions - en fonction en 2022	min 1500€ / participant	Minerval universitaire / année académique
Nouvelles Directions - en fonction à partir de 2023	min 1500€ / participant	Minerval universitaire / année académique
En fonction PMS	1000€ / participant	Minerval/ année académique + prise en charge des frais complémentaires
Personnes extérieures au secteur Accueil Petite Enfance, disposant des titres requis pour l'accès à un poste de direction	Pas d'intervention	Minerval/ année académique + prise en charge des frais complémentaires

Les coûts de cette formation sont estimés à 2000€/participant. Il apparaît important que chaque participant participe aux frais de cette formation et s'engage réellement dans le processus de formation de cadres dirigeants.

Compte tenu de l'intervention ONE (voir supra), le solde est à la charge des « personnes en fonction de direction mandatées par un PO » (avec ou sans l'aide de leur PO).

Les personnes qui ne sont pas en fonction de direction, mandatées par un PO pour une fonction PMS, devront s'acquitter du complément non pris en charge par l'ONE.

Une seule personne par milieu d'accueil et par cohorte pourra bénéficier d'une intervention ONE.

Les personnes qui sont hors du secteur devraient quant à elles s'acquitter de la totalité des droits d'inscription.

À quoi s'engage le candidat opérateur ?

- À déposer un dossier complet pour **le 27/03/2026 à 12h** sur OO-drive contenant les éléments décrits ci-avant au minimum.
- S'il est retenu : à mettre en œuvre la formation de manière coordonnée et concertée avec les autres opérateurs : c'est-à-dire, communication identique sur l'ensemble de la FWB + droits d'inscription identiques selon les publics concernés + modalités de VAE identiques. Il s'agit ici de concevoir que ce processus n'engage pas seulement l'opérateur mais aussi les autres opérateurs et l'ONE.
- À organiser des séances d'information auprès des publics cibles en collaboration avec l'ONE.
- À organiser le dispositif de formation (6 modules sur une année).
- À déposer un dossier de reconnaissance du certificat par l'ARES. Cette reconnaissance, propre à chacun des opérateurs, a été précédemment acquise par les différents opérateurs retenus dans le cadre des appels à projets 2022-2024 et 2024-2026. Le cas échéant, des démarches devront être réalisées par les nouveaux opérateurs retenus.
- À déposer un dossier de reconnaissance pour le congé éducation.
- À se tenir au courant des évolutions dans le secteur de l'Accueil Petite Enfance (APE).
- À participer au comité d'accompagnement du projet (minimum 2 réunions/an).
- À transmettre annuellement à l'ONE les noms et coordonnées des candidats impliqués dans la formation – les noms des candidats ayant terminé la formation.
- À fournir aux candidats des attestations de participation aux différents modules et à fournir des attestations de réussite à l'issue du processus de certification.

À quoi s'engage l'ONE ?

- À prendre en charge les droits d'inscription des personnes en fonction ou mandatées par un PO : une seule fois par candidat – financement de maximum 2 cohortes par opérateur.
- À prendre en charge une partie des droits d'inscription des personnes en fonction PMS qui se préparent à une fonction de direction.
- À coordonner le dispositif global dans un comité d'accompagnement rassemblant les représentants de chaque opérateur retenu.
- À fournir des détails démographiques « population direction » par sous-régions.
- À déployer un processus d'évaluation du certificat complémentaire auprès des candidats, des formateurs, des PO.
- À communiquer aux opérateurs candidats retenus la décision d'acceptation ou de refus du dossier à partir du 29 avril 2026.
- À fournir gratuitement aux formateurs l'accès à un centre de ressources et à des rencontres type webinaire pour approfondir certains points de la législation, des connaissances particulières.
- À fournir aux formateurs un document annexe au cahier des charges, détaillant le fil rouge de la formation et les points saillants de chaque module.

