

2025

RAPPORT D'ACTIVITES



Intercommunale des modes
d'accueil pour jeunes enfants

Table des matières

1.	Analyse chiffrée	5
1.1.	Fréquentation des services	5
1.1.1	Crèches	5
1.1.2	Accueillantes	7
1.1.3	Accueil extrascolaire	13
1.1.4	Service enfants malades (SEM)	17
1.2.	Secteurs des crèches en chiffres	20
1.2.1	Les crèches du Secteur LEF	20
1.2.2	Les crèches du secteur JESOSA	20
1.2.3	Les crèches du secteur Sud-Ouest	20
1.2.4	Les crèches du secteur Sud-Est	21
1.2.5	Les crèches du secteur NAGO	21
1.2.6	Nombre de places d'accueil en crèches par affilié	22
1.3.	Secteurs des accueillantes en chiffres	24
1.3.1	Les secteurs	24
1.3.2	Le nombre de places d'accueil chez les accueillantes par affilié	26
1.4.	Nombre de places d'accueil total (crèches et accueillantes) par affilié	27
1.5.	Secteur accueil extrascolaire (AES)	28
1.5.1	Nombre d'enfants inscrits par structure	28
1.6.	Statistiques RH	29
1.6.1	Répartition du personnel par âge au 31/12/2025	29
1.6.2	Pourcentage des types d'absences du personnel pour l'année 2025	29
1.6.3	Comparaison entre ETP prestés et ETP payés	30
1.6.4	Turn-over	30
1.6.5	Absentéisme pour incapacité de travail	32
1.7.	Cartographie de l'ensemble de nos milieux d'accueil	33
2.	Accueil 0-3 ans	34
2.1.	Philosophie d'IMAJE	34
2.2.	Crèches	45
2.2.1	Préambule	45
2.2.2	Le poste de directeur de secteur	45
2.2.3	Investissements infrastructures en collaboration avec les affiliés	46
2.2.4	Projets pédagogiques généraux	46
2.3.	Les accueillantes	49
2.3.1	Préambule	49
2.3.2	Projets pédagogiques généraux	50
2.3.3	Evolution du statut des accueillantes	50

2.4.	Accueil en transition écologique (ACTE) pour le 0-3 ans.....	51
2.4.1	Crèches	51
2.4.2	Accueillantes	51
3.	Accueil 3-12 ans.....	53
3.1.	Préambule.....	53
3.2.	Changements du secteur.....	53
3.3.	Investissements infrastructures	54
3.4.	Projets pédagogiques généraux.....	55
3.5.	Les stages de vacances	59
4.	Service enfants malades (SEM)	60
5.	Formations	62
5.1.	Les formations suivies par les directions de crèche	62
5.1.1	Formation Direction de milieux d'accueil de la petite enfance	62
5.1.2	Formation « La posture du manager »	62
5.1.3	Formation au calcul de la PFP.....	63
5.1.4	Formations internes pour responsables hiérarchiques.....	64
5.2.	Les formations suivies par le personnel de l'accueil extrascolaire	64
5.3.	Les formations sécurité	64
6.	Services support	65
6.1.	Service logistique	65
6.1.1	Composition de l'équipe logistique	65
6.1.2	Fonctionnement général	65
6.1.3	Description des activités	65
6.1.3.1	Service Atelier/travaux	65
6.1.3.2	Service des repas.....	66
6.1.3.3	Gestion des courses.....	66
6.1.3.4	Service lavoir	66
6.1.3.5	Service couture	67
6.1.4	Importance stratégique du service	67
6.1.5	Valorisation du service	67
6.2.	Service Ressources humaines (RH)	68
6.2.1	Optimisation des processus RH	68
6.2.2	Recrutement	68
6.2.3	Administration du personnel	69
6.3.	Service prévention et bien-être au travail.....	69
6.3.1	Introduction.....	69
6.3.2	Sécurité.....	70
6.3.2.1	Gestion des accidents.....	70

6.3.2.2	Suivi des conformités réglementaires.....	70
6.3.2.3	Exercices d'évacuation	70
6.3.3	Santé.....	71
6.3.3.1	Campagne de vaccination	71
6.3.3.2	Inclusion et maintien à l'emploi.....	71
6.3.4	Aspects psychosociaux.....	72
6.3.5	L'ergonomie	72
6.3.6	Hygiène, environnement et cadre de travail.....	72
6.3.7	Focus 2024-2025 : amélioration du circuit du linge	73
6.3.8	Evolution des pratiques et matériel	73
6.3.9	Conclusion et valorisation	73
7.	Conclusion.....	74

1. Analyse chiffrée

1.1. Fréquentation des services

1.1.1 Crèches

Moyenne des fréquentations au 31/12/2025.

CRECHES	STRUCTURES	CAPACITÉ	TOTAL (Journées de présence)
CRECHE	ANDENELLE	24	4499
CRECHE	ANHEE	14	2672
CRECHE	BAILLONVILLE	12	2505
CRECHE	BEAURAING 1	21	3619,5
CRECHE	BEAURAING 2	15	2763,5
CRECHE	BIERWART	32	6192,5
CRECHE	BIESME	12	2494
CRECHE	BIEVRE	24	4146,5
CRECHE	BIOUL	12	2232,5
CRECHE	BOVESSE	12	2406
CRECHE	CERFONTAINE	14	2453
CRECHE	CHR 1	21	3396,5
CRECHE	CHR 2	24	4110,5
CRECHE	COUVIN	28	5149,5
CRECHE	DINANT	18	3179
CRECHE	DURNAL	12	2227,5
CRECHE	EMINES	11	2205,5
CRECHE	FALISOLLE	18	2855,5
CRECHE	FAUX-LES-TOMBES	30	6065
CRECHE	GEDINNE	27	3982,5
CRECHE	GESVES	18	3653
CRECHE	GODINNE	14	2701
CRECHE	HAM-SUR-SAMBRE	21	4318
CRECHE	HARLUE	12	2435,5
CRECHE	HASTIERE	15	2690
CRECHE	JEMELLE	18	3504,5
CRECHE	LEUZE	42	8783,5
CRECHE	LUSTIN	18	3338,5
CRECHE	MEHAIGNE	14	2843,5
CRECHE	MEUX	18	3636

CRECHE	MORIALME	18	3243
CRECHE	MORNIMONT	14	2284,5
CRECHE	MOUSTIER	21	4206
CRECHE	NAMECHE	15	2911,5
CRECHE	OHEY	18	3811,5
CRECHE	OLLOY	28	4926,5
CRECHE	PRY	21	3688,5
CRECHE	RHISNES	21	4165
CRECHE	ROCHEFORT	21	3906
CRECHE	RW 1	24	4367
CRECHE	RW 2	21	3590,5
CRECHE	SAINT-GERARD	15	2913
CRECHE	SAINT-GERMAIN	18	3511
CRECHE	SAINT-SERVAIS	24	4429
CRECHE	SEILLES	21	3865
CRECHE	SEURIS 1	35	6296,5
CRECHE	SEURIS 2	18	3790
CRECHE	SOMBREFFE 1	21	3913,5
CRECHE	SOMBREFFE 2	21	4029
CRECHE	SOREE	21	4134,5
CRECHE	SPY	33	5946,5
CRECHE	THY-LE-CHATEAU	24	4817
CRECHE	VELAINE S/S	12	2380
CRECHE	VRESSE	15	2215,5
TOTAL		1.071	200.399

Au 31 décembre 2025, nous comptons 54 crèches.

Nous constatons une diminution du nombre de jours d'accueil de 3,23 % par rapport à 2024.

Ces dernières années, nous ne pouvons que continuer à constater que les besoins d'accueil sont de plus en plus importants. En 2025, nous avons reçu 2710 demandes d'inscriptions (contre 2504 en 2024) et avons pu répondre favorablement à 997 demandes (contre 754 en 2024) ce qui représente 36,79% des dossiers.

1.1.2 Accueillantes

Nombre d'accueillantes salariées et conventionnées au 31/12/2025.

AFFILIES	NOMBRE D'ACCUEILLANTES
ANDENNE	2
BEAURAING	1
COUVIN	2
EGHEZEE	9
FERNELMONT	1
FLORENNES	4
GEMBLOUX	9
GESVES	1
HOUYET	3
JEMEPPE-SUR-SAMBRE	1
LA BRUYERE	3
OHEY	1
SAMBREVILLE	4
SOMBREFFE	1
VIROINVAL	2
WALCOURT	11
Nombre d'accueillantes conventionnées et salariées IMAJE pour la Province de Namur	55

Au 31/12/2025, nous comptons 55 accueillantes réparties comme suit : 48 accueillantes salariées et 7 conventionnées actives. Nous constatons une augmentation du nombre de nos accueillantes en 2025. Cependant, on constate une diminution du nombre de présences de 12,74 %, soit un total de 24.601 présences en 2025 contre 28.194 présences en 2024.

Nos hypothèses et constats pour expliquer cette diminution du nombre de jours d'accueils :

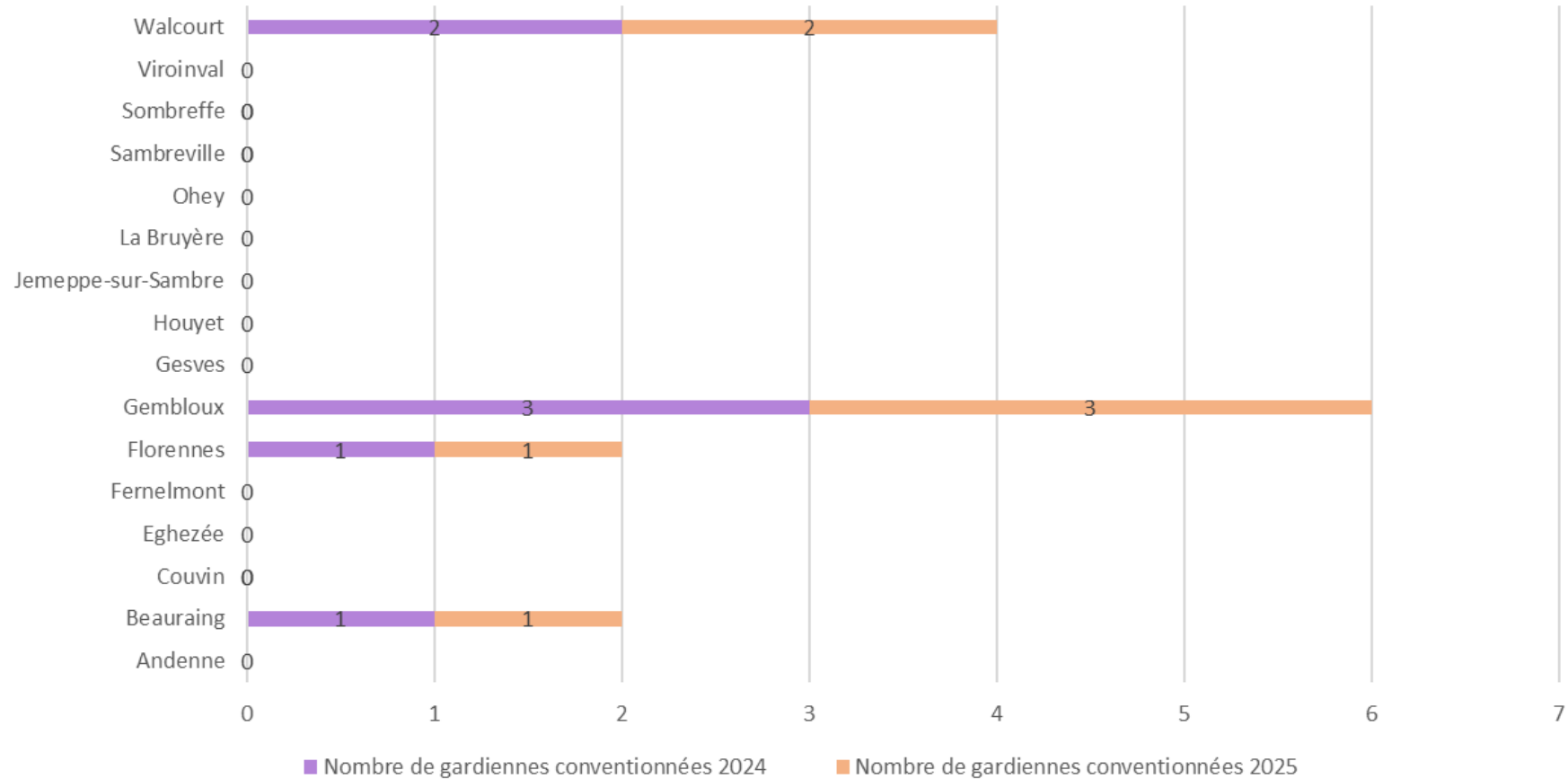
- Les accueillantes salariées bénéficient de congés payés à concurrence de 26 jours par année, ce qu'une conventionnée hésite à prendre...
- Nous observons une augmentation significative et directe des congés de maladie, des congés de circonstance, des rendez-vous médicaux et jours de grève dès l'octroi du statut de salariée...
- L'accès à la réduction du temps de travail pour les salariées (congé parental et pause-carrière).

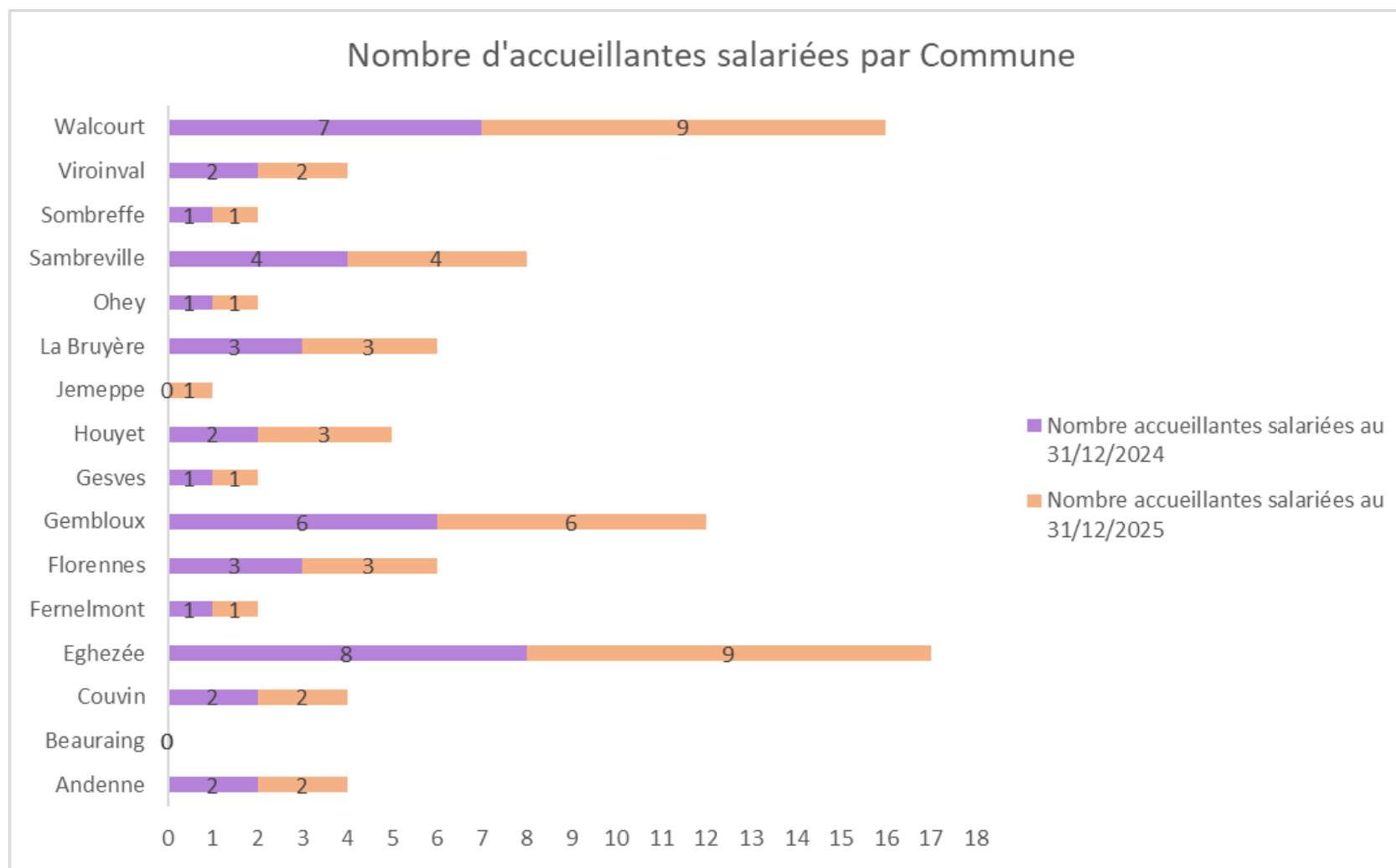
Au 31/12/2025, nous comptons 48 accueillantes salariées, réparties comme suit :

