

APPEL À CANDIDATURES

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

Période 2024-2026

INTRODUCTION

Cet appel à candidatures concerne la poursuite de la mise en œuvre du Certificat complémentaire pour les directions de milieux d'accueil (MA) petite enfance. Il s'adresse aux Universités, aux Hautes Ecoles, aux établissements de promotion sociale 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 16/02/2024 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),**

L'exercice de la fonction de direction nécessite, en outre, de justifier dans les trois ans de la prise de fonction d'une formation complémentaire reconnue par l'ONE.

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**

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

- Suite à un accord intervenu dans le groupe de pilotage de la Réforme de l'accueil, les directions en fonction en 2022 ne sont plus obligées de suivre le Certificat 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.
- À partir de 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.
- Les personnes qui occupent aujourd'hui une fonction Psycho-Médico-Sociale (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 à hauteur de 60 % de l'intervention prévue pour les personnes en fonction.
- 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 ont également accès à la formation. Il n'y a pas d'intervention de l'ONE dans les frais d'inscription.

Une partie des personnes actuellement en fonction de direction peuvent ne pas disposer de bachelier. Afin de soutenir leur insertion dans le dispositif, notamment sur le volet méthodologique et contenu, il est prévu un module de mise à niveau de 150 heures ou 5 ETCS. (Cela concerne uniquement les directions en fonction au 1^{er} septembre 2022 dans le secteur non subventionné.)

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.



1^{er} module : « Approche psychopédagogique de l'accueil du jeune enfant »

Axes de travail :

- 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 des compétences d'observation fine de l'activité des jeunes enfants en situation de vie quotidienne dans les services EAJE (jeux, soins, transitions, etc.) et questionner l'image du jeune enfant qui s'en dégage.
- 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.
- 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 les compétences nécessaires pour interroger les principes d'action organisateurs des conditions éducatives dans les services EAJE, à partir de différents modèles d'action 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).
- Développer les compétences d'analyse fine et de conduite de projet d'accueil (en fonction du Code de qualité, des référentiels psychopédagogiques), de modèles d'action de référence (Loczy, Cresas, DECET, « approche Reggio - Cent Langages », etc.) et d'autres ressources scientifiquement validées.

2^{ème} 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)

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 -courrier aux familles - communication mails / 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) 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).

3^{ème} module : « Gestion institutionnelle »

Axes de travail :

- Développer les compétences institutionnelles à diriger une institution en exerçant une saine autorité.
- Développer les compétences à se questionner, prendre des décisions et « déléguer » de façon réfléchie et adaptée.
- Développer les compétences d'analyse stratégique pour comprendre l'environnement institutionnel du MA (en fonction du type de PO communal, associatif, etc.).
- Développer les compétences de collaboration avec le personnel d'encadrement (dans les structures de plus de 14 places, dans les services d'accueil d'enfants).

- Développer des compétences de gestion d'équipe permettant :
 - de mener des entretiens de sélection,
 - d'évaluer le travail collectif et les pratiques des individus,
 - d'évaluer les pratiques d'accueil,
 - d'initier et accompagner le changement,
 - d'assumer les décisions qui en découlent (élaboration d'un plan de formation, évolution de carrière, rupture du contrat, etc.).
- Développer les compétences nécessaires 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 maltraitance, convention des droits de l'enfant et à ses impacts dans la gestion des MA, etc.).
- 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, ...).
- 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, etc.
- Développer les compétences nécessaires 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.
- Développer les compétences en droit nécessaires pour comprendre les notions de responsabilité civile, pénale, contractuelle, morale et pouvoir mener une analyse des risques.
- Développer la compétence nécessaire pour identifier les éléments de pénibilité physique (répétitivité physique des tâches, bruit, temps de pause, etc.) et psychique et adapter les conditions de travail pour favoriser le bien-être du personnel nécessaire à un accueil de qualité pour les enfants et les familles.

4^{ème} module : « Accompagnement d'équipe »

Axes de travail :

- 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 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 « assurer une gestion transparente des différents processus décisionnels », « rassurer les équipes » et « assurer les suivis ».
- 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).
- Développer les compétences nécessaires pour organiser des moments de réflexivité d'équipe et inciter les équipes à entrer dans des démarches d'analyse des pratiques d'accueil et de leurs effets sur les enfants, les parents et les 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.
- 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.

