

## Les ATELIERS DE LA PETITE ENFANCE



### FAQ – foire aux questions – 4ème trimestre 2016

*Vous recevez cette FAQ parce que vous avez participé à une formation sur le thème de la petite enfance. Cette FAQ reprend des questions posées par différents professionnels de la petite enfance sur le forum « [info@ateliers-pedagogiques.com](mailto:info@ateliers-pedagogiques.com) »*

*Les questions et les réponses abordent l'angle juridique.*

*Nos formations ne s'arrêtent jamais à l'issue d'une journée et vous pouvez rester en contact avec notre équipe de professionnels sur toutes les questions de la petite enfance.*

Les ATELIERS DE LA PETITE ENFANCE sont présents en France et au Canada (Province de Québec).

## Parmi les points abordés ce trimestre :

- Les taux d'encadrement
- L'exercice de l'autorité parentale
- La gestion du parent alcoolisé
- L'organisation du temps de travail – Droit du travail

## TAUX D'ENCADREMENT

2

Directrice d'un multi accueil, je souhaiterais un éclaircissement sur le taux d'encadrement lors des sorties à l'extérieur.

Je me suis référée au décret du 20 février 2007. La réglementation est-elle toujours la même ou a-t-elle évolué ?

Sommes nous toujours sur : 1 adulte pour 2 enfants jusqu'à 2 ans

1 adulte pour 3 enfants de 2 à 4 ans

1 adulte pour 4 enfants de 4 à 6 ans

Concernant la gestion des « sorties » de la crèche, nous sommes en présence de plusieurs référentiels.

1. Les PMI et les CAF préconisent des critères d'encadrement. Elles n'ont pas force légale, mais restent un bon référentiel. Il s'agit des seuils que vous citez. Mais ces préconisations ont une limite. Chaque PMI et chaque CAF définit ses propres préconisations et selon votre département vous rencontrerez des référentiels différents.
2. Ensuite, vous disposez des référentiels spécifiques aux EAJE (établissements d'accueils de jeunes enfants). Parmi eux, nous retrouvons l'article R. 2324-43-1. « Pour des raisons de sécurité, l'effectif du personnel encadrant directement les enfants ne peut pas être inférieur à deux, dont, pour les établissements et services d'une capacité supérieure à vingt places, au moins un des professionnels mentionnés au 1° de l'article R. 2324-42. « Les établissements mentionnés au 4° de l'article R. 2324-17 sont soumis aux dispositions du précédent alinéa dès lors qu'ils accueillent quatre enfants ou plus. ». Cet article vous rappelle que, sauf la réglementation spécifique aux micro crèches, le personnel doit être composé au moins d'une « personne qualifiée » (infirmière, EJE, auxiliaire de puériculture) et d'une personne « non qualifiée » (CAP Petite enfance...)

Ce qui importe est que vous organisiez la sortie. Vous retiendrez ainsi ces deux référentiels et les complèterez par des critères plus précis.

C'est ainsi que vous pourriez ajouter vos propres préconisations :

- Si vous avez recours à des parents, nous vous recommandons qu'un parent ne tienne qu'un enfant par la main ;
- Le parcours emprunté doit être à l'image des "pédibus" et éviter les voies routières (ne pas hésiter à faire quelques détours) ;
- Si vous avez recours à des stagiaires ADULTES, n'étant pas salariés, ils doivent être une ressource supplémentaire mais ne sont pas comptabilisés



### Questions relatives au droit du travail et au taux d'encadrement

je suis directrice sur une SMA de 50 places et je suis secondée d'une adjointe infirmière. Quand nous manquons de personnel, nous sommes présents auprès des enfants. Peut-on être comptées dans le taux d'encadrement auprès des enfants alors ?

Peut-on refuser d'accueillir des enfants si le taux d'encadrement n'est plus respecté ?