AFFILIES	NOMBRE D'ACCUEILLANTES
ANDENNE	2
BEAURAING	0
COUVIN	2
EGHEZEE	9
FERNELMONT	1
FLORENNES	3
GEMBLOUX	6
GESVES	1
HOUYET	3
JEMEPPE-SUR-SAMBRE	1
LA BRUYERE	3
OHEY	1
SAMBREVILLE	4
SOMBREFFE	1
VIROINVAL	2
WALCOURT	9
Nombre d'accueillantes salariées IMAJE	48

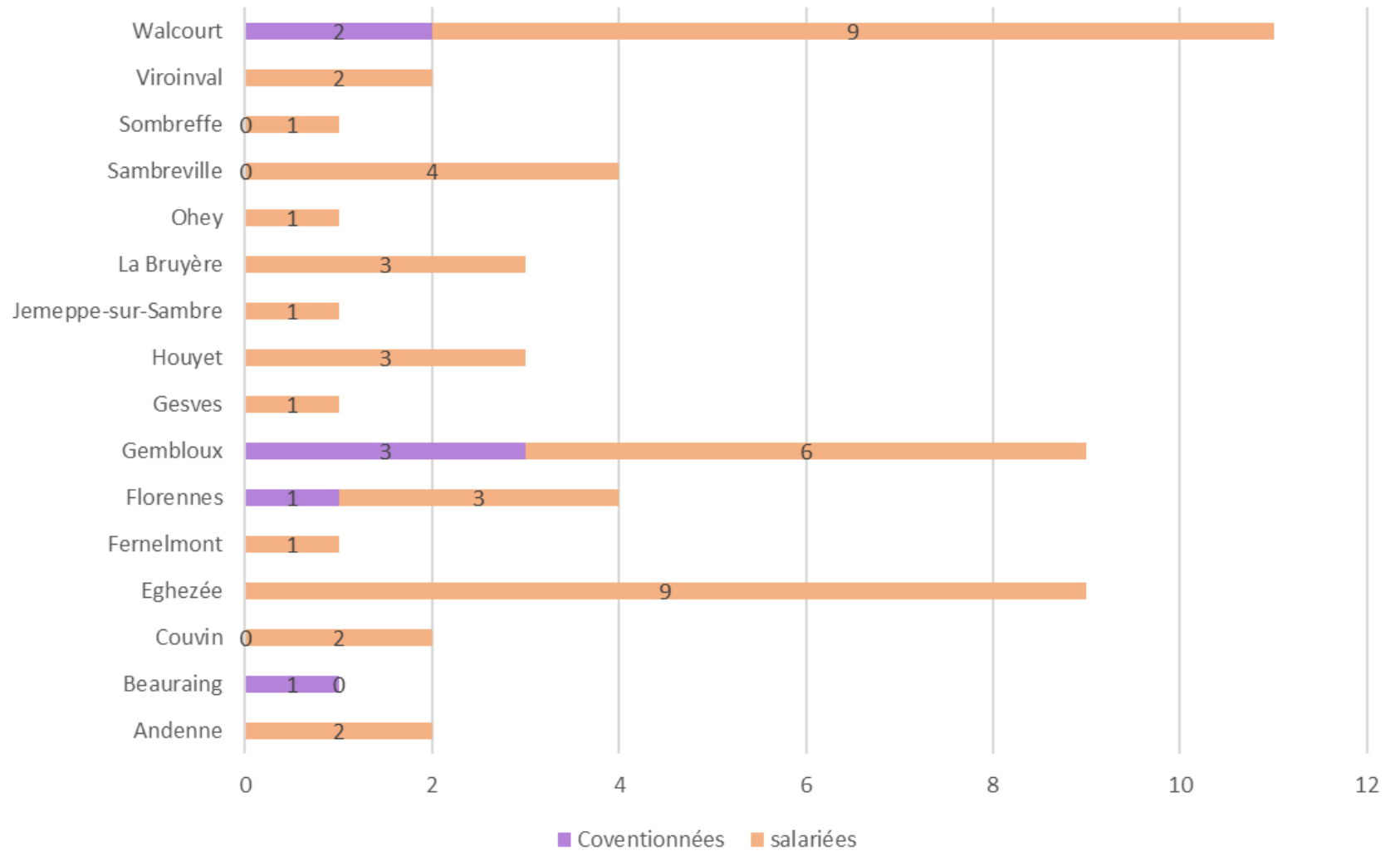
Le taux d'absentéisme des accueillantes salariées en 2025 s'élève à 17,70 %.

Nombre d'accueillantes conventionnées par Commune

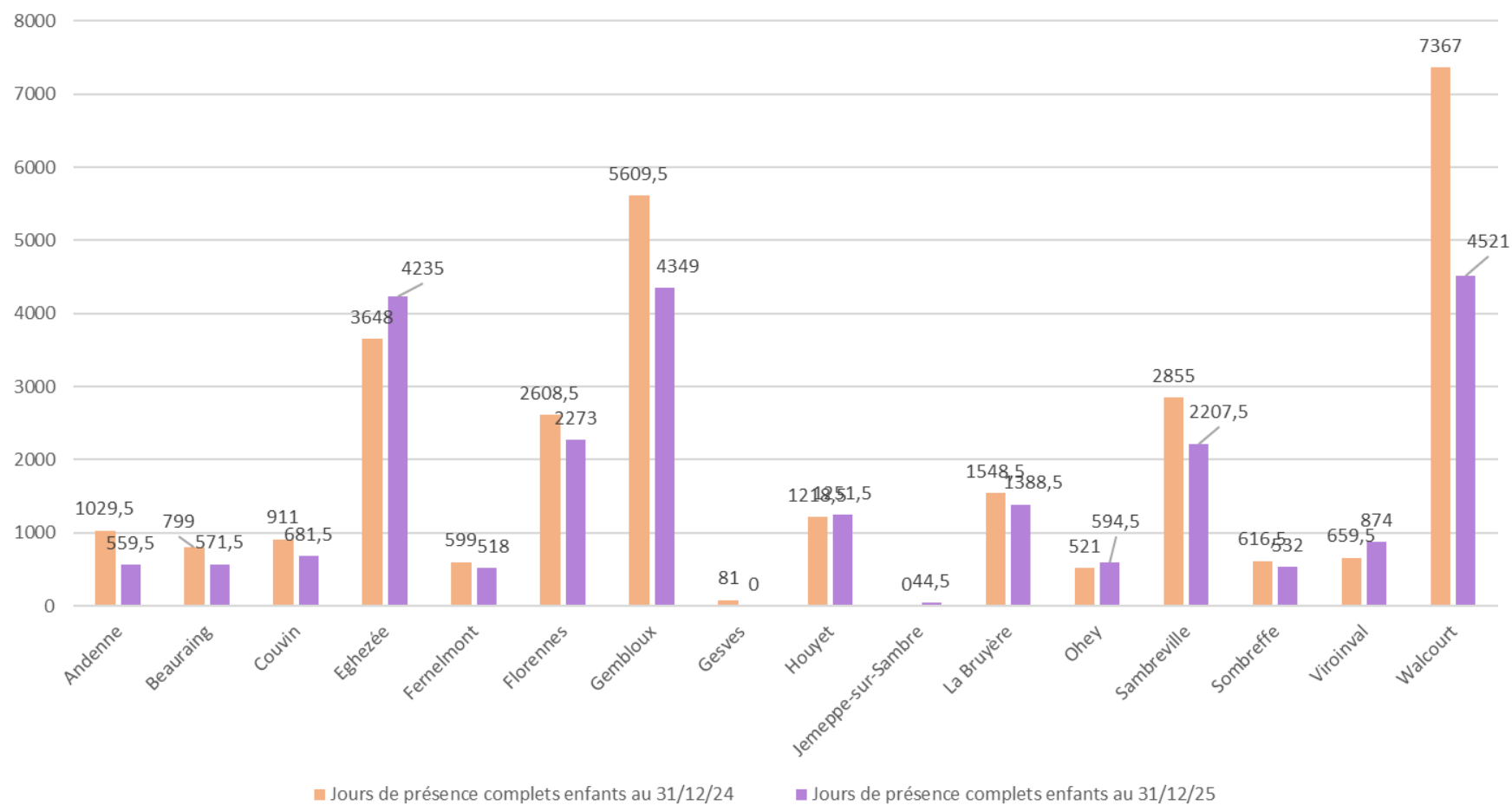




Nombre d'accueillantes conventionnées et salariées par Commune



Nombre de jours de fréquentation au 31/12/2025



1.1.3 Accueil extrascolaire

Fréquentation des différentes structures extrascolaires au 31/12/2025.

Structures	Nbre d'enfants	TOTAL	Remarques
AISCHE	72	2726	Fermeture au 4/07/25
ANDENNE	199	10755	
ARSIMONT	192	15615	
AUVELAIS EFA	121	3098	Ouverture le 25/08/25
AUVELAIS Parc	109	4637	
BOIGNEE	123	12143	
DINANT	122	1179	
FALISOLLE	224	15024	
HASTEDON	89	4251	
JEMEPPE - GD BOIS	39	1195	Ouverture le 25/08/25
JEMEPPE (ANCIEN)	84	439	Fermeture au 4/07/25
JEMEPPE ARBJ	94	3225	Ouverture le 25/08/25
KEUMIEE	162	8803	
LEUZE	107	5317	Fermeture au 4/07/25
LIERNU	105	3704	Fermeture au 4/07/25
LIGNY	247	12025	
MEHAIGNE	151	2965	Fermeture au 4/07/25
MOIGNELEE	109	4130	
MOUSTIER	34	757	Ouverture le 25/08/25
NOVILLE	24	1342	Fermeture au 4/07/25
ROCHEFORT	199	12788	
SAINT LAURENT	138	4733	Ouverture le 25/08/25
SEURIS	97	9584	
SPY (ANCIEN)	75	370	Fermeture au 4/07/25
SPY EFA	42	2029	Ouverture le 25/08/25
SPY ST JOSEPH	182	6496	Ouverture le 25/08/25
TAVIERS	116	6285	Fermeture au 4/07/25
TONGRINNE	127	10732	
VELAINE	231	17606	
WARET	121	5436	Fermeture au 4/07/25
YANNICK LEROY	74	1863	Fermeture au 4/07/25
TOTAL	3.809	191.252	

191.252 journées ont été comptabilisées en 2025 et 3.809 enfants ont fréquentés nos structures extrascolaires. On constate une diminution de 3,79 % du nombre de présences.

Par contre, on remarque une augmentation du nombre d'enfants (+16,95 %).

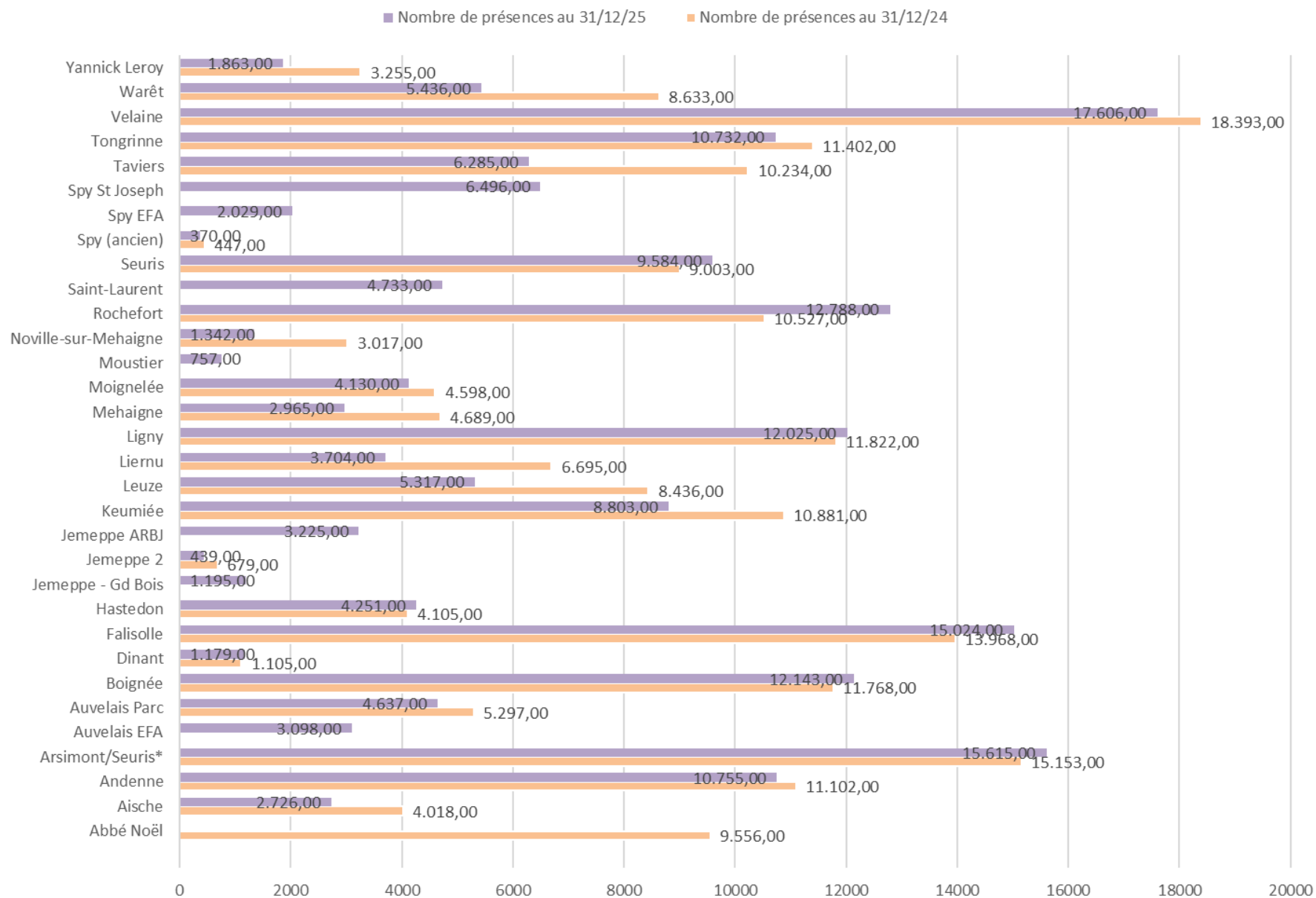
Durant les vacances scolaires 2025, nous avons accueillis 1.212 enfants avec un total de présences de 5.698 et ce, sur 4 implantations (Sambreville, Hastedon, Rochefort et Jemeppe-sur-Sambre).

Comme vous pouvez le constater, le nombre de présences a augmenté en 2025 (5.698 en 2024 contre 4.960 en 2024).

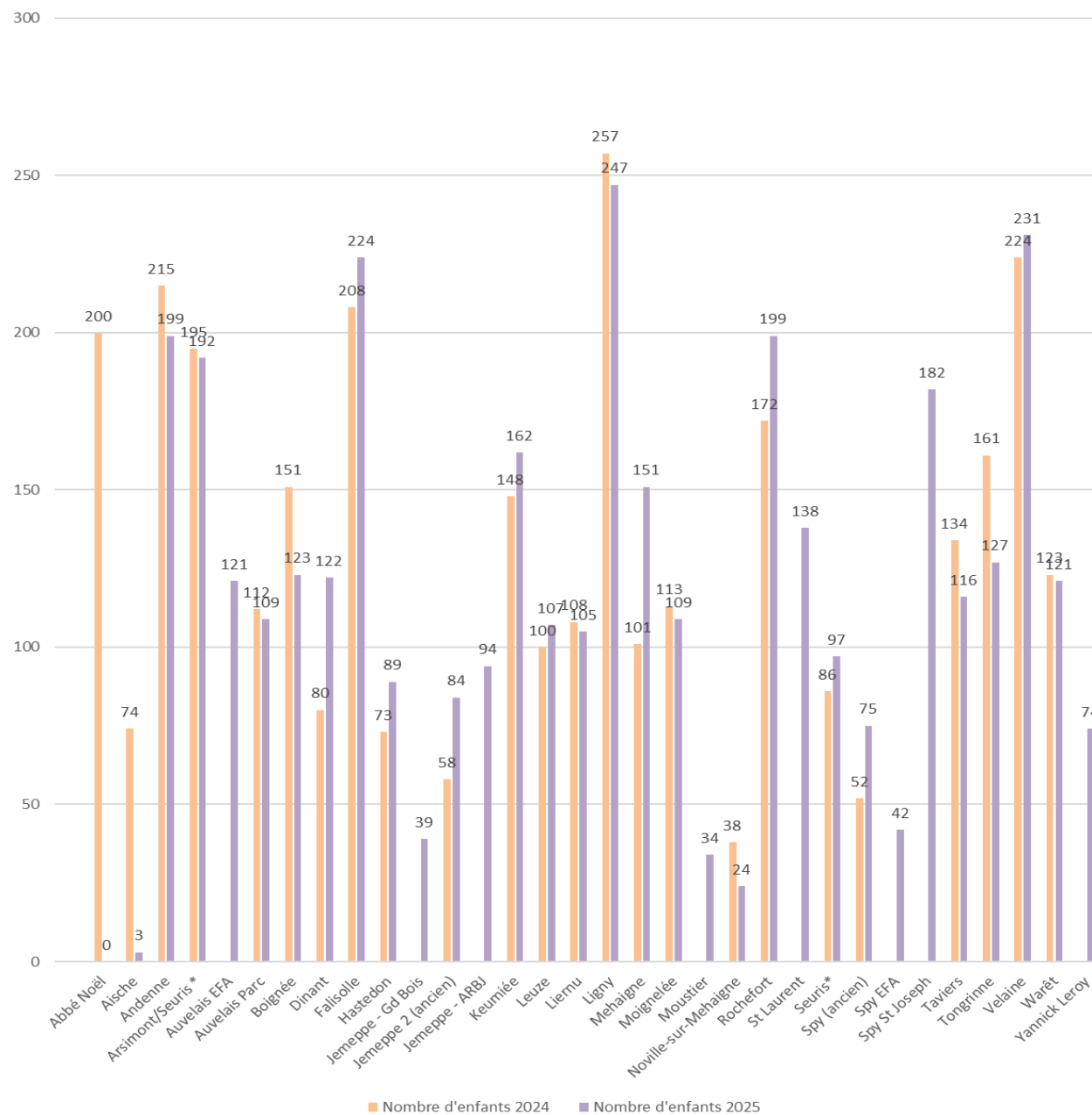
En 2025, 7 semaines de stages ont été organisées.

