

Les ATELIERS DE LA PETITE ENFANCE



FAQ – foire aux questions – 3ème trimestre 2017

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 »

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 structures d'accueils de jeunes enfants de – 6 ans
- Le droit disciplinaire – faute d'un salarié
- Les soins apportés aux enfants
- Impayés au sein de la crèche
- Continuité de fonction de direction
- Droit à l'image
- La surveillance de sieste



Structure d'accueil des jeunes enfants de – 6 ans

Composition de l'équipe d'encadrement 1 EJE pour 30 enfants, 1 IDE pour 25 enfants etc....

J'ai vérifié dans le décret relatif aux EAJE de 2010, or je n'ai rien trouvé.

Pouvez-vous m'indiquer dans quel texte réglementaire je peux trouver ces informations ?

Les articles de référence sont pour la plupart situés dans la partie R2324 du code de la santé publique. Mais attention, les références ne sont pas toujours les mêmes. Par exemple concernant le métier d'infirmière la référence est 4h/semaine par tranche de 10 enfants (art R2324-40-1).

L'EJE est 1 EJE par tranche de 25 berceaux pour un MAC/35 pour un MAF (accueil familial) - art R2324-41.

Nous sommes une association, gestionnaire de locaux municipaux. Ces locaux sont mis à la disposition de collectifs d'habitants et de petites associations dans les quartiers rennais.

Nous sommes sollicités par un groupe de maman, constitué en association, pour héberger leurs activités dont le but est l'accueil d'enfants âgés de 3 à 6 ans sur le temps « scolaire » : lundi/mardi/jeudi et vendredi matin, de 9h à 12h30. Elles souhaitent déjeuner dans nos locaux avec le groupe les jours d'accueil, et proposer des activités aux enfants les après-midi (bibliothèque, piscine, ...).

Ce groupe de maman s'inspire de la pédagogie Montessori, elles ont déjà fait l'acquisition de matériel adapté à ce type de pédagogie.

Cette question est intéressante dans le sens où elle rappelle l'importance de la réglementation des EAJE.

Ici les enfants ont moins de 6 ans. Donc cette association, dans ses activités relève du contrôle de la PMI (conseil départemental). La référence au temps scolaire n'est pas à retenir ici. Cette association doit sûrement intervenir en alternative de la scolarisation anticipée en maternelle qu'avait souhaitée en son temps le gouvernement de N. Sarkozy. Elle ne rentre donc pas dans la réglementation de l'éducation nationale.

Même si elle ne se décrit pas comme une halte garderie ou un jardin d'enfants, elle doit en respecter certaines règles. Parmi elles :

- Un règlement de fonctionnement
- Un projet pédagogique et un projet d'établissement
- Souscrire une RCP (qui protégera l'association, les parents et les enfants)
- Et surtout un PLAN VIGIE PIRATE.

Les circonstances actuelles en matière de risque d'attentat, rendent ce document essentiel.



Droit disciplinaire

La discipline est un acte de management et fait partie intégrante du métier de directrice d'EAJE. Bien sûr il n'est jamais agréable de prononcer une sanction. Mais celle-ci reste nécessaire à la fois pour recadrer et éviter des errements, rappeler les fondamentaux des métiers de la petite enfance et rappelons les termes de l'article R2324-17 du code de la santé publique : « les EAJE sont garants de la santé, sécurité et du bien-être des enfants qui leur sont confiés... ».

Il n'en demeure pas moins que l'exercice du pouvoir disciplinaire par l'employeur doit respecter des règles. Tout d'abord selon que l'on est dans le droit privé ou le droit public on doit respecter la procédure décrite dans le règlement intérieur de l'établissement (à ne pas confondre avec le règlement de fonctionnement de la crèche) ou dans les règles précisées par la collectivité territoriale.

3

Nous avons eu un soucis avec une de nos salariées le 30 mai 2017 qui a laissé un enfant de cinq mois sur le plan de change, seul, pour aller chercher une couche dans un meuble situé trois mètres plus loin. La décision de mise à pied disciplinaire qui lui a été notifié est contestée par le courrier qu'elle nous a adressé en RAR.

Alors tout d'abord, souvenez-vous des règles en matière de faute. Il faut impérativement un dommage, une victime et un lien de causalité.