Un salarié recruté en contrat d'insertion compte-t-il à l'effectif

Dans un projet de création de pôle petite enfance comprenant 3 structures : SMA, jardin d'enfants et RAM, dépendant du même gestionnaire, peut-on établir un contrat d'accueil entre la famille et le gestionnaire pour que l'enfant puisse changer de structure si besoin ou doit-on obligatoirement établir le contrat entre la famille et une des structures.

Si le contrat est établi avec une structure, a-t-on le droit de proposer aux parents un accueil dans une autre structure (par exemple s'il n'y a plus de place dans le groupe des grands et que leur enfant aurait besoin de changer de groupe peut-on leur proposer que leur enfant soit accueilli au jardin d'enfants) si oui doit-on refaire le contrat ?

Une de mes salariées doit partir car elle est malade. Puis-je demander à une collaboratrice présente sur la crèche de faire des heures supplémentaires afin d'être présente lors de la fermeture ?

3

Il y a souvent des confusions entre les règles du droit du travail (ou du statut de la fonction publique pour les crèches municipales) et la réglementation propre aux établissements d'accueil de jeunes enfants.

En matière de droit du travail, la PMI ne peut être votre interlocuteur.

Dans le premier cas :

- Un directeur ou une directrice d'établissement d'accueil de jeunes enfants, dispose selon la taille de l'établissement (nombre d'enfants accueillis) d'une décharge administrative. Cette décharge est au libre choix du/de la directrice.
- Si maintenant, une directrice doit être présente auprès des enfants par manque d'effectifs, cela reste possible du moment qu'elle puisse dans la semaine exercer cette décharge administrative.
- La situation doit rester exceptionnelle.

Dans le second cas (peut-on refuser des enfants si le taux d'encadrement n'est plus respecté ?)

- Ici le code de la santé publique s'impose : par principe oui.
- Cependant, il convient de distinguer une situation exceptionnelle (exemple : deux de mes collaboratrices sont malades et doivent quitter l'établissement) de celle qui ne l'est pas. En cas de situation exceptionnelle, il conviendra de prendre certaines décisions (regrouper tous les enfants dans une seule pièce, obtenir le renfort de parents ou de personnels techniques...) sous condition d'en aviser le service de PMI.
- Si la situation doit durer, il n'y a pas d'équivoque, vous devez réduire votre capacité d'accueil. Mais comme vous avez passé un contrat avec les parents, vous devez aussi pouvoir proposer aux parents des solutions alternatives (référence d'assistantes maternelles pouvant accueillir les enfants).



Dans le troisième cas (salarié en insertion) : compte-t-il à l'effectif ?

- Ici le cadre de référence est le code du travail. Ces personnes sont dites « stagiaires de la formation continue » et elles sont partiellement prise en charge par des fonds publics
- Elles ne compteront à l'effectif que sous la condition de voir leurs compétences validées par la directrice. Pour être plus concret, ce type de contrat repose sur la réalisation d'un plan de formation (ce programme sera validé par l'administration du travail). Donc à l'issue de ce programme, il appartient à la directrice de valider les compétences et donc de faire entrer cette personne dans le niveau de qualification reconnu.

Dans le quatrième cas (passage d'un enfant d'une crèche à un jardin d'enfants)

Cette question et situation est plus fréquente qu'on ne le pense. De nombreuses micro crèches sont par exemple concernées, mais aussi des crèches municipales.

1. Vous êtes gérant de micro crèches et vos micro crèches appartiennent à la même structure. Sous réserve de l'accord express des parents et si l'effectif des enfants accueillis reste en dessous ou égal à 10, rien ne s'oppose à ce transfert.
2. Vous êtes gérant de micro crèches et vos micro crèches sont toutes des sociétés différentes. Là le transfert n'est pas possible.
3. Vous êtes une crèche municipale. Les règles sont déterminées par la Direction Petite enfance et ont été validées par le conseil municipal. Un transfert d'enfant sur un autre établissement est possible sous réserve de ne pas dépasser le quota d'enfants accueillis (en intégrant la référence de 10% supplémentaires).
4. Vous êtes une crèche privée et votre gestionnaire gère plusieurs établissements. Le passage d'un enfant d'une structure vers l'autre doit être autorisé dans le contrat d'accueil (les parents doivent être d'accord). Par ailleurs, le taux d'encadrement et la capacité d'accueil de l'établissement doivent être strictement respectés.