STRUCTURES	NOMBRE D'ENFANTS	PRESENCES
Hastedon	224	1070
Jemeppe	329	1555
Rochefort	332	1570
Sambreville	327	1503
TOTAL	1.212	5.698

Evolution du nombre de présences extrascolaires



Evolution du nombre d'enfants par structure extrascolaire



1.1.4 Service enfants malades (SEM)

Nombre de dépannages du service enfants malades au 31/12/2025.

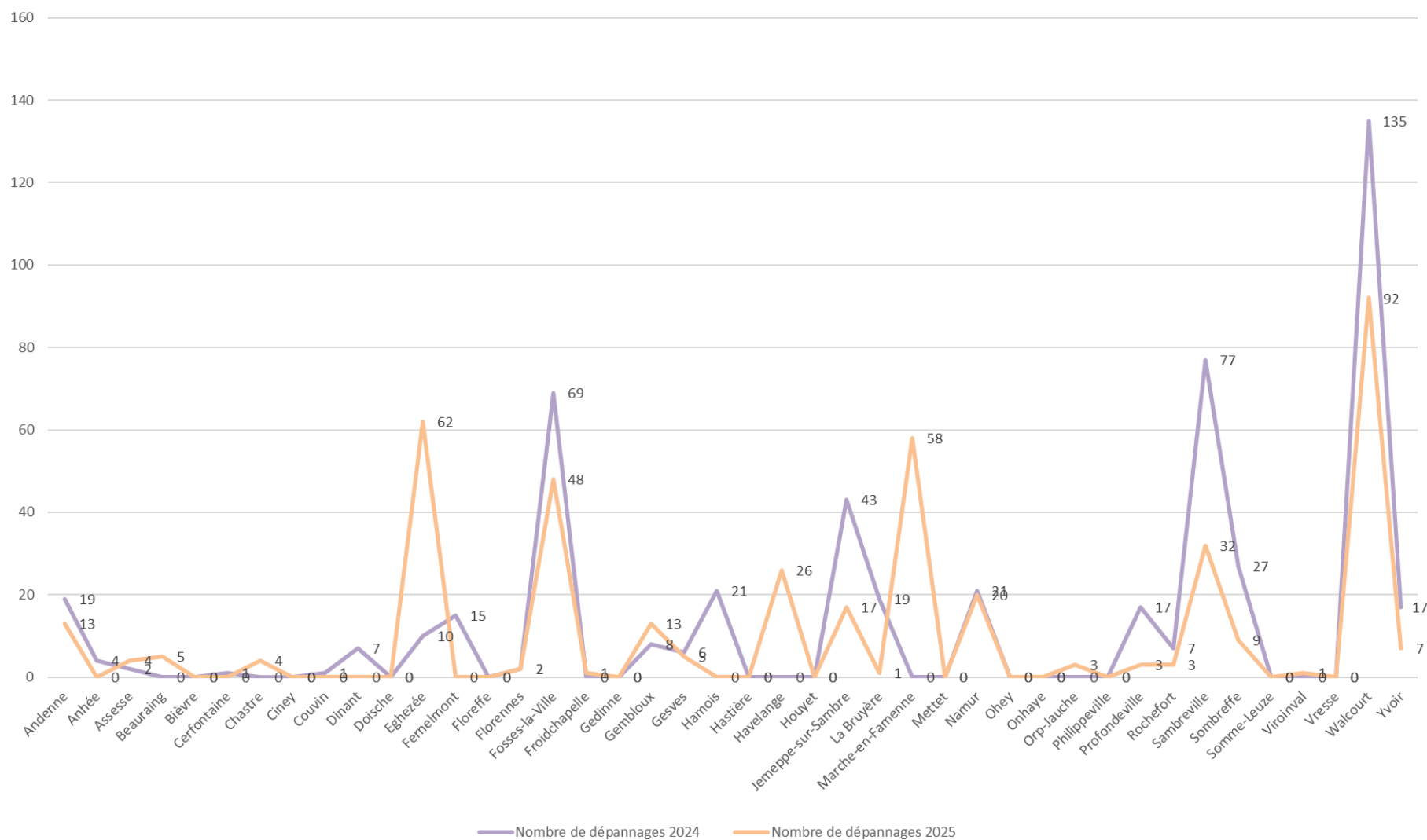
COMMUNES	DÉPANNAGES	COMMUNES	DÉPANNAGES
Andenne	13	Hastière	0
Anhée	0	Havelange	26
Assesse	4	Houyet	0
Beauraing	5	Jemeppe-sur-Sambre	17
Bièvre	0	La Bruyère	1
Cerfontaine	0	Marche-en-Famenne	58
Chastre	4	Mettet	0
Ciney	0	Namur	20
Couvin	0	Ohey	0
Dinant	0	Onhaye	0
Doische	0	Orp-Jauche	3
Eghezée	62	Philippeville	0
Fernelmont	0	Profondeville	3
Floreffe	0	Rocheftort	3
Florennes	2	Sambreville	32
Fosse-la-Ville	48	Sombreffe	9
Froidchapelle	1	Somme-Leuze	0
Gedinne	0	Viroinval	1
Gembloux	13	Vresse	0
Gesves	5	Walcourt	92
Hamois	0	Yvoir	7
TOTAL	157	TOTAL	272
TOTAL GÉNÉRAL	429 dépannages		

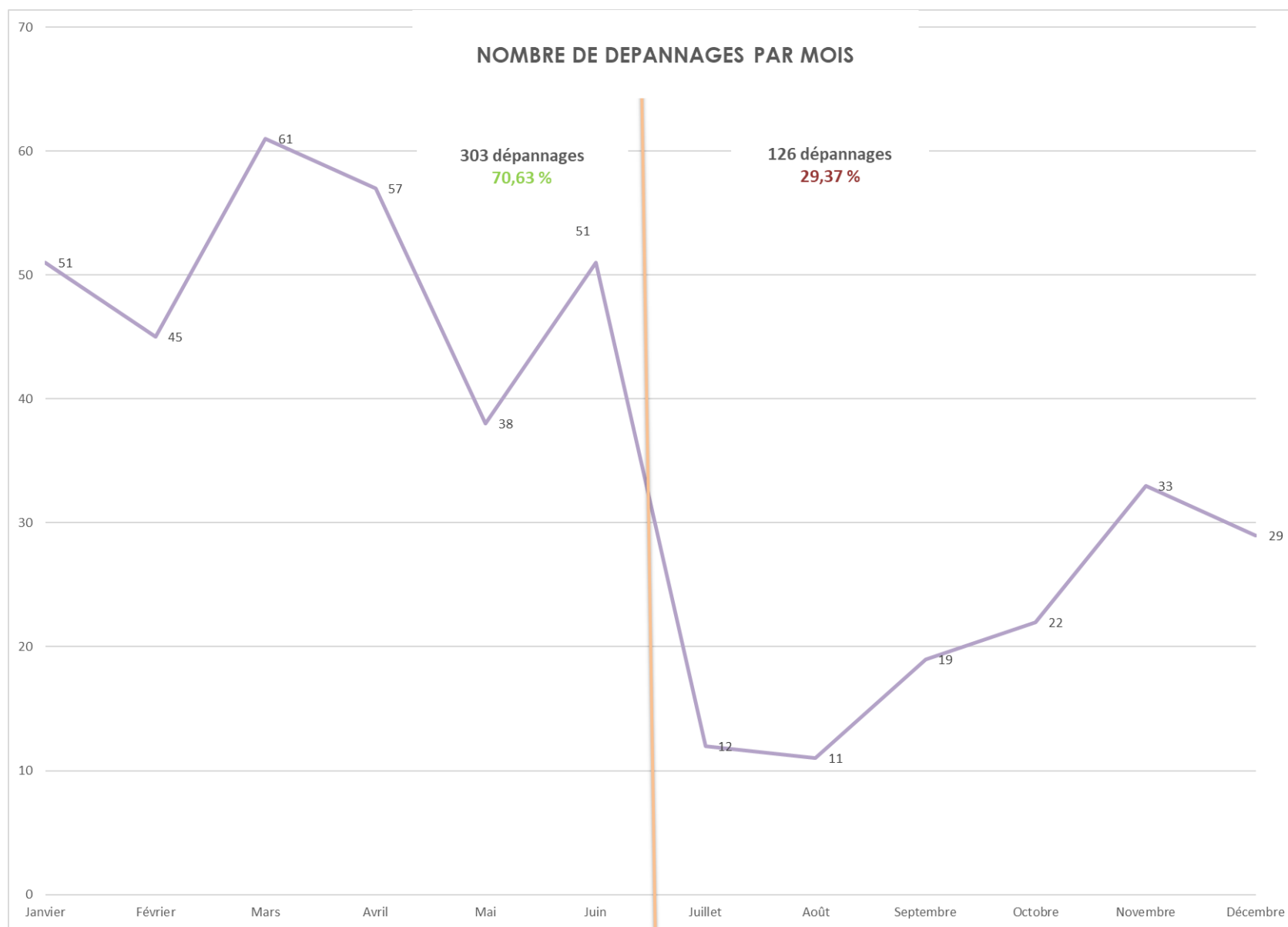
Au 31/12/2025, nous comptabilisons **429** journées de dépannages au profit de **127** enfants, contre 528 jours de dépannages au profit de 81 enfants en 2024, soit une **diminution de 18,75 %**. Le nombre de dépannages refusés pour l'année 2025 s'élève à **47**.

L'activité principale de ce service se situe toujours sur les 6 premiers mois de l'année, à concurrence de **70,63%**. Cette tendance est plus marquée que les précédentes années.

Le taux d'absentéisme du service enfants malades pour 2025 s'élève à 26,89 %.

NOMBRE DE DEPANNAGES PAR COMMUNE





1.2. Secteurs des crèches en chiffres

1.2.1 Les crèches du Secteur LEF

Le secteur LEF compte **9 crèches implantées sur 3 Communes**, représentant une capacité totale de 180 places d'accueil.

- ⇒ Commune de La Bruyère : 4 crèches (Bovesse, Emines, Meux, Rhisnes) à 62 places.
- ⇒ Commune d'Eghezée : 4 crèches (Harlue, Leuze, Mehaigne, Saint-Germain) à 86 places.
- ⇒ Commune de Fernelmont : une crèche (Bierwart) à 32 places.

1.2.2 Les crèches du secteur JESOSA

Le secteur JESOSA compte **10 crèches implantées sur 3 communes** représentant une capacité totale de 214 places pour les enfants de 0 à 3 ans.

- ⇒ Commune de Jemeppe-sur-Sambre : 4 crèches (Ham, Moustier, Mornimont, Spy) à 89 places.
- ⇒ Commune de Sombreffe : 2 crèches (Sombreffe 1 et Sombreffe 2) à 42 places.
- ⇒ Commune de Sambreville : 4 crèches (Falisolle, Seuris 1, Seuris 2, Velaine) à 83 places.

1.2.3 Les crèches du secteur Sud-Ouest

Le secteur Sud-Ouest compte **12 crèches implantées sur 9 communes**, représentant une capacité totale de 219 places pour les enfants de 0 à 3 ans.

- ⇒ Commune d'Anhée : 2 crèches (Bioul et Anhée) à 26 places.
- ⇒ Commune de Cerfontaine à 14 places.
- ⇒ Commune de Couvin à 28 places.
- ⇒ Commune de Dinant à 18 places.
- ⇒ Commune de Florennes (Morialmé) à 18 places.
- ⇒ Commune d'Hastière à 15 places.
- ⇒ Commune de Mettet : 2 crèches (Biesme et Saint-Gérard) à 27 places.
- ⇒ Commune de Viroinval (Olloy) à 28 places.
- ⇒ Commune de Walcourt : 2 crèches (Pry et Thy-le-château) à 45 places.

1.2.4 Les crèches du secteur Sud-Est

Le Secteur Sud -Est compte **11 crèches implantées sur 8 Communes**, représentant une capacité totale de 211 places d'accueil du jeune enfant.

- ⇒ Commune de Beauraing : 2 crèches (Beauraing 1, Beauraing 2) à 36 places.
- ⇒ Commune de Bièvre à 24 places.
- ⇒ Commune de Gedinne à 27 places.
- ⇒ Commune de Profondeville (Lustin) à 18 places.
- ⇒ Commune de Rochefort : 2 crèches (Jemelle, Rochefort) à 39 places.
- ⇒ Commune de Somme-Leuze : 2 crèches (Baillonville, Heure depuis 01/2026) à 26 places.
- ⇒ Commune de Vresse à 15 places.
- ⇒ Commune d'Yvoir : 2 crèches (Durnal, Godinne) à 26 places.

1.2.5 Les crèches du secteur NAGO

Le secteur NAGO compte **12 crèches sur 6 implantions différentes**, représentant une capacité totale de 261 places.

- ⇒ Commune d'Andenne : 3 crèches (Seilles, Andennelle, Namêche) à 60 places.
- ⇒ Commune de Gesves : 3 crèches (Faulx-les-tombes, Sorée, Gesves) à 69 places.
- ⇒ Commune d'Ohey : 1 crèche (Ohey) à 18 places.
- ⇒ Région Wallonne : 2 crèches (RW 1, RW2) à 45 places.
- ⇒ Crèches du CHR : 2 crèches (Chr 1, Chr2) à 45 places.
- ⇒ Crèche de la Province de Namur : 1 crèche (Saint-Servais) à 24 places.