Ici, il y a une imprudence mais ni victime ni dommage, donc la sanction n'est pas possible. Eventuellement un blâme, mais sans plus.

La mise à pied paraît donc excessive d'autant que dans votre règlement intérieur (si vous en avez un), vous avez placé la mise à pied en avant dernière position, avant le licenciement.

Le salarié peut-il contester sa sanction ? Oui, il peut le faire devant le conseil des prud'hommes qui requalifiera la sanction en blâme.

Est-ce que cette action représentera un coût ? Non bien sûr dans la mesure où la sanction est fondée.

Le conseil que nous vous donnons si vous devez sanctionner pour faute.

1. sachez décomposer votre argumentation en quatre parties : le fait générateur (ici avoir laissé un enfant seul) / la victime (ici l'enfant pour le risque encouru mais aussi la crèche dans ses obligations de sécurité des enfants rappelées dans l'article R2324-17 du code de la santé publique) / le préjudice subi (et là, vous comprendrez que ce n'est pas facile. Mais dans ce cas vous préciserez : « nous avons du revoir l'ensemble de nos modes opératoires, renforcé la formation des agents, mis des contrôles visuels... ») / le lien de causalité entre l'action (avoir laissé l'enfant seul) et la victime + préjudice (risque de chute).
2. ensuite, réalisez un entretien de recadrage dans le but de fixer de nouveaux objectifs à votre salariée. Il s'agit de donner une suite à cet incident en demandant à votre collaboratrice une attention particulière.

Les soins apportés aux enfants

Quelles sont les différences dans la réglementation des EAJE et des Centres de loisirs ou camps de vacances.

Dans un camp de vacances, un ou une infirmière est-il requis ? Si un enfant est diabétique, un membre de l'équipe peut-il intervenir pour faire une piqûre ?

La réglementation des centres de loisirs est différente de celle des crèches. Cette différence est basée sur l'âge. Jusqu'à 6 ans, la réglementation est celle du code de la santé publique. A partir de 6 ans, la réglementation devient celle des ACM ou accueil collectif de mineur et le code de l'action sociale et des familles.

Enfants de moins de 6 ans	Enfants de + 6 ans / Adolescents
Crèches Multi accueils Micro crèches Assistants maternelles ...	Centre de loisirs sans hébergement Camps de vacances ...
Compétences de la PMI	Compétences de la Direction départementale de la jeunesse et sport

Un centre de loisirs accueillant des enfants de 6 ans et plus est soumis à une réglementation plus souple. Les effectifs n'ont pas à inclure une infirmière mais un salarié qui, à l'issue d'une formation renforcée en sécurité sera le correspondant ou assistant sanitaire. Il a accès au dossier de chaque enfant et de part sa formation de secouriste il intervient ou accueille dans un local réservé à cet effet l'enfant blessé. Cette souplesse réduit donc les conditions d'intervention. PERSONNE ne peut donc intervenir au titre de soins à prodiguer s'il n'est infirmier. Ce référent ou assistant santé peut placer un pansement, donner du doliprane mais c'est tout !

Il est évident qu'une injection dans la cuisse est un acte infirmier.

Maintenant attention : l'acte de soins se décompose en trois groupes :

Le médecin, dans son ordonnance peut prescrire :

- Un acte de soins
- Une aide à la prise de médicaments
- Un acte de la vie courante

Une ordonnance prescrit un acte de soins	Une ordonnance prescrit une aide à la prise de médicament	Une ordonnance décrit un acte de la vie courante
Seule une/une infirmière peut intervenir.	Ici le médecin considère que le patient saurait prendre son médicament mais qu'il en est empêché. Dans ce cas, l'adulte à qui est destinée l'ordonnance peut l'aider à prendre son médicament	Ici le médecin considère que le médicament et sa prise ne représente aucun danger, et autorise la personne à qui il destine le médicament à intervenir.

L'adolescent peut donc avoir été formé à faire cet acte (ce qui n'est jamais le cas chez un enfant de -6 ans). Dans ce cas s'il est autorisé par son médecin c'est à dire si une ordonnance l'autorise, il peut pratiquer cet acte et se faire assister par un membre du personnel (attention à l'ordre : c'est l'enfant qui agit et qui se fait assister). Mais j'insiste, tout cela est organisé par le médecin (ordonnance ou PAI)



Donc prenons votre cas : Marc 12 ans est diabétique. Marc sait se faire une piqûre. Un PAI a été réalisé. Le référent santé du centre, peut donc intervenir aux côtés de Marc pour l'assister sous réserve que le directeur du centre de loisir ait autorisé cet acte.