Les règles du droit du travail (ou statut de la fonction publique) en matière d'horaires, heures supplémentaires, heures complémentaires.

Rappelons les règles :

1. Les heures supplémentaires sont réalisées par les salariés à temps plein quel que soit leur contrat (CDD, CDI)
2. Les heures complémentaires sont réalisées par les salariés à temps partiel sous réserve que leur contrat de travail les mentionne
3. Les heures supplémentaires s'imposent au salarié dans une limite de 220h/an. Sur urgence, le délai de prévenance est de 3 j ou 7 j selon les conventions collectives ou le statut de la fonction publique.
4. Les heures complémentaires doivent avoir été précisées sur un planning mensuel

Dans le cas qui nous intéresse, une référente technique de micro crèche se trouve confrontée à la situation suivante : une de ses salariées malades doit partir. Il ne reste plus que deux personnes dont l'une quitte à 16h alors que l'établissement ferme à 18h.



Elle souhaite savoir si elle peut imposer à sa collaboratrice qui part normalement à 16h de rester deux heures de plus en « heures supplémentaires ».

En droit, la question se pose de savoir s'il y a « urgence ». Si oui, la collaboratrice doit rester sous peine d'une sanction. Si non, elle peut opposer le fait que le délai de 3 jours n'a pas été respecté.

Dans ce cas précis, la jurisprudence va considérer qu'il n'y a pas d'urgence car des solutions alternatives pourraient être trouvées (renfort d'un parent, renfort d'un personnel technique sous condition de prévenir les services de PMI, départ anticipé d'enfants...). Et de fait, les inspections du travail défendront surtout le salarié en opposant le fait qu'il peut avoir des contraintes personnelles.

Le conseil que nous vous donnons est de prévoir dans votre organisation ce type de situations. L'astreinte, un plan de remplacement établi mensuellement... sera alors vos meilleurs alliés.

### AUTORITE PARENTALE

Nous avons reçu au cours du dernier trimestre 2016 de nombreuses questions autour de l'autorité parentale...

Je souhaitais avoir un avis concernant une situation rencontrée à la crèche. Un couple séparé, dont l'enfant fréquente la structure, résidence habituelle fixée chez la maman. Le contrat est au nom de la maman, payé par la maman. Lors des congés scolaires, le papa a un droit d'hébergement d'une semaine. Il demande s'il peut amener l'enfant à la crèche plus souvent / plus longtemps (la maman avait maintenu son contrat lors des congés scolaires). Ces frais de garde supplémentaires sont-ils à prendre en charge par le papa ou la maman ?

Un couple de parents de la crèche se sépare car ils sont assez remontés l'un contre l'autre et demande chacun à la directrice une attestation.

Le papa veut la garde alternée et la maman veut la garde de son fils.

Le papa veut une attestation comme quoi il vient amener et récupérer son fils régulièrement et qu'il lui est arrivé de venir donner Ventoline avant d'avoir le PAI.

La directrice a demandé, avant de faire l'attestation, de le dire à maman car elle ne voulait pas le faire dans son dos.

Du coup, la maman demande une attestation aussi comme quoi elle amène et récupère son fils aussi et... comme quoi elle est venue l'allaiter au début avant de reprendre le travail.

La directrice envisage de les recevoir. Quelle est la marche à suivre ?

Peut-elle faire les attestations ?

Rappelons d'abord ce qu'est l'autorité parentale :

**« L'autorité parentale est un ensemble de droits et de devoirs pesant sur chacun des parents et qui ont pour finalité l'intérêt de l'enfant ».**

La notion centrale est bien « l'intérêt de l'enfant ». Une décision très récente (février 2017) le rappelle.