1.2.6 Nombre de places d'accueil en crèches

CRECHES	STRUCTURES	CAPACITÉ
CRECHE	ANDENELLE	24
CRECHE	ANHEE	14
CRECHE	BAILLONVILLE	12
CRECHE	BEAURAING 1	21
CRECHE	BEAURAING 2	15
CRECHE	BIERWART	32
CRECHE	BIESME	12
CRECHE	BIEVRE	24
CRECHE	BIOUL	12
CRECHE	BOVESSE	12
CRECHE	CERFONTAINE	14
CRECHE	CHR 1	21
CRECHE	CHR 2	24
CRECHE	COUVIN	28
CRECHE	DINANT	18
CRECHE	DURNAL	12
CRECHE	EMINES	11
CRECHE	FALISOLLE	18
CRECHE	FAUX-LES-TOMBES	30
CRECHE	GEDINNE	27
CRECHE	GESVES	18
CRECHE	GODINNE	14
CRECHE	HAM-SUR-SAMBRE	21
CRECHE	HARLUE	12
CRECHE	HASTIERE	15
CRECHE	JEMELLE	18
CRECHE	LEUZE	42
CRECHE	LUSTIN	18
CRECHE	MEHAIGNE	14
CRECHE	MEUX	18
CRECHE	MORIALME	18
CRECHE	MORNIMONT	14
CRECHE	MOUSTIER	21
CRECHE	NAMECHE	15
CRECHE	OHEY	18
CRECHE	OLLOY	28

CRECHE	PRY	21
CRECHE	RHISNES	21
CRECHE	ROCHEFORT	21
CRECHE	RW 1	24
CRECHE	RW 2	21
CRECHE	SAINT-GERARD	15
CRECHE	SAINT-GERMAIN	18
CRECHE	SAINT-SERVAIS	24
CRECHE	SEILLES	21
CRECHE	SEURIS 1	35
CRECHE	SEURIS 2	18
CRECHE	SOMBREFFE 1	21
CRECHE	SOMBREFFE 2	21
CRECHE	SOREE	21
CRECHE	SPY	33
CRECHE	THY-LE-CHATEAU	24
CRECHE	VELAINE S/S	12
CRECHE	VRESSE	15
TOTAL		1.071 places d'accueil

1.3. Secteurs des accueillantes en chiffres

1.3.1 Les secteurs

⇒ **Gembloux** :

- 5 accueillantes 4/5 TP dont 2 accueillantes en statut conventionné
- 4 accueillantes TP dont 1 accueillante en statut conventionné

⇒ **Eghezée** :

- 6 accueillantes 4/5 TP
- 3 accueillantes TP
- 1 candidate accueillante (début d'activité octobre 2026)

⇒ **Sambreville** :

- 1 co-accueil lieu tiers (2 accueillantes TP)
- 2 accueillantes TP

⇒ **Walcourt** :

- 4 accueillantes 4/5 TP dont 1 accueillante en statut conventionné
- 7 accueillantes TP dont 1 accueillante en statut conventionné

⇒ **Sombrefe** :

- 1 accueillante 4/5 TP

⇒ **La Bruyère** :

- 3 accueillantes 4/5 TP dont 2 en capacité 3 enfants équivalents 4/5 au lieu de 4 enfants équivalents 4/5

⇒ **Jemeppe** :

- 1 accueillante TP
- 1 candidate accueillante (début d'activité septembre 2026)

⇒ **Florennes** :

- 3 accueillantes 4/5 TP
- 1 accueillante TP en statut conventionné

⇒ **Viroinval** :

- 1 accueillante 4/5 TP
- 1 accueillante TP

⇒ **Couvin** :

- 1 accueillante 4/5 TP
- 1 accueillante TP
- 2 candidates accueillantes (début d'activité mai 2026 et septembre 2026)

⇒ **Beauraing** :

- 1 accueillante 4/5 TP en statut conventionné
- 1 candidate accueillante (début activité janvier 2027)

⇒ **Houyet** :

- 1 accueillante 4/5 TP
- 2 accueillantes TP

⇒ **Andenne** :

- 2 accueillantes 4/5 TP

⇒ **Ohey** :

- 1 accueillante 4/5 TP

⇒ **Fernelmont** :

- 1 accueillante TP

⇒ **Gesves** :

- 1 accueillante 4/5 TP

1.3.2 Le nombre de places d'accueil chez les accueillantes

AFFILIES	NOMBRE DE PLACES D'ACCUEIL
ANDENNE	8
BEAURAING	4
COUVIN	8
EGHEZEE	36
FERNELMONT	4
FLORENNES	16
GEMBOUX	36
GESVES	4
HOUYET	12
JEMEPPE-SUR-SAMBRE	4
LA BRUYERE	10
OHEY	4
SAMBREVILLE	16
SOMBREFFE	4
VIROINVAL	8
WALCOURT	44
TOTAL PLACES D'ACCUEIL	218

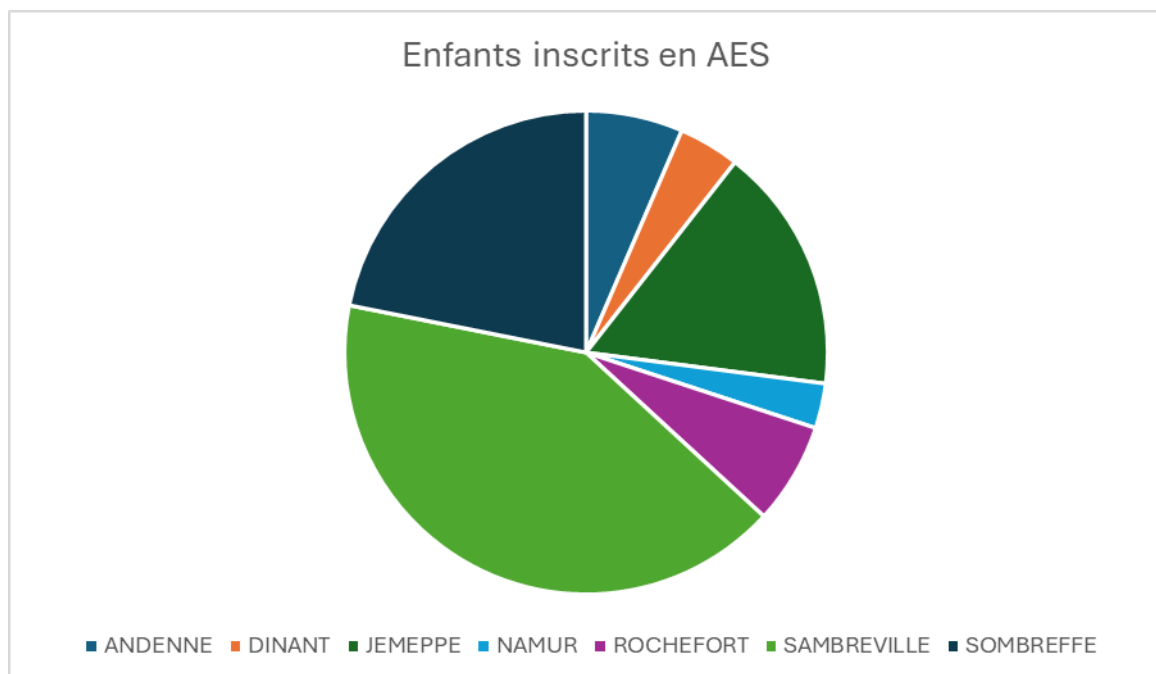
1.4. Nombre de places d'accueil total (crèches et accueillantes) par affilié

AFFILIES	NOMBRE PLACES CRECHES	NOMBRE PLACES ACCUEILLANTES	TOTAL/AFFILIE
ANDENNE	60	8	68
ANHEE	26	0	26
ASSESSE	0	0	0
BEAURAING	36	4	40
BIEVRE	24	0	24
CERFONTAINE	14	0	14
CHR NAMUR	45	0	45
COUVIN	28	8	36
DINANT	18	0	18
EGHEZEE	86	36	122
FERNELMONT	32	4	36
FLORENNES	18	16	34
FOSSÉS-LA-VILLE	0	0	0
GEDINNE	27	0	27
GEMBLOUX	0	36	36
GESVES	69	4	73
HASTIERE	15	0	15
HAVELANGE	0	0	0
HOUYET	0	12	12
JEMEPPE-SUR-SAMBRE	89	4	93
LA BRUYERE	62	10	72
METTET	27	0	27
OHEY	18	4	22
PROFONDEVILLE	18	0	18
PROVINCE NAMUR	24	0	24
ROCHEFORT	39	0	39
RW	45	0	45
SAMBREVILLE	83	16	99
SOMBREFFE	42	4	46
SOMME-LEUZE	12	0	12
VIROINVAL	28	8	36
VRESSE-SUR-SEMOIS	15	0	15
WALCOURT	45	44	89
YVOIR	26	0	26
TOTAL	1071	218	1289

1.5. Secteur accueil extrascolaire (AES)

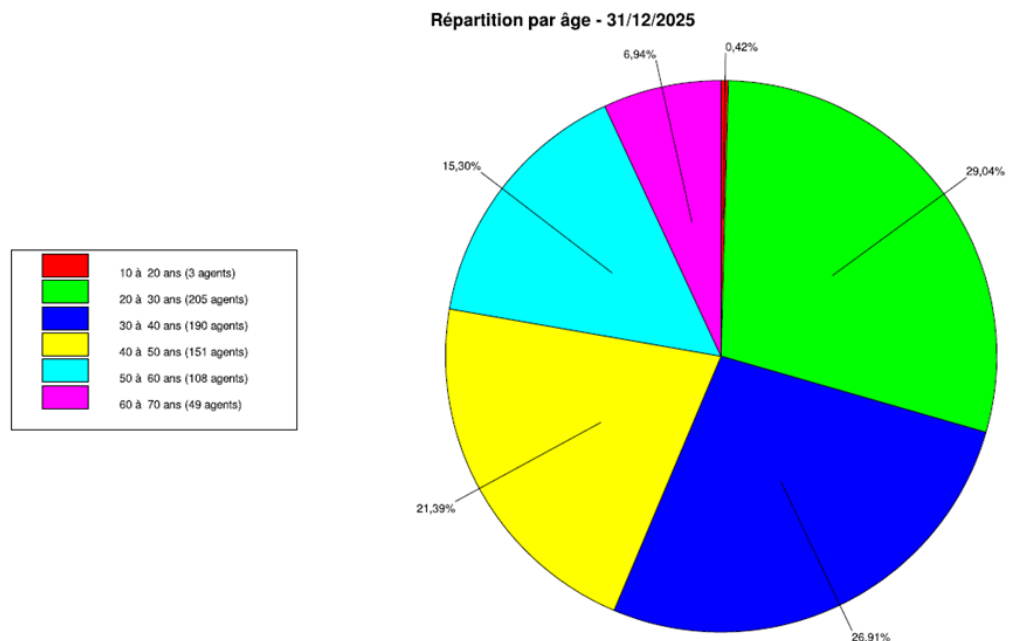
1.5.1 Nombre d'enfants inscrits par structure

AFFILIES	STRUCTURES AES	NOMBRE D'ENFANTS
ANDENNE	ANDENNE	190
DINANT	DINANT	120
JEMEPPE-SUR-SAMBRE	ARBJ	96
JEMEPPE-SUR-SAMBRE	GRAND-BOIS	39
JEMEPPE-SUR-SAMBRE	MOUSTIER	34
JEMEPPE-SUR-SAMBRE	SPY SAINT-JOSEPH	184
JEMEPPE-SUR-SAMBRE	SPY EFA	42
NAMUR	HASTEDON	88
ROCHEFORT	ROCHEFORT	199
SAMBREVILLE	ARSIMONT	191
SAMBREVILLE	AUVELAIS EFA	124
SAMBREVILLE	AUVELAIS PARC	107
SAMBREVILLE	FALISOLLE	224
SAMBREVILLE	KEUMIEE	162
SAMBREVILLE	MOIGNELEE	109
SAMBREVILLE	SEURIS	97
SAMBREVILLE	VELAINE	238
SOMBREFFE	BOIGNEE	123
SOMBREFFE	LIGNY	247
SOMBREFFE	SAINT-LAURENT	138
SOMBREFFE	TONGRINNE	133
7 COMMUNES	21 AES	2.885 enfants

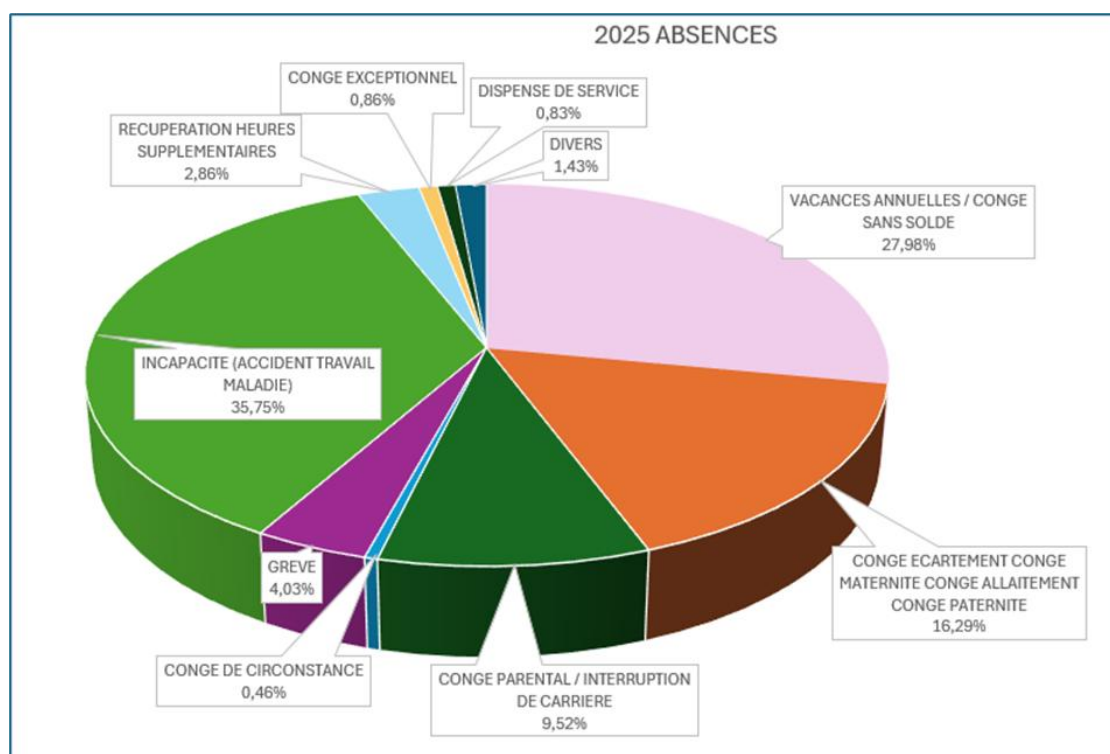


1.6. Statistiques RH

1.6.1 Répartition du personnel par âge au 31/12/2025



1.6.2 Pourcentage des types d'absences du personnel pour l'année 2025



1.6.3 Comparaison entre ETP prestés et ETP payés

IMAJE	EQTP PRESTE	PROGRESSION EQTP PRESTE	NOMBRE DE TRAVAILLEURS SOUS CONTRAT	PROGRESSION	EQTP PAYE	PROGRESSION EQTP PAYE
2023	397,96		765		460,54	
2024	412,08	3,55%	831	8,63%	477,41	3,66%
2025	431,34	4,67%	824	-0,84%	488,97	2,42%

De 2023 à 2024 → hausse du personnel :

➔ + 66 travailleurs (+8,63%), +14,12 EQTP (+3,55%).

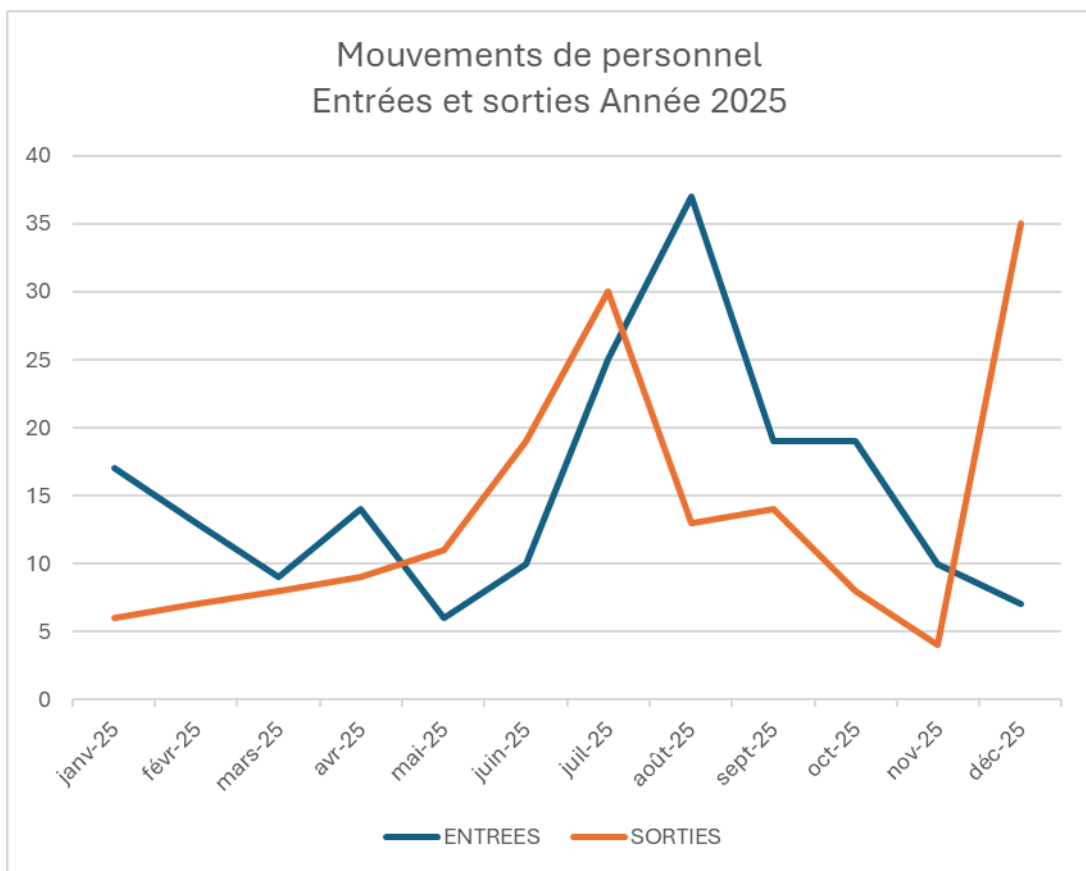
Cela s'explique par le nombre de contrats qui sont à temps partiel, il y a plus d'absences (maladie, congés divers) et un turn-over présent.