Marc est diabétique. Marc vient de faire une crise. Il ne peut agir pour se faire sa piqûre. On alerte le 15 et on intervient sous la supervision orale (par téléphone) du médecin. Là, toute personne peut intervenir. Oui, moi directeur, je peux accueillir un tel enfant sous réserve d'un PAI et sous réserve que l'enfant ait été formé à intervenir lui-même. Sinon je devrai solliciter le 15

Je me permets de vous solliciter concernant le sujet suivant l'administration médicamenteuse par les professionnels d'EAJE.

Vous trouverez ici: <http://stephanie-disant.fr/medicaments-en-creche/> un article interpellant sur un cas de jurisprudence de début 2017.

Mais aussi, je vous joins une note rédigée en 2013 par la PMI qui contredit un peu l'info du site internet.

Concernant le blog de Mme DISANT, il convient d'être extrêmement prudent. Cette personne n'est pas une juriste et vend sa compétence en PNL ce qui reste très éloigné du droit. Rappelez-vous que sur internet toute personne précisant qu'elle s'appelle DIEU est libre de le dire et les lecteurs libres de le croire.

Les règles sont très simples :

- 1.- Le médecin prescrit
- 2.- L'infirmière administre ce qui est prévu dans la prescription médicale (ordonnance ou protocole de santé). Elle peut se faire aider par des auxiliaires : aides-soignantes, auxiliaires de puériculture
- 3.- Par exception, il existe des gestes qui sont de simples "actes de la vie courante" et qui peuvent être exercés par toute personne autorisée par le 15 (et non le SAMU) ou la directrice. Mais ces actes restent rares : boire un verre d'eau, du doliprane sous solution buvable dans des cas prévus par un protocole de santé.

Par contre la notion d'aide à la prise de médicament ne concerne pas la petite enfance. Cette notion désigne la situation dans laquelle une personne privée temporairement ou définitivement de sa capacité à intervenir devrait être assistée. C'est le cas par exemple d'une personne handicapée, accidentée, ou d'une personne âgée.

Donc :

- | | |
|---|--|
| 1.- J'ai une ordonnance : | la directrice en l'absence d'infirmière détermine qui intervient |
| 2.- J'ai un protocole de santé : | la directrice précise celles parmi les collaboratrices qui pourront intervenir (personnes formées) |
| 3.- Il y a blessure ou maladie soudaine : | j'applique le protocole de santé |

En cas de doute = le 15

Nous vous conseillons toujours en début d'année (septembre) de prendre contact avec les services du 15 afin de vous faire connaître en qualité de structure d'accueil de la petite enfance et déterminer les modalités d'appel au 15.



Nous sommes un accueil familial.

Lors d'un rendez-vous avec une famille pour un dossier d'inscription pour une place chez une assistante maternelle, la mère m'apprend que son fils a une hydrocéphalie depuis ces 8 mois, aujourd'hui il a 27 mois. Elle me dit qu'il va bien mais qu'il faut éviter les chutes notamment sur la tête. A cet âge les enfants étant dans la motricité ça n'est pas évident. Je me pose des questions par rapport à la responsabilité en cas de chute. Peut-on faire une décharge de responsabilité et a-t-elle vraiment de la valeur en cas de chute et problème médical ?

La décharge de responsabilité n'existe pas dans ce cas et n'aurait aucun effet ou force juridique. Par contre il serait nécessaire de rédiger un PAI qui sera signé par le médecin traitant de l'enfant, les parents et vous-même puis porté à la connaissance de l'assistante maternelle. Ce PAI organisera la protection de l'enfant mais également la protection juridique de votre établissement.

Impayés au sein d'une crèche

L'autorité parentale justifie-t-elle un paiement d'arriéré de la part du parent qui n'héberge pas l'enfant ?
Qui peut inscrire un enfant en cas de séparation des parents ?