Maintenant qui a l'autorité parentale (sauf les situations exceptionnelles relevant du droit pénal ou de la protection de l'enfance).

|  |   |   |
|--|---|---|
| <p><b>Père / mère mariés</b></p> <p>Les deux parents</p>   | <p><b>Père / Mère non mariés ou PACSE</b></p> <p>La mère / Le père s'il a reconnu l'enfant</p>  | <p><b>Père / Mère séparés ou divorcés</b></p> <p>Les deux parents si divorce (sauf décision contraire du JAF*)</p> <p>Les deux parents si séparation et si le père avait reconnu l'enfant</p> |
| <p><b>Père + belle-mère</b></p> <p>Le père et la mère biologique (« l'ex »)</p>  | <p><b>Mère + beau père</b></p> <p>La mère et le père biologique (« l'ex »)</p>  | <p><b>Mère ou père + compagnon ou compagne</b></p> <p>La mère biologique et le père biologique</p>  |
| <p><b>Père biologique + compagnon</b></p> <p>Père biologique</p> <p>(le compagnon doit faire reconnaître l'autorité parentale par le JAF*)</p> | <p><b>Mère biologique + compagne</b></p> <p>Mère biologique (PMA)</p> <p>Ou mère biologique et père biologique si celui-ci a reconnu l'enfant</p> | <p><b>Père + époux</b></p> <p>Ou <b>Mère + épouse</b></p> <p>Si l'époux adopte l'enfant de son époux, les deux ont l'autorité parentale</p>   |

Mais que se passe-t-il si :

- Un parent est divorcé et séparé et inscrit seul/e son enfant à la crèche ?

Ici vous êtes en présence d'un contrat d'accueil. Il est signé par un seul parent, donc on applique les termes de ce contrat.

Si l'autre parent se présente et justifie de l'autorité parentale, il convient de le renvoyer soit auprès des services de police soit du JAF pour qu'il/elle puisse faire valoir ses droits. Mais pour l'instant il ne pourra pas retirer son enfant de la crèche.

Votre position est motivée par l'article 372-2 du code civil. Cet article rappelle « qu'à l'égard des tiers de bonne foi, l'engagement d'un des parents suffit ».

Les « histoires de famille » et de couple doivent donc rester hors de la crèche et il ne vous appartient pas de les connaître.

Les attestations éventuellement demandées par l'un ou l'autre doivent être les plus neutres possibles.

- Un parent bénéficie de la résidence habituelle de l'enfant – l'autre souhaite que durant son temps de « garde » à savoir les vacances scolaires, l'enfant puisse être accueilli dans votre établissement. Doit-on faire deux contrats séparés ?

Dans cette situation, il serait normal de faire deux contrats séparés. Donc :

- 1.- le contrat "maman" sur les horaires habituels
- 2.- le contrat "papa" sur 1 heure (ou plus) en supplément

Cependant la CAF (si elle finance les places de crèches) pourrait émettre des réserves. Qui plus est, vous allez devoir respecter les procédures d'admission de votre crèche et peut-être aurez-vous une liste d'attente, une commission d'admission à réunir.



Le plus simple serait de prévoir un seul et même contrat. Mais... cela suppose la bonne entente des deux parents.

### • Les demandes d'attestation

Concernant l'allaitement comme la Ventoline, ce ne sont pas des attestations que vous avez à produire (surtout pas !). Par l'absurde, on pourrait penser qu'ensuite, ils vous demanderont des attestations sur le nombre de couches changé par chacun, les rots fait par l'enfant devant le père et devant la mère.

UNE CRECHE : C'EST UN SANCTUAIRE. Donc les règles sont la neutralité et le bien-être de l'enfant. Ici la surenchère va être permanente et le faux pas sera guetté par les avocats de chaque partie. Donc restez le plus éloignée possible et les attestations sont neutres et ne prennent pas partie pour l'un ou l'autre.