De 2024 à 2025 → baisse du nombre de travailleurs mais hausse de l'EQTP :

➔ - 7 travailleurs (-0,84%), +19,26 EQTP (+4,67%)

Cela s'explique par le fait qu'il y a une meilleure présence et un turn-over présent.

1.6.4 Turn-over



Le taux de turn-over en 2025 équivaut à 25.40%.

Les mois avec le plus de sorties sont décembre 2025 (35 sorties) et juillet 2025 (30 sorties).

Le mois avec le plus d'entrées est août 2025 (37 entrées) expliqué par la rentrée dans le secteur accueil extra-scolaire et dans les crèches après la fermeture annuelle.

Les pics de turn-over, particulièrement en été et en fin d'année s'expliquent par la révision de contrats ou avenants à durée déterminée (une centaine) dont la date de fin est au 30/06 ou 31/12.

Le secteur est contraint à engager des travailleurs qui bénéficient de primes à l'emploi limitées dans le temps et qui nous obligent à mettre fin au contrat une fois la prime consommée.

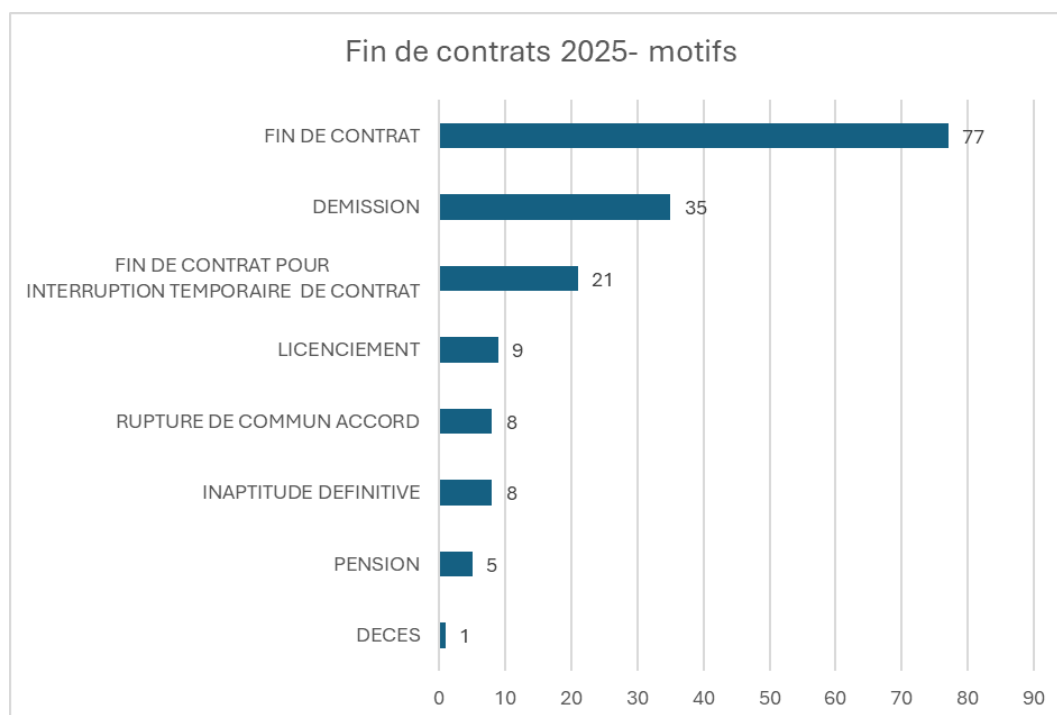
IMAJE ayant un personnel majoritairement féminin le taux de congés pour écartement s'élève à 16,29 %, le taux de congés thématiques (congé parental, interruption de carrière) s'élève à 9,52% ce qui engendre des contrats/avenants de remplacement récurrents qui se terminent au retour de la personne écartée/en congé thématique.

IMAJE ayant un absentéisme de 17,15 % cela engendre également des contrats/avenants de remplacement.

La politique des contrats chez IMAJE est d'offrir au nouvel engagé, dans un premier temps, des contrats à durée déterminée ce qui permet à IMAJE d'ajuster l'encadrement à la réalité de terrain et de permettre d'évaluer les compétences de la personne.

Deux fois par an les directions des structures d'accueil réalisent une analyse approfondie des effectifs en personnel par rapport au taux de présence des enfants accueillis. Cette analyse vise à optimiser les ressources tout en maintenant un accueil de qualité pour les enfants. IMAJE se donne ainsi une marge de sécurité afin de maîtriser le budget des rémunérations.

Les motifs de sortie sont les suivants :



1.6.5 Absentéisme pour incapacité de travail

Qu'entendre par taux d'absentéisme ?

Taux d'absentéisme = ((Nombre de jours d'absence pour incapacité de travail pour maladie) *100 / (EQTP presté *Nombre total de jours de travail prévus)).

Ne sont pas considérés ici : les jours d'accident de travail, le congé de maternité.

Années	Taux d'absentéisme pour tout le personnel IMAJE
2023	18,73%
2024	21,04%
2025	17,07%

Selon un article de la RTBF du 3/04/26 ([L'absentéisme en baisse de façon 'significative' en 2025, une première en 25 ans - RTBF Actus](#)) « L'absentéisme a connu une baisse "significative" en 2025, une première en 25 ans, selon une étude publiée par le prestataire de services de ressources humaines Securex, qui attribue cette diminution à la nouvelle politique de convocation. Lors d'une journée de travail moyenne en 2025, 8,09% des salariés étaient absents pour cause de maladie, contre un niveau record de 8,49% en 2024 ».

Le taux d'absentéisme chez IMAJE en 2025 s'élève à 17,07 %, soit un niveau nettement supérieur au taux de référence de 8,49 %. L'écart de près de 8,58 points traduit un niveau d'absences plus de deux fois supérieur au taux de référence.

IMAJE suit la tendance belge avec une diminution de l'absentéisme de 21,04% en 2024 à 17,07 % en 2025.

Depuis juillet 2024 IMAJE a mis en place une Politique de gestion du bien-être en matière d'absentéisme. Les managers d'équipe réalisent des entretiens de retour d'absence, des entretiens d'absentéisme avec les travailleurs qui ont été absents à trois reprises au moins (pour des périodes différentes) durant les douze derniers mois. Ces entretiens permettent d'identifier si les causes de ces absences sont professionnelles et d'analyser les éventuelles pistes d'amélioration interne pour y remédier. Depuis la tenue de ces entretiens, des mesures ergonomiques par exemple ont été mises en place, des réductions de temps de travail via des congés thématiques, etc.

Courant 2024-2025 les managers d'équipe ont été formés en management. La littérature montre que les comportements et styles de leadership influencent directement l'absentéisme (leadership relationnel, soutien social, justice perçue, gestion de la santé au travail etc.).

Les mesures mises en place par IMAJE couplées à celles du gouvernement ont pour résultat une baisse de l'absentéisme.

L'objectif 2026 est de continuer à tout mettre en œuvre pour diminuer ce pourcentage.

1.7. Cartographie de l'ensemble de nos milieux d'accueil



2. Accueil 0-3 ans

2.1. Philosophie d'IMAJE

Nos crèches s'inscrivent dans une démarche éducative fondée sur la philosophie IMAJE dont l'ambition est claire : garantir un accueil de qualité.

Dans un contexte où les parents recherchent un accueil rassurant, humain et structurant, notre philosophie constitue un véritable levier.

En voici, les différents points :

« Les passions tristes diminuent notre capacité à agir, elles proviennent d'idées inadéquates. Les passions joyeuses liées à des idées adéquates augmentent notre créativité » M Garrigue Abgrall.

- ➔ L'enfant a besoin d'un adulte bienveillant, heureux. Les émotions de l'adulte qui travaille avec des bébés importent. La bientraitance pour tout le monde est primordiale, que ce soit pour les bébés, mais aussi pour les adultes.



- ➔ Les tétines et les doudous restent à disposition des enfants, quel que soit leur âge. Ils doivent pouvoir en disposer de manière autonome, gérer librement leur utilisation et ceci afin d'apprendre à gérer leurs émotions. C'est un moyen de gérer lui-même ses besoins émotionnels et d'aider à la construction de sa sécurité affective de base. L'adulte doit être à l'écoute du besoin de l'enfant et le respecter, sans rien imposer. En fonction du développement de l'enfant, l'adulte pourra l'inviter à déposer sa tétine dans sa poche à doudou, afin de favoriser la communication sociale.



- ➔ Les émotions ne sont ni des caprices, ni des banalités, ni des moyens de manipulation. La colère, la peur, la tristesse, la joie, l'étonnement et le dégoût ont chacune leur importance et c'est à l'adulte à accompagner l'enfant pour qu'il apprenne à les décoder et à les gérer. « Le bébé ne sait pas se réguler émotionnellement seul, il ne se régule que dans le lien » M Garrigue Abgrall.



- ➔ L'enfant a besoin de repères, de continuité, de permanence et par conséquent, tout le travail d'encadrement sera réalisé dans ce sens et avec du bon sens. L'enfant reste au centre des priorités dans la réponse à ses besoins.



- ➔ Nous voulons que la journée soit ponctuée de repères précis pour les enfants et que les rituels soient maintenus pour jouer leur rôle premier d'élément sécurisant. Les routines c'est important, augmentez la prévisibilité !



Rituel de lecture avant la sieste

- ➔ Les coins permanents doivent être présents, aménagés et à disposition des enfants. Veiller au roulement des jeux complémentaires durant la journée. Le lieu où l'enfant est accueilli est un environnement fait de découvertes des matières, de méthodes artistiques, de sensations ; un lieu d'éveil de tous les sens.





- ➔ L'enfant est une personne et il sera identifié par sa photo, un dessin de sa production et non par tout autre pictogramme animalier ou d'objet. Penser la bientraitance.



- ➔ Nous voulons que l'enfant puisse se développer physiquement en toute liberté, sans contrainte, sans peur, qu'il puisse explorer son corps, son environnement. C'est ainsi que nous privilégions le pied nu pour les enfants. Mais aussi, nous voulons qu'il se trouve dans un positionnement le plus sécurisant pour lui, qu'il se sente contenu par nos attitudes.





- ➔ Ne jamais sanctionner un enfant en le laissant seul et exclu. Les punitions sont inutiles, les conséquences naturelles sont suffisantes.
- ➔ Nous voulons que l'enfant soit reconnu dans ses besoins, que ses rythmes de sommeil, d'alimentation et de propreté soient respectés. L'enfant structure ses rythmes et l'adulte s'y adapte.



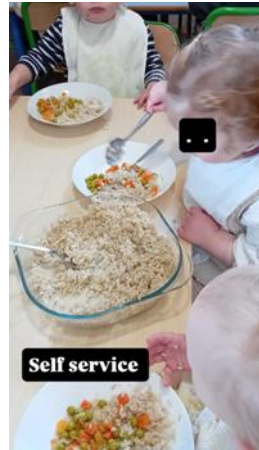
- ➔ Nous demandons au personnel que le matériel mis à sa disposition soit respecté et utilisé conformément à sa finalité.



- ➔ Nous voulons que l'eau soit toute la journée à disposition des enfants, qu'ils puissent se servir quand ils ont soif et qu'ils puissent boire pendant le repas.



- ➔ Afin de favoriser l'autonomie, l'application du self-service avec les plats à table sera privilégiée.



Toute forme de nourriture ne fera l'enjeu ni d'une récompense, ni d'une punition.
Nous ne forçons pas un enfant à manger, l'enfant mange à sa faim.

« Les adultes sont des phares directionnels, c'est le visage et surtout le regard des adultes qui éclaire et les enfants tiennent compte de ce qu'il regarde » A-M Fontaine

➔ L'adulte se situe au niveau de l'enfant et est dans l'interaction avec lui.



Le travail de terrain sera en lien avec les concepts théoriques définis tant lors des journées pédagogiques, que dans les PAC et projet pédagogique de lieu d'accueil.



- ➔ Nous voulons que les enfants sortent tous les jours à l'extérieur, que ce soit sur une terrasse, dans un jardin, dans une cour, en promenade ! C'est essentiel pour développer un système immunitaire, favoriser un meilleur sommeil, stimuler le développement cognitif grâce aux nombreux stimuli sensoriels (sons, lumières, odeurs). Cela diminue le stress ! *« Il n'y a pas de mauvais temps, il n'y a que de mauvais équipements »* - adage nordique populaire.



2.2. Crèches

2.2.1 Préambule

Le fonctionnement par secteur a été mis en place en octobre 2023. Il existe actuellement 5 secteurs chapeautés par 5 directrices de secteur regroupant plusieurs communes, à savoir :

- ⇒ Le Secteur LEF (La Bruyère, Eghezée, Fernelmont) ;
- ⇒ Le secteur JESOSA (Jemeppe-sur-Sambre, Sombreffe et Sambreville) ;
- ⇒ Le secteur de NAGO (Namur, Andenne, Gesves, Ohey) ;
- ⇒ Le secteur Sud-Ouest (Anhée, Cerfontaine, Couvin, Dinant, Florennes, Hastière, Mettet, Viroinval, Walcourt) ;
- ⇒ Le secteur Sud-Est (Beauraing, Bièvre, Gedinne, Profondeville, Rochefort, Somme-Leuze, Vresse et Yvoir).

2.2.2 Le poste de directeur de secteur

En créant le poste de directeur de secteur nous avons pu passer d'une logique de difficulté pour le Pouvoir Organisateur de rester disponible vu le nombre d'intervenants directs (+/- 140 collaborateurs en lien direct avec la direction) à une logique de pilotage.

La création de ce poste a apporté une réponse structurelle en s'avérant être un levier d'efficacité organisationnelle. La direction a pu sortir de la micro-gestion et retrouver une posture de pilotage. Avec pour impact une vision renforcée et un développement maîtrisé.

Le poste de directeur de secteur permet de garantir l'alignement de la vision et de la pratique :

- Plus proche du terrain, des communes, des CPAS et autres acteurs, il permet un travail en étroite collaboration avec la direction de la crèche en étant le relai du Pouvoir Organisateur.
- Soutien accru aux directions.
- Meilleure gestion des situations complexes (au niveau de la gestion du personnel, des parents, des partenariats...)
- Suivi plus rapproché des équipes, ce qui va permettre un travail autour de l'absentéisme. Visant à diminuer le turn-over et augmenter le bien-être des équipes, des enfants.
- En tant que partenaire privilégié avec la direction et l'ONE, accompagne le travail qualitatif autour de l'accueil via le suivi du projet pédagogique, l'accompagnement dans le bilan de qualité réalisé avec l'ONE afin d'accompagner la mise en place de projets ayant un impact réel et positif sur la qualité de l'accueil.

- La création de cet échelon intermédiaire permet une meilleure cohérence institutionnelle au sein de toutes les crèches Imaje.

En conclusion, la création du poste de directeur de secteur a permis d'assurer un pilotage stratégique cohérent tout en renforçant l'ancrage opérationnel sur le terrain des décisions prises par le Pouvoir Organisateur.

2.2.3 Investissements infrastructures en collaboration avec les affiliés

- Différents projets de réaménagement et d'organisation des sections dans des crèches permettant la mise en place d'un système de référence plus adapté aux besoins des enfants.
- Réflexion concernant l'investissement des extérieurs (création de potager, chemin sensoriel, panneaux didactiques sur les sens, ...) ainsi que des réflexions lors de formations diverses sur les aménagements et activités extérieures : réalisation de mobilier en palettes, activités variées avec matériel de récupération, faire vivre le dehors à l'intérieur...
- Aménagement et réaménagement de différentes sections des crèches des secteurs. Création ou amélioration de coins doux accueillants et réconfortants, réflexion autour de l'éveil à la gestion émotionnelle et découverte des sens.
- Rénovation de différents extérieurs apportant une amélioration significative de l'accessibilité et de la qualité des espaces destinés aux enfants.
- Révision et rénovations diverses dans certaines structures afin de maintenir la sécurité du personnel et des enfants présents en crèche et de répondre au besoin de conformité des bâtiments (exemples : screen, panneaux acoustiques, électricité, volets, ...).
- Des travaux de peinture ont été réalisés dans plusieurs crèches, tant par les affiliés que par IMAJE.

