

Compétences professionnelles mobilisées

I. Personnel (cf. tableau)

PERSONNEL	QUALIFICATION	STATUT	E.T.P.
<u>Responsable</u>	Infirmière puéricultrice D.E.	Salariée C.C.M.V.	35 H
<u>Suppléantes</u>	Educatrice jeunes enfants	Salariée A.P.E.	35 H
	Educatrice jeunes enfants	Salariée A.P.E.	30 h 30
<u>Encadrement enfants</u>	Auxiliaire puéricultrice	Salariée A.P.E.	35 H
	Auxiliaire puéricultrice	Salariée A.P.E.	27 H
	Auxiliaire puéricultrice	Salariée A.P.E.	27 H
	Auxiliaire puéricultrice	Salariée A.P.E.	17 H 30
	Aide maternelle CAP Petite Enfance	Salariée A.P.E.	27 H
	Aide maternelle CQA BEATEP petite enfance	Salariée A.P.E.	35 H
	Aide maternelle C.E.C.	Salariée A.P.E.	30 H
	Aide maternelle C.J.E.	Salariée A.P.E.	30 H
	Aide maternelle C.D.I.	Salariée A.P.E.	35 H
<u>service</u>	Secrétaire	Salariée A.P.E.	24 H
	Femme de ménage C.E.C.	Salariée A.P.E.	30 H
	Employée cuisine	Salariée A.P.E.	25 H

II. Modalités de coordination de l'équipe

Pour une meilleure coordination de l'équipe, il a fallu au préalable que chacune réfléchisse à son rôle propre et définisse son profil de poste.

II.1. Rôle de chaque professionnelle

a) Rôle de la secrétaire

- Elle accueille les parents et leurs enfants, et les orientent vers les différents modes de garde.

- Elle les guide dans leur première approche au sein de la crèche et vers le personnel.
- Elle s'occupe de l'établissement et de la réception du règlement des factures.
- Elle seconde les directrices du relais assistantes maternelles et de la crèche, et fait le lien entre les deux services.
- Elle diffuse les informations auprès de l'ensemble du personnel.

b) Rôle de la directrice

- Elle a une fonction éducative et a un rôle de prévention.
- Elle veille au respect du rythme et des besoins de chaque enfant, à tous les moments de la journée.
- Elle veille à la sécurité matérielle, affective et morale des enfants.
- Elle est le garant de la qualité d'accueil.
- Elle accueille chaque parent et en est l'interlocuteur privilégié.
- Elle veille au respect du projet éducatif.
- Elle anime les réunions d'équipe, gère les relations au sein de celle-ci, et incite les personnes non qualifiées à se former.
- Elle diffuse des conseils ou informations sur les besoins quotidiens, les maladies de l'enfant, et les enfants porteurs de handicaps.
- Elle assure la gestion administrative et financière de la structure en collaboration avec les membres du bureau de l'Association Petite Enfance.
- Elle fait le lien entre la Communauté de Communes Les Marches du Velay, la Caisse d'Allocations Familiales et l'Association Petite Enfance.
- Elle ouvre et suit les actions avec les partenaires extérieurs (Bibliothèque, Ecoles, Maison de Retraite,...).
- Elle entretient les relations avec le Relais Assistantes Maternelles.
- Elle est le garant de l'application de la loi vis-à-vis de la Protection Maternelle Infantile.

c) Rôle des éducatrices de jeunes enfants

- Elles sont préparées plus particulièrement à s'occuper de l'éveil, du développement psychomoteur et affectif des enfants.
- Elles veillent au respect du projet éducatif.
- Elles interviennent auprès des auxiliaires et des autres membres du personnel dans leurs démarches et actions éducatives.
- Elles sont un interlocuteur entre l'enfant et les parents.
- En l'absence de la directrice, elles la remplacent dans son rôle de gestion.
- Elles collaborent avec la directrice pour les actions d'évaluation.

- Elles animent en collaboration avec les responsables du relais assistantes maternelles des temps d'échange, de jeux et d'activités auprès des enfants des deux services.

d) Rôle des auxiliaires puéricultrices

- Elles veillent au respect du projet éducatif.
- Elles contribuent à la prise en charge individuelle ou en groupe de l'enfant.
- Elles répondent à ses besoins quotidiens (nutritionnels, affectifs, de sommeil,...).
- Elles assurent les soins plus spécifiques (érythème fessier, état fébrile,...).
- Elles participent à la relation parent-enfant.

e) Rôle des aides maternelles

- Elles contribuent à la mise en place du projet éducatif.
- Elles secondent les auxiliaires et les éducatrices, et répondent aux besoins des enfants.
- Elles accompagnent les enfants dans leurs jeux.
- Elles participent à la relation parent-enfant.
- Elles s'engagent à suivre une formation qualifiante et participent aux réunions d'équipe.

f) Rôle du médecin

- Il joue un rôle de prévention, d'observation.
- Il contrôle l'hygiène générale de la crèche et intervient en cas de maladie. Il ne se substitue cependant pas au médecin traitant, mais peut solliciter des interventions médicales ou psychologiques.
- Il joue un rôle d'information auprès du personnel (formation, gestes d'urgence, conduites à tenir,...).