Situation : Un couple de parents pacés (chacun ayant l'autorité parentale) se sépare dans la mésentente, sans décision de justice à ce jour, le père quitte le domicile familial en déménageant.

Le contrat d'accueil est signé par les deux parents et l'enfant est accueilli au domicile d'une assistante maternelle.

La maman dénonce à elle seule le contrat en me faisant parvenir une lettre de préavis de sortie et retire l'enfant d'un jour à l'autre, en me fournissant un certificat médical qui précise que l'enfant doit rester au domicile.

Le père privé de son enfant, sa conjointe ne lui répondant plus me demande le motif de sortie que je lui communique et me réclame copie du certificat médical établi par le médecin.

Puis-je remettre une copie du certificat médical au père de l'enfant ?

Attention : un parent ne peut rompre le contrat avec une crèche familiale aussi rapidement. Un préavis est nécessaire. Si celui-ci n'est pas respecté (et sous réserve que votre règlement de fonctionnement ait bien prévu cette règle), la maman doit vous rembourser la somme non payée. Celle-ci s'établit à un mois minimum.

Concernant le Papa. L'histoire Père/ mère relève du droit privé. Sachez que la mère dans cette histoire a commis une faute relevant du pénal. Donc la conséquence risque d'être la perte de la garde de l'enfant.

Mais j'insiste, cette partie-là ne vous concerne pas.

S'agissant de la fin d'un contrat, vous pouvez sans risque pour vous communiquer à l'un des parents (titulaire de l'autorité parentale) les documents encore à votre disposition. Donc, oui ce certificat médical peut être communiqué.

*NB : dans cette histoire, le père pourra aisément faire valoir ses droits auprès du JAF \*, la mère ayant commis en faute envers lui.*

\* JAF = Juge aux affaires familiales.





### Famille en situation de séparation

Mois de septembre : sur demande de la mère, j'accueille l'enfant sur une période de 3 semaines. J'ai copie de l'ordonnance de non conciliation qui stipule une autorité parentale conjointe, un lieu de résidence principale chez la mère les droits de visite du père et de résidence uniquement les week-ends, en alternance le samedi, dimanche.

A ce jour, le père me demande une attestation de présence de l'enfant sur cette période de 3 semaines.

Suis-je dans l'obligation de la lui remettre, à savoir que pendant les jours de la semaine, c'est uniquement la mère qui en a la garde.

Cette attestation peut lui être remise dans la mesure où elle doit lui permettre de faire valoir des droits sociaux auprès de certaines caisses ou des impôts.

Il n'y a aucun risque juridique du moment que cela corresponde à la réalité

## PARENT ALCOOLISE

Je viens vous solliciter vis-à-vis de la conduite à tenir à avoir quand nous sommes confrontés à un parent alcoolisé qui vient chercher son enfant le soir.

Peut-on s'appuyer sur un cadre juridique ?

Connaissez-vous une procédure sur laquelle nous pourrions nous appuyer pour évaluer si nous pouvons ou non remettre l'enfant à son parent, notion de critères ?

Où commence et s'arrête notre responsabilité : si le parent repart en voiture par exemple ?

L'alcoolisme sur la voie publique est un délit ou trouble à l'ordre public selon qu'un officier de police (police nationale/gendarmerie) ou qu'un agent ou élu municipal le constate.

Donc en cas de suspicion d'alcoolisme le réflexe consiste donc à informer l'élú en charge de la petite enfance.

Ceci c'est la théorie.