2.2.4 Projets pédagogiques généraux

Nos projets éducatifs favorisent l'autonomie dès le plus jeune âge en respectant le rythme individuel de chaque enfant. Les pratiques mises en place encouragent l'exploration corporelle, la liberté de mouvement et l'apprentissage progressif de la gestion de ses besoins. En valorisant la confiance en soi et la responsabilisation, nous répondons aux attentes contemporaines des familles et affirmons une identité pédagogique claire et différenciante :

- Renforcement et mise en place de rituels et d'outils didactiques au sein des crèches permettant d'offrir aux enfants des repères sécurisants, favorisant leur bien-être et leur autonomie. Ils facilitent également la compréhension, la communication et l'inclusion de tous, tout en assurant une cohérence des pratiques éducatives entre les équipes.
- Mise en place de projets spécifiques de lecture collective ou individualisée pour les enfants afin de favoriser l'éveil langagier et cognitif, soutenir la compréhension du monde, renforcer les interactions sociales et lutter contre les inégalités. Les crèches jouent ainsi un rôle déterminant dans la démocratisation culturelle et l'égalité des chances.
- Mise en place d'activités favorisant la motricité libre, soutenant le développement moteur et l'autonomie de l'enfant.
- Réflexion et suivi autour de l'accueil inclusif permettant de mieux adapter les pratiques aux besoins spécifiques de chaque enfant. Ils favorisent une prise en charge individualisée, renforcent la collaboration avec les familles et les professionnels, et garantissent un environnement accueillant et équitable pour tous.
- Mise à jour de certains projets pédagogiques afin de garantir leur adéquation avec les pratiques actuelles.
- Maintien et consolidation des outils de communication (cahier de vie, affichages, etc.) pour améliorer la transmission des informations aux parents.
- Mise en place de goûters parents favorisant les échanges et le lien avec les familles renforçant le climat de confiance et la collaboration. Ces moments conviviaux encouragent le dialogue, valorisent la place des familles et soutiennent la continuité éducative entre la crèche et le domicile.
- Mise en place de réunion de secteur afin de favoriser les échanges, la cohésion, uniformiser les pratiques mais également pour créer une boîte à outils commune.
- Organisation de journées et semaines à thèmes avec les enfants (carnaval, halloween, journée en pyjama, ...).
- Développement d'initiatives de découverte inter-crèches (intra IMAJE) afin de mieux connaître les pratiques et le fonctionnement des structures voisines.
- Prévention et accompagnement des séparations parents-enfants, dans le respect des temps de familiarisation, avec possibilité d'adaptation selon les besoins.
- Sorties quotidiennes avec soutien à l'autonomie des enfants dans l'habillage/déshabillage permettant de développer leur motricité et leur confiance en eux. Les sorties en extérieur favorisent également la découverte de l'environnement, le bien-être, l'immunité et la stimulation sensorielle.
- La création et/ou renforcement de la cohésion d'équipe (escape Game, réunions, journée pédagogique...) dans les structures.

- Echanges intergénérationnels avec des visites mensuelles entre une crèche et les résidents d'une maison de repos. Participation au défilé « Part 'Ages » avec les associations d'une commune.
- Réflexion sur les aménagements des espaces en collaboration avec une psychomotricienne.

Nous collaborons régulièrement avec :

- Le service Badiane afin de bénéficier d'un accompagnement spécialisé dans le suivi des enfants et des familles. Cela permet de croiser les regards professionnels, d'adapter les pratiques aux besoins spécifiques et de renforcer la qualité de l'accompagnement proposé en crèche.
- L'ONE reste un partenaire privilégié dans la vie des crèches IMAJE que ce soit par la législation mais également via le biais des coordinatrices accueils qui apportent un regard extérieur à nos équipes de terrain en garantissant le respect des normes et le suivi de la qualité d'accueil ;
- L'IDEF contribuant à l'accompagnement et au soutien à la parentalité/ aux besoins spécifiques.
- Les médecins de crèche, assurant le suivi de la santé et du bien-être des enfants accueillis ;
- Les Jeunesses Musicales proposant des ateliers d'éveil musical ludiques, animés par des professionnels pour les tout-petits (0-3 ans). Ils visent à développer la créativité, la motricité et l'écoute via des comptines, jeux de doigts, manipulation d'instruments et danses. Ces activités renforcent l'expression et la socialisation dans une ambiance positive.
- La Province de Namur pour le prêt de livres et avec les bibliothèques communales. Cela permet d'offrir aux enfants de l'éveil culturel tout au long de l'année favorisant l'expression et la communication ainsi que le développement du langage.
- Les écoles de puéricultures, IFAPME, Hautes écoles, ... par l'accueil de stagiaires. Cet accueil favorise la transmission des pratiques de terrain, l'échange de compétences et le développement d'un regard réflexif. Il constitue également un levier pour identifier de futurs collègues et peut faciliter le recrutement de nouveaux membres du personnel.

2.3. Les accueillantes

2.3.1 Préambule

Le SAE IMAJE, c'est :

- 55 accueillantes réparties sur 15 communes de la province de Namur et 5 candidates accueillantes ;
- 55 mini milieux d'accueil rassemblés autour d'un projet commun construit sur la base des valeurs et de la philosophie du service IMAJE et encadrés par 1 directrice et 4 TPMS qui accompagnent individuellement chaque accueillante mais aussi collectivement par l'organisation de leur formation continuée ;
- Un projet d'accueil qui accorde une place essentielle à la construction de la sécurité affective de l'enfant dans son milieu d'accueil, au respect de son rythme individuel tout en l'accompagnant dans l'acquisition de son autonomie au sein d'un petit groupe ;
- Des partenariats locaux : jeunesse musicale, babyart, fermes de terroir favorisant la découverte, bibliothèques, Oxfam mais aussi commissions enfance, MIRENA, réunions interservices, ...



2.3.2 Projets pédagogiques généraux

La formation continuée des accueillantes est organisée en 2 journées : l'une permettant de réunir tout le service accueillantes et de renforcer ainsi le sentiment d'appartenance à un service, l'autre réunissant la moitié des accueillantes et organisée en 2 ateliers, l'un étant d'office la pratique des gestes qui sauvent (réanimation cardio-pédiatrique, désobstruction, position latérale de sécurité,...) et l'autre ayant pour thème une difficulté commune observée lors des visites des TPMS chez les accueillantes.

Ces deux journées sont complétées par deux réunions de secteur en petit groupe.

En 2025, nous avons mis l'accent sur la construction de la sécurité affective de l'enfant dans son milieu d'accueil.

Lors de la journée « santé », cela s'est traduit par un atelier co-animé par les TPMS et la FILE avec comme support le jeu « Félix, Zoé, Boris et les Vôtres, ce qui a permis des échanges très riches sur les pratiques quotidiennes inspirées du projet d'accueil.

En novembre 2025, tout le service accueillantes s'est réuni autour du thème « La période de familiarisation, son enjeu majeur dans la construction de la sécurité affective de l'enfant au sein de son milieu d'accueil » avec pour intervenante Erika VIGLIUCCI sous l'angle « la période de familiarisation, entre liens d'attachements et croyances limitantes ».

En octobre 2025, en continuité de la journée santé de 2024, nous avons rassemblé les 2 x 2h de réunions par une après-midi de formation sur secteur.

Celui-ci a eu pour thème « Bosses, bobos et hygiène dans le milieu d'accueil » et a été co-animé par Madame Anne-Laure Berhin, référente médico-sociale de l'ONE et les TPMS de secteur. Le fait de se retrouver en petits groupes a permis des échanges de pratiques très riches et allant bien au-delà du thème initial.

2.3.3 Evolution du statut des accueillantes

2025 a marqué l'aboutissement du processus de salarisation des accueillantes démarré en 2020.

Malgré cela, force a été de constater que cela n'a pas suffi à enrayer la diminution progressive du nombre d'accueils familiaux.

Plusieurs services dont le nôtre se sont réunis autour de la COSEGE en groupe de travail pour en analyser les causes et une campagne de recrutement au sein de toute la fédération Wallonie-Bxl a été lancée conjointement à un renforcement du partenariat avec les écoles (Hautes écoles BAC Petite Enfance, IFAPME,...).

2.4. Accueil en transition écologique (ACTE) pour le 0-3 ans

2.4.1 Crèches

Le dispositif "éco-crèche" pour les Milieux d'Accueil en Fédération-Wallonie Bruxelles représente une initiative novatrice portée par l'ONE. Ce projet a pour objectif de valoriser les efforts déjà réalisés par notre structure d'accueil en matière de durabilité et de protection de l'environnement. En effet, nous avons déjà mis en place des pratiques écoresponsables.

Dans ce cadre, nous avons pris la décision de mettre en place la vaisselle en verre, faïence et acier. Une mesure qui s'inscrit parfaitement dans notre volonté de réduire notre impact environnemental. En optant pour des matériaux plus respectueux de la santé des enfants et de notre planète, nous faisons un pas significatif vers une gestion plus durable de notre milieu d'accueil.

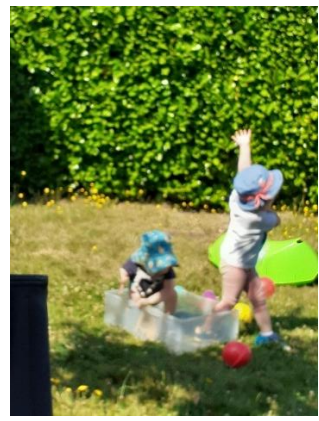
Cette transition vers une vaisselle plus durable contribue à la sécurité des enfants, mais également à la sensibilisation des familles et du personnel à l'importance des choix écologiques.

Nous travaillons avec la Cuisine des Champs, située à Fernelmont, concernant les repas servis au sein de nos milieux d'accueil (crèche). Ils proposent une alimentation locale, de saison et souvent issue de l'agriculture biologique. Ils garantissent une alimentation de qualité en cohérence avec une approche globale du bien-être et du développement durable en crèche.

2.4.2 Accueillantes

L'utilisation quotidienne de l'extérieur a été également un de nos objectifs majeurs. Le projet de transition de l'ONE (subside ACTE) nous a permis d'équiper les accueillantes de poussettes 6 places leur permettant de partir en promenade en toute sécurité et de leur fournir des tenues d'extérieur pour chaque enfant (capes, salopettes, bottes de pluie) permettant de sortir au jardin par tous les temps.





3. Accueil 3-12 ans

3.1. Préambule

Le service extrascolaire IMAJE intervient sur l'ensemble du territoire de la Province de Namur.

Début 2025, l'ensemble des structures représentent un total de 24 milieux d'accueil répartis sur 8 communes et organisés en 3 secteurs distincts :

- 1- Le secteur de Sambreville qui reprend les structures de Arsimont, Auvelais, Falisolle, Keumiée, Moignelée, Seuris, Velaine et les deux structures du mercredi de Jemeppe et Spy.
- 2- Le secteur d'Eghezée qui reprend quant à lui, les structures de Aische, Eghezée, Leuze, Liernu, Mehaigne, Noville, Tavieres et Warêt et l'implantation du mercredi de Dinant.
- 3- Le secteur Namur & Co qui lui, reprend les structures plus éloignées et indépendantes de la province avec les structures d'Andenne, Namur et Rochefort ainsi que les 3 structures de Sombreffe à savoir Boignée, Ligny et Tongrinne.

Chaque secteur est pris en charge par une coordinatrice extrascolaire qui s'occupe de la gestion quotidienne des structures, encadre les équipes composées exclusivement de personnel qualifié (éducateurs et puéricultrices), assure la liaison avec les parents et les écoles, et assure également le suivi des projets pédagogiques des structures qui lui sont confiés afin de garantir un suivi de qualité.

Cette année, le poste de direction à l'extrascolaire a également été créé.

Cette personne, qui garantit le bon fonctionnement de l'ensemble du service, assure également la coordination et le lien entre le Pouvoir Organisateur Imaje, les acteurs de terrain, les communes partenaires et les autres services complémentaires.

Tout comme le poste de direction de secteur pour les crèches, ce poste permet un relais essentiel entre le P.O et les équipes de terrain. Il favorise une communication renforcée et une compréhension accrue des réalités de terrain, permettant une collaboration plus fluide et un travail qualitatif centré sur la qualité d'accueil des enfants.

3.2. Changements du secteur

Au cours de l'année 2025, le service extrascolaire IMAJE a connu un changement majeur puisque la commune d'Eghezée a décidé de reprendre son autonomie en mettant en place une nouvelle organisation pour la prise en charge du service extrascolaire au sein des écoles de la commune.

Cette décision a mis fin à une collaboration de plus de vingt ans avec notre intercommunale pour les 8 milieux d'accueil extrascolaires de cette commune à partir de la fin de l'année scolaire 2024-2025.

Un secteur entier a ainsi été supprimé, ce qui a nécessité une réorganisation du service. De nouvelles structures en attente depuis longtemps pour bénéficier de nos services ont pu voir le jour :

- Les structures de l'École Fondamentale Autonome d'Auvelais sur Sambreville et de l'École Saint-Laurent sur Sombreffe sont venues compléter l'offre déjà présente au sein des communes.
- Tandis que la commune de Jemeppe-sur-Sambre, a pu signer une convention pour élargir l'offre déjà en place sur les structures du mercredi avec lesquelles un partenariat était déjà en cours.

Les structures de l'Athénée Royale Baudoin 1er de Jemeppe et son implantation maternelle du Grand Bois, de l'École Fondamentale Autonome de Moustier, et celle de Spy ainsi que l'École Saint Joseph de Spy avec ces deux implantations maternelle et primaire ont été ouvertes fin août 2025 pour cette nouvelle année scolaire 2025-2026.

Dans la deuxième partie de l'année 2025, notre service extrascolaire regroupe donc 21 milieux d'accueil qui sont toujours répartis en 3 secteurs pour 7 communes partenaires.

Le service extrascolaire IMAJE continue de se développer et de s'adapter aux besoins des communes et des familles. Nous restons déterminés à offrir des milieux d'accueil de qualité pour tous les enfants accueillis. Et veillons à mettre en place les moyens nécessaires pour y arriver.

Pour cela, nous retravaillons chaque année les projets d'accueils spécifiques de nos structures et nous nous adaptons continuellement aux besoins du terrain.

3.3. Investissements infrastructures

Dans le cadre de nos missions, nous croyons que chaque enfant mérite un environnement extrascolaire stimulant, sécurisé où il pourra s'épanouir. C'est pourquoi, nous travaillons main dans la main avec les communes partenaires pour investir et améliorer les structures d'accueil.

Voici quelques exemples :

- À la suite d'une augmentation accrue du nombre d'enfants sur une de nos structures, nous avons repensé entièrement les espaces et les temps d'accueil pour offrir à chacun un environnement adapté et épanouissant. Grâce à cette réorganisation intelligente et à l'aménagement de locaux supplémentaires, nous avons pu créer plusieurs zones dédiées par tranche d'âge et ainsi favoriser des activités plus adaptées et sécurisées pour les enfants (jeux calmes, activités créatives, espace détente ...).

La capacité d'accueil a donc pu être augmentée dans un cadre stimulant pour tous, les enfants sont plus sereins et les éducateurs mieux outillés. Preuve que la réflexion sur les espaces et la collaboration avec les écoles au sein des communes peuvent transformer des contraintes en opportunités pour le bien-être des enfants.

- Nous avons également eu l'occasion dans le cadre d'un partenariat, de bénéficier d'un espace extérieur supplémentaire entièrement clôturé et sécurisé. Cet espace a été une opportunité précieuse pour repenser les activités extrascolaires extérieures et offrir aux enfants des expériences encore plus riches et variées. De plus, cela permet de découvrir la biodiversité et de cultiver le lien avec la nature qui devient un terrain d'aventures, de découvertes et de souvenirs à partager.
- Grâce à un autre partenariat, nous avons pu rénover des locaux vétustes en un cadre moderne, plus lumineux et stimulant.

Les espaces ont été repensés ainsi que les équipements et le système de chauffage pour une remise à neuf. Cet environnement rénové nous a permis de créer une ambiance plus chaleureuse et ainsi favoriser l'épanouissement, la sécurité et la créativité des enfants. Plus de confort, la découverte d'un nouvel espace et un lieu à la fois beau, pratique et inspirant où les enfants ont envie de s'épanouir.

Grâce à toutes ces collaborations, nous créons des espaces où les enfants peuvent s'amuser, explorer et s'épanouir au quotidien.

3.4. Projets pédagogiques généraux

Chaque structure d'accueil extrascolaire a sa propre identité, liée à son école, son public et son organisation. Cette diversité nous permet de créer des projets pédagogiques uniques, pensés pour répondre aux besoins spécifiques des enfants et des familles.

Que ce soit à travers des ateliers créatifs, des activités collaboratives, ou des projets éducatifs partagés entre plusieurs structures, nous mettons tout en œuvre pour offrir un accompagnement stimulant, inclusif et cohérent. Ces initiatives renforcent non seulement les apprentissages, mais aussi le bien-être et l'épanouissement de chaque enfant.