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

Axes de travail :

- Développer les compétences pour identifier et mobiliser les outils et les attitudes (notamment secret professionnel partagé) permettant de promouvoir et de soutenir la santé en collectivité avec l'équipe d'encadrement 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, l'administration de médicaments, la gestion des certificats médicaux, etc.).
- Développer les compétences nécessaires à la promotion et au suivi des vaccinations obligatoires ainsi que celles recommandées en milieu d'accueil (information du personnel et des parents).
- Développer les compétences nécessaires pour concevoir, construire, et soutenir des actions de prévention et de promotion de la santé : « 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 » et autres thématiques recommandées par l'ONE.
- 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 (épouement, maltraitance, etc.) ou encore au niveau des professionnels (troubles musculo-squelettiques, burn-out, maltraitance, etc.).
- Développer les compétences permettant d'adapter les conditions d'accueil en cas de situations spécifiques en lien avec la santé et d'assurer la gestion de crise dans des situations graves (accidents, cas de méningite, décès, risque sanitaire lié à l'environnement, etc.).

MODULE DE MISE À NIVEAU POUR LES PERSONNES QUI NE SONT PAS TITULAIRES D'UN BACHELIER

Module de mise à niveau (dont une partie pourrait faire l'objet d'une validation via VAE) : 150h ou 5 ECTS. Celui-ci porte principalement sur la Connaissance du « jeune enfant » : 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 grands principes du développement harmonieux du jeune enfant.
- Développer les compétences nécessaires pour concevoir et proposer un accueil respectueux des besoins de l'enfant et de son bien-être global.
- 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, ...).

VALORISATION DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE (VAE)

L'organisation et les décisions qui ont été prises dans le cadre du premier projet pilote seront transmises aux opérateurs retenus dans ce nouvel appel. Cela concerne les VAE automatiques et les accords qui incluent l'ONE.

Des VAE individuelles pourraient également 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/ consortium² d'opérateurs sera présenté dans un formulaire standardisé.

² Voir le point relatif aux engagements des parties

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-capitale.
- Introduire le dossier de candidature dans les délais impartis (pour le 16/02/2024 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) ;
 - 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. Si les formateurs ne sont pas identifiés au moment du dépôt de candidature, au moins le profil des personnes pressenties ;
 - 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 30 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.

SÉLECTION

Critères d'éligibilité et d'évaluation des projets

- Seront éligibles les dossiers complets et, selon les modalités prévues, déposés pour **le 16/02/2024 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 chaque module (5 + 1 module de mise à niveau pour les personnes qui ne sont pas titulaires d'un bachelier et qui sont actuellement en fonction de direction) ;
- 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, à Liège, au 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
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	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.

ENGAGEMENTS DES PARTIES

À quoi s'engage le candidat opérateur ?

- À déposer un dossier complet pour **le 16/02/2024 à 12h** sur OO-drive contenant au minimum les éléments décrits ci-avant.
- 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, et continuité des décisions prises dans l'appel à projets 2022-2024. 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 (5+1 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 de l'appel à projets 2022-2024. 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 des attestations de participation aux différents modules / à fournir des attestations de réussite à l'issue du processus de certification.

À quoi s'engage l'ONE ?

- À prendre en charge une partie des droits d'inscription des personnes en fonction, mandatées par un PO : une seule fois par candidat pendant les trois premières années du dispositif – financement de 2 cohortes d'étudiants sur la période 2024-2026 (minimum 30 participants/cohorte) ;
- À prendre en charge une partie des droits d'inscription des personnes en fonction PMS qui se préparent à une fonction de direction. Pour rappel, l'ONE intervient dans les frais d'inscription d'une seule personne par milieu d'accueil par cohorte, quelle que soit sa fonction dans le MA (direction ou PMS).;
- 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 poursuivre le processus d'évaluation du Certificat complémentaire auprès des candidats, des formateurs, des PO ;
- À communiquer aux candidats retenus la décision d'acceptation ou de refus du dossier à partir du 5 avril 2024 ;
- À fournir gratuitement aux formateurs l'accès à un centre de ressources et à des rencontres de type «webinaires» pour approfondir certains points de la législation, des connaissances particulières.



Chaussée de Charleroi 95 - 1060 Bruxelles
Tél. : +32 (0)2 542 12 11 / Fax : +32 (0)2 542 12 51
info@one.be - ONE.be

Éditeur responsable : O.N.E.
Chaussée de Charleroi 95 - 1060 Bruxelles



Rejoignez-nous sur