Maintenant : la pratique

1. La directrice de crèche est responsable de l'enfant et donc doit s'assurer que celui ou celle qui reprend l'enfant est en état de le faire (la règle est similaire pour l'école, le collège, le lycée)
2. Cependant, attention, certains médicaments peuvent produire des effets proches de l'alcoolisme, d'où une prudence de principe.
3. S'il est possible de le faire, il faut donc demander au parent alcoolisé de rester dans un endroit hors de la vue des enfants (bureau par exemple) et appeler l'autre parent
4. Si le parent alcoolisé ne veut pas, ou s'il se montre agressif, il ne faut pas résister (le conseil serait similaire si vous étiez une banque et subissiez un braquage). Simplement, vous rédigez immédiatement une petite note (aujourd'hui. ... janvier, M. ... s'est présenté à la crèche manifestement alcoolisé. Nous avons tenté de ..., cependant ce dernier a refusé et a exigé de prendre son enfant. Devant la menace, nous n'avons pu que céder et informer l'élú en charge de la petite enfance ...) à destination de l'élú en charge de la petite enfance, ou de l'élú de permanence. Vous pouvez aussi remettre cette note à la gendarmerie en "main courante".





5. Cette procédure entraînera une enquête sociale contre le père (ou la mère).

L'essentiel pour dégager votre responsabilité, est de montrer votre prudence et de noter par écrit ce que vous avez dit ou fait. Vous vous assurerez disposer d'un témoin (membre de votre personnel ou parent) qui contresignera votre compte rendu.

## FORMATIONS SUR LE PROCHAIN SEMESTRE 2017

Les ATELIERS PEDAGOGIQUES/ ATELIERS DE LA PETITE ENFANCE proposent une série de formation organisées soit un « inter » (c'est-à-dire ouvertes à tous/toutes) soit un « intra » (dans le cadre de journées pédagogiques - Intervention possible le samedi ou sur la journée de solidarité).

Parmi les thèmes de formation :

- **Concevoir les documents et procédures obligatoires pour la direction d'un EAJE (2 jours)**  
Cette formation se déroule sur 2 jours en petit groupe (12 personnes maxi) durant lesquels nous reprenons l'ensemble des documents nécessaires au bon fonctionnement d'un EAJE.

*Parce qu'il n'est pas facile de se trouver seul face à cette quantité d'écrits qui demandent une certaine précision et de s'assurer que ce qui est rédigé reste correct et efficace,*

*De nombreuses directrices de crèche ou de coordinatrices « petite enfance » confrontées à cette situation nous ont sollicités pour mettre en place un programme de formation leur permettant d'élaborer des documents clairs et précis. L'objectif de ces journées est à la fois :*

- **de sécuriser** une association, un CCAS ou une intercommunalité en concevant tous les documents nécessaires à la gestion et direction d'un multi-accueil, halte-garderie ;
- d'inscrire les bases d'une contractualisation Parents/crèche
- mais il est aussi **de responsabiliser**, de **fixer des repères**, de créer au contraire de nouveaux espaces d'intervention associant par exemple les parents, des intervenants extérieurs, ou qui organisent des temps tels que les sorties.

- **La responsabilité civile et pénale des directeurs/trices d'EAJE (1 jour)**

Cette formation se déroule sur 1 jour. Durant cette journée, nous allons aborder le droit à partir de situations pratiques (alternance de théorie, de retour d'expériences et de jurisprudence).

*Le quotidien de direction et d'animation d'un établissement d'accueil de la petite enfance vous confronte à des questions pratiques et des situations complexes auxquelles vous n'avez pas de réponses ; cette difficulté pouvant engendrer des relations tendues avec des parents ou encore entraîner des situations de risque juridique.*

*L'objectif est clairement de venir avec ses questions et de repartir avec des solutions permettant d'organiser, de former les équipes, apaiser les relations avec les parents ou encore d'éliminer les situations de risque juridique.*

*Nous réalisons un balayage complet des questions juridiques mais aussi d'organisation. Nous analysons durant cette journée des cas pratiques : de l'autorité parentale à l'administration des médicaments. De la responsabilité civile ou pénale du directeur ou de la directrice aux relations avec la PMI ou les autorités de contrôle.*

Nouveau



- **Diriger et animer – Maîtriser les règles du droit du travail ou du statut de la fonction publique territoriale (2 jours)**

Il n'est pas question en effet, d'aborder le droit du travail sous un angle théorique. L'étude de cas et les retours d'expériences sont autant de moyens permettant de maîtriser les règles de droit et de manager son équipe.