En cas de séparation des parents, celui qui héberge l'enfant peut inscrire seul son enfant à la crèche (multi accueil, halte-garderie, micro crèche...). Il ou elle a l'obligation d'informer l'autre parent de l'endroit où se situe l'enfant.

Le contrat de crèche reste un contrat de droit classique. Seul celui qui signe est dans l'obligation de payer. La signature des deux parents est donc vivement recommandée. En cas de mariage, Monsieur peut signer pour Madame et vice versa.

Le paiement d'un arriéré de la part du parent qui n'héberge pas l'enfant est-il possible ? Oui, car cela relève de l'autorité parentale. Mais en cas de carence, il convient de saisir le JAF.

La mère touche les aides de la CAF pour la micro-crèche, mais depuis les 3 ans de l'enfant le reste à charge est très lourd à supporter seule. Elle souhaite mettre fin au contrat de l'enfant fin juillet, alors que le contrat est jusqu'au 31 août : les sommes lissées sur 12 mois ! Elle nous dit qu'elle ne paiera pas le mois d'août, et que nous n'avons qu'à demander au père de l'enfant de payer le mois restant. Question annexe : nous organisons une petite fête de fin d'année dans la salle des fêtes du village, et nous demandons si l'alcool peut y être autorisé. Y a-t-il un texte à ce sujet ?

Le contrat de crèche reste un contrat de droit commun. Votre règlement de fonctionnement doit donc préciser :

1. – Les modalités de paiement
2. – Les dispositions retenues en cas de non-paiement
3. – Les pénalités qui seront appliquées

Si ces clauses n'ont pas été mentionnées, vous restez dans le droit commun de recouvrement à savoir :

1. Une demande de MAGBF (mesure de gestion du budget familial). Elle se demande auprès du CCAS ou du conseil départemental et vise à bloquer les aides sociales jusqu'au moment où celles-ci seront utilisées selon leur destination. *Cette disposition est peu connue mais le simple fait de les évoquer peut amener à de meilleures dispositions de la débitrice car la mesure consiste à bloquer ses aides sociales.*
2. Dès que vous constatez l'impayé, il faut établir une relance par courrier recommandé avec AR ou par remise en main propre. Ici, vous savez que la débitrice ne paie pas, il faut donc agir avant même le mois d'août ou septembre.
3. Si la personne ne retire pas le recommandé à la poste (pratique fréquente chez les débiteurs de mauvaise foi) n'hésitez pas à saisir un huissier. Le coût reste modéré (110 €) et l'efficacité est élevée.
4. Ensuite vous introduisez une procédure d'injonction à payer (cela demandera 6 mois).
5. Dans le cas où la mère est en réelle difficulté, vous pouvez lui demander de saisir le JAF afin qu'elle obtienne que le père participe (vous pourriez le faire vous-même, mais dans ce cas ce sera beaucoup plus long).

L'idéal, vous l'aurez compris et de préciser dans votre règlement de fonctionnement les règles concernant le non paiement de la crèche et donc les pénalités qui seront appliquées.

Concernant votre question 2. La consommation d'alcool est liée à une Licence 3 ou 4. Vous ne les avez pas donc il n'est pas question de prendre le risque d'introduire de l'alcool. Vous êtes réputée organisatrice de la manifestation et dans ce cas, vous demeurez responsable.



Continuité de fonction de direction

Le code de la santé publique rappelle que la continuité de fonction de direction doit être (sauf pour les micro-crèches et crèche à gestion parentale) être précisée dans le règlement de fonctionnement.

Peut assurer la continuité de fonction de direction peut être assurée par une infirmière, une EJE ayant une année d'expérience ou une auxiliaire de puériculture justifiant de 3 années d'expériences en encadrement de jeunes enfants.

La continuité de fonction de direction n'est pas une fonction avec des tâches précises. Il s'agit de s'assurer qu'une personne justifiant d'une maturité liée à l'expérience est capable de prendre les décisions adaptées.

Selon le vieil adage : « comment mange-t-on un éléphant ? On le découpe en tranche », on appliquera cette règle de décomposer la fonction de direction en la découpant. Certaines responsabilités seront affectées (discipline, encadrement des activités...) mais d'autres resteront à la directrice (rencontre avec les parents, dialogue avec les autorités de contrôle).

Je suis directrice d'une EAJE de 45 places et d'un périscolaire de 30 places.