II.2. Coordination de l'équipe

a) Réunion d'équipe

A un rythme d'environ une fois tous les deux mois, l'équipe se réunit au complet, personnel de service compris, en soirée, en dehors des heures d'ouverture de la structure.

C'est un instant privilégié où l'ensemble du personnel définit les projets à mettre en place, discute des priorités à donner, établit au besoin un calendrier des actions à entreprendre.

La vie quotidienne de la crèche est également à l'ordre du jour ; l'équipe soulève les problèmes éventuels et propose les solutions paraissant le mieux adaptées.

Ces échanges sont indispensables à une bonne cohérence de l'ensemble de l'équipe.

Enfin, ces réunions permettent également d'aborder le fonctionnement plus administratif de l'équipe, que ce soit la transmission des décisions du bureau de l'Association Petite Enfance, la planification des congés annuels ou des formations des différentes professionnelles.

b) Formation continue

L'objectif est de faire un état des attentes du personnel, d'en faire une analyse et de voir comment les planifier.

c) Temps d'analyse de la pratique professionnelle

Après mûre réflexion de l'ensemble de ses membres, l'équipe a pu débiter une analyse de la pratique professionnelle.

Les séances se tiennent une fois par mois, en soirée, après la fermeture de la crèche qui, ce soir là, ferme exceptionnellement à 18h, soit une heure plus tôt. L'équipe se réunit au complet hormis la directrice, la secrétaire, et la femme de ménage qui maîtrise mal la langue française.

Un premier bilan de cette démarche a été dressé. C'est pour toutes une expérience très riche qui permet de renforcer la cohésion de l'équipe. Elles sont conscientes de la chance qu'elles ont de pouvoir bénéficier de cet espace de paroles, d'écoute et de partage, et c'est pour elles une véritable « bulle d'oxygène ».

Devant ce bilan positif, l'expérience est reconduite.

d) Emplois aidés

Afin de permettre aux salariées en emplois précaires de se former (C.A.P. petite enfance, concours d'entrée à l'école d'auxiliaires, BEATEP petite enfance,...) les horaires de travail sont aménagés, des tutrices sont nommées. Tout est mis en œuvre pour pouvoir pérenniser ces emplois.

e) Accueil des stagiaires

Il nous paraît important d'ouvrir notre structure aux jeunes en recherche de professionnalisation. C'est toujours pour les professionnelles l'occasion de prendre du recul par rapport au quotidien, et de transmettre leur savoir-faire.

Afin d'être bénéfique à tous, cet accueil doit être planifié (chaque stagiaire ayant sa professionnelle référente) et suffisamment long.

III. Appel à des intervenants extérieurs

L'intervention de différents professionnels dans le domaine culturel, éducatif, offre à la fois une plus grande diversité des activités proposées aux enfants, et un enrichissement de l'équipe.

III.1. Collectif lecture

Nous avons par le passé eu l'immense bonheur d'accueillir Le Collectif Lecture pendant plusieurs séances auprès des enfants.

Tous ont pu apprécier ces interventions menées par des professionnelles de qualité.

C'était aussi l'occasion pour certains parents de découvrir l'importance du livre chez leur propre enfant.

C'est une expérience que nous aimerions voir reconduire.

III.2. Musique

Nous souhaitons également reprendre les interventions régulières d'un musicien au sein de la structure. C'est une démarche que nous avons menée par le passé, et pour des raisons budgétaires nous avons été contraints de l'abandonner.

Les séances de musique se déroulaient 1 à 2 fois par semaine, pendant 30 minutes environ. Au cours de celles-ci, les enfants découvraient de nouveaux instruments de musique, pouvaient les manipuler, et accompagnés d'une ou deux professionnelles de l'équipe, apprenaient de nouvelles danses et chansons.

Cet instant musical rythmait la semaine et était attendu par tous.

III.3. Psychomotricité

Plusieurs fois, l'équipe a ressenti le besoin de s'appuyer sur les compétences d'un psychomotricien. Cela permettrait de varier l'activité motrice des enfants, et compléterait la formation des différentes professionnelles de la crèche.

Conclusion

Si certains buts restent à atteindre, notamment en matière de formation continue et d'interventions de professionnels extérieurs pour cause de recherche de financement, l'équipe des « Marmousets » fait preuve de dynamisme.

Chacune à son niveau a réellement sa place au sein de l'équipe, respecte sa collègue, sait qu'elle peut partager ses difficultés éventuelles et compter sur elle en cas de besoin pour une meilleure cohérence.

D'autre part, consciente de la nécessité de s'ouvrir sur l'extérieur pour une plus grande richesse, l'ensemble de la structure multiplie les échanges avec différents partenaires (écoles, maison de retraite, médiathèque, autres crèches de la communauté de communes...).

Tout ceci permet de ressentir au sein de ce multi-accueil une ambiance chaleureuse, dans un esprit de respect mutuel et de partage.