*Pourquoi privilégier ce thème ?*

*Tout simplement parce qu'un contentieux en droit du travail peut coûter extrêmement cher et mettre en péril les finances d'un établissement.*

*Tout simplement parce que l'indiscipline, les fautes répétées ou l'incompétence peuvent mettre en danger les enfants, la direction et la présidence d'une association ou d'une entreprise, lorsqu'elles ne nuisent pas à la cohésion d'une équipe.*

*Et enfin, car une maîtrise du droit permet d'asseoir son autorité, de mettre en action tout en impliquant les équipes. Parce que cette maîtrise donne les moyens de manager et mettre en confiance*

- **Missions et responsabilités des auxiliaires de puériculture (1 jour)**

Cette journée se déroule en deux temps :

Le rôle et les missions des auxiliaires de puériculture, les exigences d'un EAJE ; Un temps de travail sur des thèmes arrêtés par les participants comme la charte d'accueil du jeune enfant, la communication avec l'enfant et sa famille, la mise en place d'un coin des émotions, l'enfant mordeur.

*Le rôle des auxiliaires de puériculture est essentiel au sein d'une équipe « petite enfance ». Si leurs missions font l'objet d'une formation qualifiante, leurs responsabilités sont abordées de manière moins approfondie durant leur formation à l'école. Bien souvent, les auxiliaires de puériculture, comme d'autres membres de l'équipe, pensent que toute la responsabilité repose sur la directrice. Leur implication est pourtant essentielle*

### PARMI LES THEMES DE FORMATION ORGANISES EN INTRA

- **Implication autour des enjeux de l'accueil de jeunes enfants session animée pour le compte d'un établissement**

Il s'agit ici de rappeler les fondamentaux d'un EAJE, les exigences et les obligations et aussi les missions, le rôle de chacun, et la responsabilité engagée. Un temps de travail est prévu sur un thème retenu par l'équipe en lien avec le projet pédagogique.

Le métier d'accueil de jeunes enfants est sans nul doute l'un des plus formidables que l'on puisse exercer.

*Mais il confronte à des responsabilités et des enjeux que ne peut porter seule une directrice et ses collaboratrices directes.*

*Ce métier est un métier d'équipe, de solidarité et il n'y a rien de pire que la banalisation des risques par le personnel, qu'un comportement individualiste, que l'oubli ou le report sur l'autre de certaines responsabilités : ponctualité, accepter de se remplacer les unes les autres, refus*



de remettre en cause de pratiques pouvant relever de la maltraitance. Il n'y a rien de pire que l'indiscipline.

- **Travailler avec son équipe sur les enjeux de bientraitance et l'élimination des situations de risque pour les enfants**

Durant cette journée, nous allons définir ensemble notre vision de la bienveillance, évoquer la maltraitance et les risques encourus pour chacun et pour la structure avec un passage en revue de situations récentes, les moyens que l'on met en place pour prévenir la maltraitance (choix du thème avec l'équipe – ex. rédaction d'une charte de bienveillance, mise en place d'un espace des émotions, comment agir face à des situations difficiles...). Les objectifs : partager des valeurs communes sur l'accueil du jeune enfant et fédérer l'équipe autour de ces enjeux.

*Vous réalisez sans nul doute l'un des plus beaux métiers : protéger, éduquer, faire grandir, donner son autonomie à un bébé.*

*Mais parfois le quotidien d'une vie de crèche, des tempéraments et individualités, des niveaux de formation différents, une maturité incertaine peuvent justifier bien des situations de risque pour les enfants*

Retrouvez-nous sur nos médias



Page Facebook  
et conférences thématiques sur Facebooklive



Forum Petite enfance



<http://www.ateliers-pedagogiques.fr/>

Retrouvez sur notre site internet :

- Notre agenda formation
- Notre catalogue formation
- Une base documentaire pour vous aider au quotidien