Avec mon adjointe à la direction (à temps partiel) nous couvrons par notre présence l'amplitude horaire de 8 h à 18 h.

Ma question :

En cas d'absence de mon adjointe, je souhaite pouvoir pour quelques heures donner la délégation à une EJE expérimentée au sein de la structure.

Pendant ce temps de délégation, cette EJE doit-elle être déchargée de son travail d'encadrement auprès des enfants et être uniquement disponible pour prendre le relais de la fonction de direction ?

Ici il n'y a donc pas d'obligation de décharge administrative sauf si vous déléguez l'intégralité de vos responsabilités (ce serait le cas par exemple, en période de vacances).

Mais si vous vous contentez de déléguer la fonction « discipline » + « encadrement des enfants », nous sommes dans un cadre d'activités qui ne requiert pas de décharge. C'est donc à vous d'estimer la charge de travail déléguée.

Nous sommes une crèche privée associative - notre convention collective est celle de la SNAECSSO. Le président de l'association précise que la délégation emporte une décharge administrative. Est-ce bien le cas ? Ma collègue doit-elle disposer de cette décharge pour remplacer la directrice.

Ici nous sommes dans un cadre juridique lié à une convention collective. Votre convention collective s'appelle la convention ALISFA (acteur du lien social et familial). Or cette convention collective prévoit que dans le cas d'une délégation si celle-ci est supérieure à 15 jours, la personne titulaire de cette délégation perçoit le salaire de référence de la personne qu'elle remplace.

En matière de délégation, les règles sont les suivantes :

1. La personne qui reçoit délégation prend-elle ma responsabilité ? La réponse est non. Vous restez responsable. Cela n'a aucune incidence pour vous car le seul but est de savoir qu'elle assurance faire fonctionner. Ici, ce sera celle de la crèche et donc votre collaboratrice n'a pas à prévoir une assurance personnelle.
2. Est-elle responsable de ses erreurs ? Oui si cette erreur est personnelle et sort des fonctions confiées. Par exemple – et je plaisante en vous donnant ce cas – elle organise un combat de bébés. Sinon, non !
3. La personne à qui j'ai rédigé une délégation s'est avérée particulièrement inefficace au point de se mettre le reste de l'équipe à dos. Puis-je la sanctionner ? Non ! Une délégation ne se sanctionne pas. Elle se retire.
4. Dois-je valoriser le salaire de la personne qui reçoit délégation ? Tout dépend de votre convention collective. Par exemple la convention ALISFA (SNAECSSO) le prévoit.



Droit à l'image

Le droit à l'image porte sur la capacité à reproduire et diffuser une photo d'une personne. Par exemple, prendre en photo un enfant et placer sa photo dans un journal municipal.

Ce droit à l'image est la propriété exclusive des parents de l'enfant et ils sont fondés à refuser l'utilisation de cette image à des fins de diffusion.

Question concernant les droits à l'image lors des ateliers menés dans le cadre du relais assistantes maternelles. Dans quel cadre les assistantes maternelles peuvent-elles prendre les photos et peuvent-elles les diffuser?

Une confusion existe souvent entre « **droit à l'image** » et « **autorisation à prendre des photos** ». Souvent les multi-accueils font signer un accord aux parents « autorisant à prendre des photos ». Cette autorisation n'a bien sûr aucun intérêt puisqu'elle ne décrit pas les modalités d'utilisation et de diffusion des photos.

Donc seul le droit à l'image intéresse. Et sur ce point, il convient d'être prudent. Ce droit appartient aux deux parents. Si ceux-ci se séparent, l'un pour nuire à l'autre, pourra refuser l'utilisation du droit à l'image de son enfant. Et dans ce cas, il le fera en poursuivant la crèche ou l'école.

La seule question à poser est donc : « nous autorisez-vous à diffuser la photo ou le petit film sur... (et désignez le support) ».

Concernant les assistantes maternelles, elles peuvent pouvoir garder un album de souvenir des enfants accueillis. Si c'est pour elles-mêmes, cela serait possible. Mais dans la vraie vie, elles vont montrer cet album et il s'agira souvent d'un argument commercial pour de futurs parents envisageant de lui confier leur enfant.