Voici quelques exemples de projets que nous avons mis en place :

- L'une de nos structures d'accueil extrascolaire se distingue par une collaboration quotidienne avec une école spécialisée pour les enfants à besoins spécifiques.

Cette particularité enrichit notre structure à bien des égards : elle favorise une diversité unique où l'on essaye que chaque enfant, quels que soient ses besoins, trouve sa place et s'épanouisse.

Les enfants apprennent dès leur plus jeune âge à vivre ensemble, à se respecter et à s'enrichir mutuellement de leurs différences.

Même si c'est parfois un défi pour notre équipe, de répondre aux besoins spécifiques de chaque enfant tout en gardant et garantissant un cadre dynamique et enthousiaste, c'est aussi précisément cet engagement qui offre aux enfants, une opportunité unique d'apprentissages sociaux, d'ouverture d'esprit et de solidarité.

En 2025, cette dynamique auprès des enfants s'est enrichi davantage avec l'arrivée d'un nouveau membre dans notre équipe. Son parcours, son expérience et ses compétences spécifiques à l'accueil des enfants à besoins spécifiques, ont permis de renforcer l'inclusion et de pouvoir davantage adapter nos activités aux besoins des enfants et du groupe.

- Nos accueils extrascolaires se nourrissent d'une dynamique unique grâce à des partenariats avec des acteurs locaux.

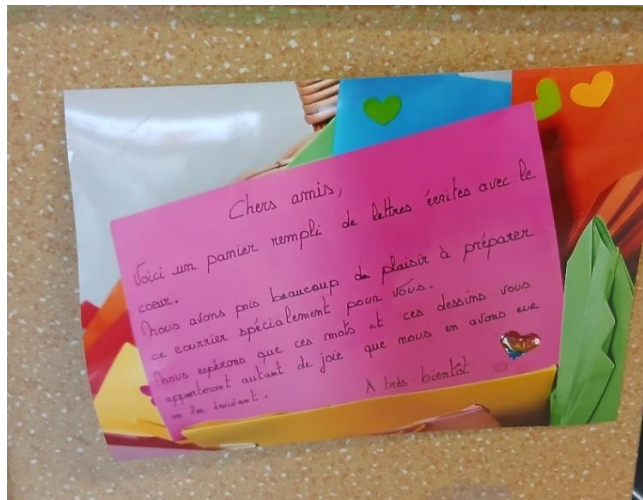
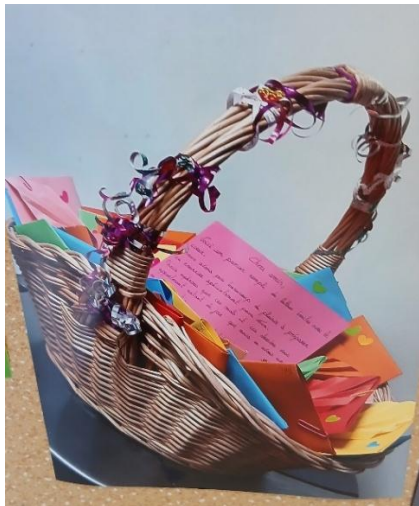
Ces collaborations, portées par les communes, permettent d'enrichir considérablement les activités proposées aux enfants.

- ✓ Par exemple, certains enfants profitent d'un projet en collaboration avec les lacs de Bambois, ce qui favorise la découverte de la nature et de la biodiversité et sensibilise les enfants à l'environnement extérieur qui nous entoure :





- ✓ D'autres, ont pu débiter un projet en collaboration avec une maison de repos dans le cadre d'un projet intergénérationnel. Un premier échange précieux par correspondance a eu lieu fin 2025 :



Et de futures rencontres seront organisées en 2026 avec des projets communs d'ateliers créatifs partagés. Chaque activité mise en place est l'opportunité pour les enfants de grandir ensemble et partager des moments d'échanges dans le respect et la bienveillance.

- ✓ Il y a également eu la mise en place d'un projet en collaboration avec l'un de nos services partenaires durant lequel, notre accueil extrascolaire organisait des moments de rencontres et d'activités axé sur le partage, le jeu et la relation à l'autre dans le cadre d'un projet de réinsertion sociale et de sociabilisation pour les enfants.
- Cette année 2025 a été marquée par d'étroites collaborations avec les communes partenaires qui se sont renforcées tout au long de l'année et qui constituent un atout majeur : nous nous sommes pleinement investis dans toutes les dynamiques liées à l'accueil extrascolaire, qu'il s'agisse des réunions, des formations, des échanges divers ou des projets variés. Nous travaillons main dans la main pour offrir un cadre cohérent et de qualité à tous les enfants accueillis au sein des différentes structures.

Cette synergie se renforce encore plus grâce à une collaboration spécifique et fluide autour de l'accueil proposé pendant les temps scolaires. En effet, certaines communes ont engagé notre personnel pour assurer les temps de midi, ce qui permet une continuité harmonieuse pour les enfants du matin au soir.

Pour eux, c'est un vrai plus : sécurité, repères stables et un accompagnement sans rupture, essentiels à leur épanouissement.

- Pour finir, l'année 2025 a également été marquée par la mise en place pour l'ensemble du service, de réunions de secteurs qui réunissent l'ensemble des équipes de terrain d'un seul et même secteur, la coordinatrice du secteur et la directrice du service. Ces temps d'échanges permettent de favoriser un travail collaboratif, de favoriser les échanges de pratiques et de renforcer la cohésion entre les équipes tout en respectant les décisions prises par le Pouvoir Organisateur.

Pour mener à bien notre travail centré sur l'accueil, il est essentiel pour nous de créer un lien entre les enfants et leur environnement. C'est pourquoi, il est riche pour nous, de pouvoir bénéficier de partenariats précieux.

Cela commence par :

- ✓ Les partenariats avec les écoles évidemment et tous le réseau éducatif (enseignants, directions, responsables enseignement...) car ce sont les mêmes enfants que nous accueillons et nous travaillons donc en étroite collaboration.

Mais aussi :

- ✓ Les partenariats avec les institutions communales (Conseil communal, réunions avec Échevins, Bourgmestre...) et les services communaux (Coordination ATL, services liés à l'enfance, infrastructures sportives et culturelles...) pour maintenir la qualité de nos accueils et nous épauler dans nos différentes démarches.
- ✓ Le partenariat avec l'ONE ancré dans le décret ATL qui nous aide et nous guide à développer le bien-être de l'enfant à travers le code de qualité.
- ✓ Les partenariats avec les agents locaux et associations (Maison de repos, clubs sportifs, bibliothèques, IDEF...) pour mener à bien nos différents projets au sein de communes.
- ✓ Les acteurs socio-économiques (commerces, boulangerie, ferme...) participatifs lors d'activités extrascolaires ou lors des stages de vacances.
- ✓ Les agences locales pour l'emploi, Mirena, Forem ... qui nous aident dans le recrutement.

3.5. Les stages de vacances

Nos stages de vacances ont également évolué pour un mieux en 2025, étant donné que depuis cette année, l'ensemble de nos activités sont organisées au sein même de quatre de nos structures d'accueil extrascolaires à savoir :

- 1- L'école fondamentale autonome d'Auvelais (56 places) ;
- 2- L'école fondamentale autonome de Spy (56 places) ;
- 3- L'école fondamentale de l'Athénée Royale de Saint servais (40 places) ;
- 4- L'école fondamentale du Rond-Point de Rochefort (56 à 64 places).

Cela nous permet de bénéficier d'un cadre familial et optimisé, rassurant pour les enfants.

Nous avons d'ailleurs très souvent affiché complet lors de ces stages et ce malgré le grand nombre de places disponibles puisqu'au total, nous accueillons entre 208 à 216 enfants par semaine de stage.

De plus, cette continuité simplifie beaucoup de choses car la collaboration se fait directement avec les écoles partenaires, avec qui nous entretenons des liens solides grâce à une entente quotidienne.

Cela est également renforcé par le fait que chacune des coordinatrices aidées par la directrice, prennent en charge un seul et même lieu de stage sur lequel elle travaille à l'année. Ce qui est rassurant pour les écoles qui retrouvent des personnes connues et cela nous facilite l'accès au matériel, l'accès et l'utilisation de locaux adaptés et une fluidité dans les échanges avec les équipes sur place.

Pour les enfants c'est également un plus, car c'est l'assurance de repères stables dans un environnement connu, d'activités toujours plus riches grâce à une organisation plus rodée et une synergie renforcée entre les acteurs et le cadre avoisinant.

Dans cette même optique, nous élargissons nos contacts et nos partenariats et cela nous permet actuellement de pouvoir proposer chaque année aux enfants, deux activités extérieures lors de nos stages de Printemps et d'Été.

Un vrai gain aussi bien pour les équipes que pour les enfants. Ce qui amène à davantage d'épanouissement pendant les vacances !

4. Service enfants malades (SEM)

En 2025, le service enfants malades a réalisé un total de 429 journées de dépannage, réparties sur l'ensemble des communes couvertes. L'activité reste toutefois inégalement répartie selon les territoires. Certaines communes concentrent une part importante des interventions, notamment Walcourt, Éghezée, Fosses-la-Ville, Marche-en-Famenne et Sambreville (cf. tableau au point 1.1.4). À l'inverse, plusieurs communes n'ont enregistré aucune intervention sur l'année, ce qui confirme une utilisation variable du service selon les zones. Cette situation peut également s'expliquer par la présence d'autres services similaires sur le territoire, susceptibles de répondre aux besoins dans certaines communes.

Comparativement à 2024, l'année 2025 est marquée par une diminution de 18,75% du nombre de journées de dépannages. Cette baisse s'explique principalement par deux facteurs : d'une part, un absentéisme important au sein de l'équipe (26,89 % en 2025), et d'autre part, un manque de visibilité du service auprès du public.

Afin de remédier à cette situation, une campagne de visibilité a été menée en fin d'année 2025. Les affiliés ont été invités à relayer l'information relative au service via leurs sites internet, leurs réseaux sociaux ainsi que leurs bulletins communaux. Par ailleurs, des flyers et affiches ont été diffusés dans différents lieux de proximité tels que nos crèches, les écoles, les pharmacies et les cabinets médicaux. Les effets de cette démarche devraient se faire sentir progressivement, notamment au cours de l'année 2026.

En pratique, les absences prolongées et/ou répétées ont réduit le nombre de puéricultrices disponibles pour assurer les interventions. Cette diminution des ressources a directement impacté la capacité du service à répondre à l'ensemble des demandes, ce qui se traduit notamment par 47 refus enregistrés sur l'année.

Le fonctionnement du service repose par ailleurs sur une organisation claire : la priorité est toujours donnée aux dépannages en famille. Chaque matin, les demandes sont analysées. Lorsqu'aucune demande n'est introduite pour la journée, les puéricultrices disponibles rejoignent leur crèche de résidence ou sont réaffectées vers des crèches en demande de soutien. Ces interventions, confirmées le jour même, permettent d'optimiser l'utilisation des ressources sans remettre en cause la mission principale du service.

Dans ce contexte, la diminution du nombre total de journées de dépannage s'explique principalement par l'absentéisme important au sein de l'équipe, qui a réduit la capacité d'intervention du service, ainsi que par un manque de visibilité ayant pu limiter le recours au service par certaines familles. L'organisation quotidienne, basée sur la priorité donnée aux familles, n'a pas d'incidence négative sur ce volume : les réaffectations en crèche n'interviennent en effet qu'en l'absence de demande à domicile.

Cette évolution s'accompagne toutefois d'un élément notable : le service a touché davantage d'enfants qu'en 2024 (127 en 2025 contre 81 en 2024), mais avec des interventions plus ponctuelles.

En conclusion, la baisse d'activité constatée en 2025 ne traduit pas une diminution des besoins, mais s'explique principalement par un absentéisme important ayant réduit la capacité d'intervention du service, ainsi que par une visibilité encore insuffisante auprès du public. L'organisation mise en place, fondée sur la priorité donnée aux familles et une gestion quotidienne des disponibilités, permet quant à elle d'optimiser les ressources existantes, sans impact négatif sur le volume de dépannages.

5. Formations

La qualité d'accueil des enfants dépend directement du bien-être des équipes. Notre philosophie rappelle que l'équilibre émotionnel des adultes influence celui des enfants, ce qui nous conduit à investir dans la formation continue, la réflexion pédagogique et l'accompagnement managérial. Cette attention portée aux professionnels favorise la stabilité des équipes, réduit le turnover et sécurise le fonctionnement opérationnel des structures.

5.1. Les formations suivies par les directions de crèche

5.1.1 Formation Direction de milieux d'accueil de la petite enfance

Depuis janvier 2023 l'ONE impose une nouvelle formation aux directeurs-trices de crèches qui se nomme : Formation Direction de milieux d'accueil de la petite enfance (28 journées de formation réparties sur 13 mois) prise en charge par IMAJE et l'ONE.

Cette formation doit être suivie par les directeurs-trices de crèche entré(e)s en fonction après janvier 2023. Deux directrices de crèches sont concernées en 2024, deux en 2025.

Cette nouvelle formation vise le développement de plusieurs compétences :

- ✓ des compétences d'accompagnement critique, de coordination et d'évaluation des pratiques éducatives et des projets d'accueil ;
- ✓ des compétences communicationnelles au sein des milieux d'accueil et au cœur des équipes ;
- ✓ des compétences en gestion des équipes éducatives ;
- ✓ des compétences en gestion administrative et organisationnelle du milieu d'accueil et ce, en cohérence avec le projet d'accueil ;
- ✓ des compétences « en gestion des ressources humaines-GRH » favorisant une gestion sereine des milieux d'accueil.

5.1.2 Formation « La posture du manager »

La direction a entendu les besoins en formation des directions de crèche en matière de management et a souhaité organiser une formation destinée à donner un socle commun aux directeurs.trices de crèches dans l'exercice de leurs fonctions, tant au niveau des interactions avec leur hiérarchie, qu'au niveau de la gestion de leurs équipes.

Les objectifs de cette formation étant que les directeurs.trices de crèches :

- ✓ se sentent plus forts.tes, plus armés.ées pour accomplir leurs missions ;
- ✓ disposent d'outils concrets et directement applicables sur le terrain ;
- ✓ se sentent responsables de leurs missions ;
- ✓ perçoivent leur positionnement ;
- ✓ soient renforcés.ées dans leur posture de responsable.

Ce cycle de formation de dix jours s'est déployé de septembre 2024 à décembre 2025.

Les thématiques suivantes ont été abordées :

- ✓ Etat des lieux, comprendre les résistances et prendre soin de soi ;
- ✓ Bases de la communication / Entretiens individuels et réunions d'équipe ;
- ✓ Emotions, Stress et Burn-out ;
- ✓ Fluidité relationnelle, comportements efficaces ;
- ✓ Développer son Leadership et celui de ces collaborateurs ;
- ✓ Gestion de conflits et des plaintes / Cohésion d'équipe.

Les directrices de secteur mesureront le retour sur attentes de cette formation au cours des évaluations annuelles des directeurs.trices de crèches courant 2026.

5.1.3 Formation au calcul de la PFP

Jusqu'en 2025 le calcul de la participation financière des parents (PFP) était réalisé par un service support au siège d'IMAJE.

Afin d'optimiser la gestion des PFP en crèche le Conseil d'administration d'IMAJE a décidé de déléguer cette responsabilité dès le 01/09/2025 aux directeurs.trices de crèches/TPMS encadrant les accueillantes.

L'avantage étant que les parents s'adressent à leur interlocuteur habituel en structure, les directeurs.trices de crèches et TPMS ont un contact privilégié avec les parents pour récolter les documents manquants ou régler tout problème à ce sujet.

Dans ce cadre, une formation au calcul de la PFP a été prodiguée en collaboration avec l'inspectrice comptable de l'ONE à tous les directeurs.trices de crèches, TPMS des accueillantes en 2025.

5.1.4 Formations internes pour responsables hiérarchiques

Dans la continuité des années précédentes, les formations à l'utilisation du logiciel de temps, au processus de recrutement, au processus d'évaluation et à la tenue d'entretiens d'absentéisme se sont déroulées pour les managers revenant d'une longue absence ou les managers rejoignant IMAJE.

5.2. Les formations suivies par le personnel de l'accueil extrascolaire

Chaque année les éducateurs.trices se forment au minimum une fois par an.

Les thématiques abordées en 2025 sont :

- ✓ "Prévenir et intervenir face aux violences scolaires et au harcèlement."
- ✓ "Et si on organisait des grands jeux ?"
- ✓ "Renforcer sa posture et son identité professionnelle, se sentir légitime dans sa fonction d'accueil."
- ✓ "L'accueil des enfants de 2,5 à 6 ans en collectivité."
- ✓ "Prévenir et intervenir face aux violences scolaires et au harcèlement."
- ✓ "L'observation : un outil au service de l'ATL pour renforcer les liens et inspirer confiance."

Ces formations font généralement parties du catalogue ONE et nous en avons la gratuité.

5.3. Les formations sécurité

Le recyclage FMPA-PEDIA (réanimation pédiatrique) a été suivi par l'ensemble du personnel en crèche, les puéricultrices du SEM et toutes les accueillantes.

Il s'agit d'une formation essentielle pour les professionnels de la petite enfance. Ces formations visent à maintenir et perfectionner les acquis professionnels, en abordant des situations vécues dans l'année et en coconstruisant des interventions idéales dans le respect de la marche générale des opérations. Elles incluent des ateliers obligatoires tels que la mise en PLS d'un enfant inconscient qui respire normalement et la mise en sécurité d'un nourrisson inconscient qui respire normalement.

La conseillère en prévention et la personne de confiance ont suivi leur recyclage annuel dans le cadre de leur fonction.

6. Services support

6.1. Service logistique

6.1.1 Composition de l'équipe logistique

Le service support logistique est composé de 9 travailleurs aux fonctions complémentaires :

- ✓ 1 ouvrier qualifié ;
- ✓ 1 ouvrier en charge de la gestion des stocks (courses) et des travaux ;
- ✓ 2 ouvriers chargés des livraisons de repas ;
- ✓ 1 ouvrier chargé des livraisons de courses et de linge ;
- ✓ 1 ouvrier polyvalent ;
- ✓ 2 ouvriers affectés au lavoir ;
- ✓ 1 couturier.

Cette équipe assure un soutien transversal indispensable à l'ensemble de nos structures.

6.1.2 Fonctionnement général

Le service est organisé autour d'une centralisation des achats au siège administratif, suivie d'un dispatch quotidien vers les différentes structures grâce à nos véhicules utilitaires.

Cette organisation permet :

- ✓ Une meilleure maîtrise des coûts ;
- ✓ Une gestion optimisée des stocks ;
- ✓ Une uniformité dans la qualité des fournitures ;
- ✓ Une réactivité accrue face aux besoins des structures.

6.1.3 Description des activités

6.1.3.1 Service Atelier/travaux

Deux travailleurs sont dédiés :

- ✓ Aux petits aménagements dans les structures ;
- ✓ À la fabrication de mobilier sur mesure ;
- ✓ À la participation aux journées pédagogiques (aménagement des espaces de vie, extérieurs, réorganisation) ;

✓ ...

Le service réalise également :

- ✓ Des réparations diverses ;
- ✓ La pose d'étagères, stores, cache-radiateurs, ... ;
- ✓ L'installation de dispositifs de sécurisation (barrières, etc.).

Une attention particulière est portée à l'utilisation de matériaux de récupération, s'inscrivant dans une démarche éco-responsable.

6.1.3.2 Service des repas

Les repas destinés aux enfants sont fournis par la Cuisine des Champs, reconnue pour :

- ✓ Ses produits locaux ;
- ✓ Son approche orientée vers le bio

Les livraisons sont assurées deux fois par semaine dans chaque crèche par nos deux livreurs, garantissant :

- ✓ La fraîcheur des produits ;
- ✓ Le respect des normes alimentaires ;
- ✓ Une organisation fiable pour les équipes éducatives.

6.1.3.3 Gestion des courses

Les commandes sont effectuées auprès de Solucius, puis livrées au siège.

Le service logistique assure :

- ✓ La réception des marchandises ;
- ✓ La préparation des commandes par structure ;
- ✓ La livraison quotidienne vers les différents sites.

Cette organisation permet une gestion rigoureuse et centralisée des approvisionnements.

6.1.3.4 Service lavoir

Le traitement du linge est entièrement réalisé au siège, équipé de :

- ✓ 2 machines à laver industrielles ;
- ✓ 3 séchoirs industriels.

Les deux travailleurs du lavoir :

- ✓ Trient et traitent le linge ;

- ✓ Préparent les sacs par structure selon les besoins ;
- ✓ Organisent une livraison hebdomadaire.

Ce service garantit :

- ✓ Hygiène et traçabilité ;
- ✓ Régularité des approvisionnements en linge propre.

6.1.3.5 Service couture

Le service couture joue un rôle essentiel dans :

- ✓ La confection de tentures ;
- ✓ Le recouvrement de tapis ;
- ✓ La fabrication de débarbouillettes à partir de linge recyclé ;
- ✓ La réparation de textiles.

Ce service s'inscrit pleinement dans une logique de durabilité et de réduction des déchets, en privilégiant la récupération et la réparation.

6.1.4 Importance stratégique du service

L'ensemble des activités du service support logistique constitue un maillon essentiel du bon fonctionnement des structures d'accueil.

Le respect des délais et des plannings est crucial. Tout retard ou dysfonctionnement peut entraîner :

- ✓ Des perturbations organisationnelles ;
- ✓ Des difficultés dans l'accueil des enfants ;
- ✓ Une surcharge pour les équipes éducatives.

6.1.5 Valorisation du service

Le service support logistique mérite une reconnaissance renforcée pour :

- ✓ Son rôle central et transversal ;
- ✓ Sa contribution à la qualité d'accueil des enfants ;
- ✓ Sa capacité d'adaptation aux besoins des structures ;
- ✓ Son engagement dans une démarche éco-responsable.

Il constitue un véritable pilier opérationnel, garantissant la continuité, la qualité et l'efficacité des services rendus au quotidien.

6.2. Service Ressources humaines (RH)

Tout au long de l'année, le service Ressources Humaines s'est pleinement mobilisé pour apporter un soutien concret et réactif aux équipes de terrain. En tant que service « support » il concourt à l'objectif commun « Garantir un accueil de qualité des enfants de 0 à 12 ans dans des structures adaptées et spécialisées en fonction de la demande de chacun ».

6.2.1 Optimisation des processus RH

Dans un contexte d'optimisation des processus RH, le service a déployé un logiciel de gestion du temps « MOTI » le 1^{er} janvier 2025 afin d'améliorer la fiabilité des pointages et la visibilité des compteurs d'heures par chaque travailleur/manager. Les principales fonctionnalités du programme sont :

- ✓ Suivi des horaires / pointage
- ✓ Gestion des absences et congés
- ✓ Gestion des heures supplémentaires
- ✓ Suivi de validation des managers
- ✓ Tableaux de bord RH
- ✓ Intégration dans la paie

Les avantages observés d'une telle solution ont été la réduction du temps de la gestion administrative, la fiabilité accrue des données qui diminue les erreurs de paie liées au temps de travail, la centralisation des informations dans un outil visible de tous en temps réel, la fluidité des échanges RH – managers – travailleurs. En se positionnant comme partenaire, le service RH a ainsi diminué la charge des managers d'équipe pour la gestion des pointages et absences.

IMAJE gérant les calculs de paie sans l'aide d'un secrétariat social, chaque gestionnaire RH s'est professionnalisé au cours de ces deux dernières années pour pouvoir maîtriser l'ensemble des opérations payroll en assurant ainsi la polyvalence, l'efficacité et la qualité de travail de l'équipe RH.

Le résultat étant que le rapport de contrôle de l'Inspection de l'ONSS pour les années 2023, 2024, 2025 a démontré le respect de la législation relative à la sécurité sociale chez IMAJE.

6.2.2 Recrutement

En 2025, IMAJE a procédé à 186 recrutements dont 82 puéricultrices et 56 éducateurs.

La difficulté de recruter les profils éducateurs.trices, puériculteurs.trices, techniciens.nes de surface, s'accroît au fil des années.

Le FOREM renseigne les métiers d'éducateur (M/F/X), de puériculteur.trice /d'accueillant.e d'enfant, comme « fonctions critiques ». Les fonctions critiques sont des métiers pour lesquels le délai pour recruter est plus long.

Au niveau du support externe en matière de recherche de candidats le partenariat avec le FOREM la MIRENA, et la MIRESEM ont perduré ces dernières années.

En 2025 en se positionnant comme partenaire, l'équipe RH a travaillé avec les responsables d'équipes pour répondre aux besoins en temps réel. L'équipe RH a veillé à effectuer des engagements rapides (< 24h) pour que les nouveaux travailleurs rejoignent au plus vite les équipes en manque d'effectif.

6.2.3 Administration du personnel

En 2024 et 2025, une révision complète du règlement de travail et des dispositions administratives du personnel et des accueillantes salariées a été réalisée.

Ce travail a permis d'assurer la conformité de ces documents avec la législation en vigueur et la jurisprudence récente, ils sont rédigés dans un langage clair ce qui améliore la compréhension des droits et des obligations de chacun.

Ces documents sont devenus de véritables outils de gestion, servant de référence claire et cohérente pour les responsables et les équipes.

6.3. Service prévention et bien-être au travail

6.3.1 Introduction

Le service prévention assure un rôle transversal essentiel en matière de sécurité, santé et bien-être au travail, conformément aux obligations légales. Les actions menées couvrent plusieurs domaines interdépendants, visant à garantir un environnement de travail sûr, adapté et de qualité pour l'ensemble des travailleurs et des enfants accueillis.

6.3.2 Sécurité

6.3.2.1 Gestion des accidents

En 2025, le service prévention a assuré l'ouverture et le suivi des dossiers suivants :

- ✓ 28 dossiers d'accidents du travail / sur le chemin du travail ;
- ✓ 38 dossiers d'accidents corporels impliquant des enfants ;
- ✓ 3 dossiers d'accidents sous omnium mission de service.
- ✓ À cela s'ajoute la gestion des dossiers encore ouverts des années précédentes.

Chaque accident du travail fait l'objet :

- ✓ D'une analyse approfondie ;
- ✓ D'une présentation au CPPT ;
- ✓ De recommandations visant à éviter la répétition des incidents.

6.3.2.2 Suivi des conformités réglementaires

Le service veille à la conformité des structures (crèches, AES, accueillantes, bâtiments) en :

- ✓ Assurant le suivi des contrôles techniques obligatoires ;
- ✓ Anticipant les échéances via des rappels aux affiliés ;
- ✓ Analysant les rapports reçus ;
- ✓ Collaborant avec les autorités compétentes pour la mise à jour des dossiers.

Cela implique également :

- ✓ La mise à jour des registres de sécurité ;
- ✓ Un travail étroit avec les directions des milieux d'accueil.

6.3.2.3 Exercices d'évacuation

En 2025, 5 exercices d'évacuation ont été réalisés en crèche, en présence des enfants.

Ces exercices permettent :

- ✓ D'identifier les difficultés réelles en situation d'urgence ;
- ✓ D'améliorer les procédures d'évacuation ;

- ✓ De sensibiliser les équipes.
- ✓ Chaque exercice fait l'objet :
- ✓ D'une préparation en amont ;
- ✓ D'un enregistrement vidéo ;
- ✓ D'une analyse détaillée ;
- ✓ D'un rapport avec pistes d'amélioration.

Malgré certaines appréhensions, les équipes se montrent globalement demandeuses de ce type d'exercice.

6.3.3 Santé

6.3.3.1 Campagne de vaccination

Une campagne annuelle de vaccination contre la grippe est organisée :

- ✓ Sensibilisation du personnel ;
- ✓ Recueil des inscriptions ;
- ✓ Coordination avec le service externe.

Le suivi est assuré en collaboration avec Cohezio, qui organise les rendez-vous de vaccination.

6.3.3.2 Inclusion et maintien à l'emploi

Dans le cadre des obligations légales, un suivi continu est réalisé pour répondre au questionnaire bisannuel relatif à l'emploi de travailleurs en situation de handicap.

Par ailleurs, une dizaine de dossiers sont suivis avec l'AVIQ. Ces dossiers concernent des adaptations de postes ou des demandes de primes de compensation.

Cela implique des visites sur site, des analyses de poste, des recommandations concrètes.

L'objectif est de favoriser le maintien au travail dans des conditions adaptées, malgré la maladie ou le handicap.

6.3.4 Aspects psychosociaux

Le service prévention intervient également dans l'accompagnement des travailleurs en difficulté : écoute active, conseils et orientation vers des solutions adaptées.

Une collaboration est mise en place avec la personne de confiance interne et/ou la cellule psychosociale de Cohezio.

Cette approche contribue à prévenir les risques psychosociaux et à soutenir le bien-être des équipes.

6.3.5 L'ergonomie

Des analyses ergonomiques ont été menées sur plusieurs années, permettant d'identifier des difficultés structurelles et de mettre en évidence des besoins d'amélioration.

En 2025, la poursuite des analyses de terrain a été assurée, ainsi qu'un accompagnement individualisé sur demande du travailleur ou du médecin du travail.

Chaque intervention donne lieu à un rapport détaillé et à des recommandations concrètes.

6.3.6 Hygiène, environnement et cadre de travail

Lors des visites en structures (crèches, AES, accueillantes), plusieurs éléments sont systématiquement évalués :

- ✓ Ordre et propreté ;
- ✓ Etat du matériel ;
- ✓ Organisation des espaces (sécurité, accessibilité, ergonomie) ;
- ✓ Equipements de sécurité (boîte de secours, plans d'évacuation, procédures d'urgence) ;
- ✓ Gestion du linge.

Chaque visite fait l'objet d'un rapport écrit avec observations et améliorations proposées.

6.3.7 Focus 2024-2025 : amélioration du circuit du linge

Un travail approfondi a été mené sur le circuit du linge, à la suite d'un constat de difficultés généralisées exprimées par les puéricultrices, les directions, les livreurs, le personnel du lavoir et les techniciens.

Des actions ont été mises en place : renouvellement et augmentation des stocks de linge, création de kits de secours en cas d'épidémie, mise en place d'un code couleur (vert = linge propre et rouge = linge sale), ainsi qu'une amélioration du suivi technique (produits, machines, séchoirs).

Résultats : amélioration de l'organisation, meilleure lisibilité des procédures et réduction des difficultés opérationnelles.

6.3.8 Evolution des pratiques et matériel

Des tests de matériel et des analyses ont permis d'identifier des équipements adaptés et de structurer un marché public.

En 2025, cette démarche a généré un questionnement positif des équipes, une prise de conscience accrue des bonnes pratiques ainsi qu'un intérêt renforcé pour l'utilisation du matériel et les postures de travail.

6.3.9 Conclusion et valorisation

Le service prévention joue un rôle central dans la réduction des risques, l'amélioration des conditions de travail, le respect des obligations légales et le soutien aux équipes.

Son action contribue directement à la qualité de l'accueil des enfants, au bien-être des travailleurs ainsi qu'à la performance globale de l'organisation.

Par son approche à la fois préventive, analytique et humaine, le service prévention constitue un acteur clé du fonctionnement durable et sécurisé des structures.

7. Conclusion

IMAJE s'affirme comme un acteur central et structurant de l'accueil de l'enfance, en proposant bien plus qu'un simple service : un véritable réseau cohérent, professionnel et évolutif, au bénéfice de l'ensemble des parties prenantes.

Travailler avec IMAJE, c'est s'inscrire dans un cadre pédagogique reconnu et structuré, garantissant une qualité d'accueil constante et une continuité de service, même face aux aléas organisationnels. Sa philosophie, concrète et ancrée dans les pratiques quotidiennes, constitue le socle d'un accompagnement fiable, humain et adapté aux réalités du terrain.

Pour les familles, IMAJE représente un véritable soutien au quotidien : proximité des structures, souplesse des horaires, sécurité de l'encadrement et relation de confiance durable. L'enfant évolue dans un environnement familial, bienveillant et stimulant, favorisant son développement et une transition harmonieuse entre les temps scolaires et extrascolaires.

Pour les affiliés, IMAJE constitue un levier stratégique : amélioration de l'attractivité territoriale, réponse concrète aux besoins des familles, soutien à l'emploi et développement d'un réseau local structuré. Cette collaboration permet également d'optimiser les ressources et d'assurer une évolution continue des services proposés.

Pour les écoles, le partenariat avec IMAJE apporte une réelle plus-value organisationnelle : prise en charge des aspects administratifs et financiers, continuité de l'accueil et tranquillité d'esprit. Il permet également d'élargir l'ouverture des établissements et de renforcer les liens avec les familles.

Enfin, pour les équipes, IMAJE favorise un environnement professionnel enrichissant : partage de pratiques, dynamique collective, accès à des ressources, possibilités de mobilité et développement des compétences, renforçant ainsi la qualité globale du service rendu.

En définitive, IMAJE incarne une approche globale, humaine et structurée de l'accueil, fondée sur la mutualisation des moyens, la qualité des pratiques et une capacité d'adaptation constante. Son modèle contribue à créer un équilibre durable entre les besoins des enfants, des familles et des partenaires, tout en valorisant chaque acteur du réseau.