Nous ne sommes pas ici dans des risques de contentieux lourds. Mais pour éviter des histoires pouvant tout à coup prendre des proportions insoupçonnées, imposez-vous une discipline.

La surveillance de sieste

Le temps de sieste reste un temps particulier au sein des multi accueils. D'abord parce que les enfants ont des rythmes différents, ensuite parce que l'on tend à réduire les effectifs durant ces temps de repos. Ce que demande la jurisprudence, c'est une SURVEILLANCE EFFECTIVE ET CONSTANTE.

Soyons précis. Il n'est pas possible de placer un adulte dans chaque chambre. Ce qu'il est demandé est qu'une personne soit en charge de cette surveillance effective et constante et donc puisse réagir dans un temps court. Bien sûr, elle peut se consacrer à d'autres activités, mais elle doit pouvoir se rendre à plusieurs reprises dans les salles de sieste

10

Sur notre multi-accueil nous avons :

2 unités d'enfants 3 mois/18 mois avec 2 dortoirs vitrés cadre haut de la porte et tout le pan intérieur séparant les 2 dortoirs, dans la pièce de vie.

1 unité des 2 ans avec idem pour les dortoirs

1 unité des 3 ans avec idem pour les dortoirs mais de 8 places chacun.

Nous avons 2 agents dans chaque unité, pour les grands 2 fois/semaine 3 agents sinon 2 pour surveiller les siestes en sachant que chaque agent coupe ½ heure pour aller manger.

Il y a une porte vitrée coulissante entre 2 unités (qui sont les uns à côté des autres) et donc les agents peuvent s'entraider si besoin pour surveiller le groupe d'enfant réveillé s'il faut rentrer dans le dortoir.

Y-a-t-il obligation qu'1 agent reste dans le dortoir ?

Donc 2 agents.

Pouvons-nous surveiller régulièrement par les fenêtres les enfants qui dorment ? Est-ce suffisant au regard de la loi s'il y a un problème de santé qui survient durant la sieste ?

Les agents rentrent dans les dortoirs pour récupérer les enfants qui se réveillent. Ils en profitent pour surveiller les autres enfants et regardent aussi par les cadres portes vitrées.

Votre organisation semble parfaite.

Il faut simplement que votre planning désigne les personnes de surveillance de sieste et ne leur attribue pas des activités trop éloignées. Par exemple, on ne peut pas être de surveillance de sieste et laver la vaisselle ou sortir les ordures. Les contraintes de vaisselles (bruit/ équipement spéciaux) ou de sortie des ordures sont trop éloignées. On peut par contre faire du travail administratif, ranger dans la salle d'à-côté les jeux.

Dans les secteurs bébés, les enfants dorment à leur rythme donc les temps de « dodo » s'échelonnent sur toute la journée...Donc une personne devrait a priori être présente tout au long de cette période (information donnée lors de la formation). Pouvez-vous SVP nous renseigner sur le texte de loi qui fait référence à cette réglementation ?

En effet, par rapport au ratio de personnel, cela semble difficile à mettre en place, car à cet effet, une personne est complètement détachée du groupe.

Si le texte de loi n'existe pas, qu'est-ce que le personnel encourt si une problématique survenait ?

Que pouvez-vous préconiser dans ce cas en sachant que nous avons à disposition des babyphones (mais on ne peut pas avoir de visiophone) ?

Les règles régissant la surveillance effective et constante sont issues de la jurisprudence et plus exactement d'une décision du tribunal correctionnel de la ville de Nice le 24 octobre 2013.

C'est à l'issue de cette décision qu'a été retenue l'expression SURVEILLANCE EFFECTIVE ET CONSTANTE.

Cette notion appelle une seule chose : un comportement adapté et responsable. Il ne sera pas celui de la directrice mais bien du personnel. Ce qui est important c'est de former, mobiliser, convaincre. Or la meilleure façon d'agir et de travailler sur ce point lors des temps d'analyse de pratique.



Dans l'affaire de NICE, les trois auxiliaires de puériculture « étaient rassemblées dans un même lieu » et discutaient entre elles. Ce n'est pas un comportement responsable et on n'exerce pas de surveillance effective et constante. Il y a des temps pour discuter ensemble et des temps pour exercer cette surveillance. L'affirmer n'est pas remettre en cause la qualité du travail de vos équipes. Mais il n'est pas toujours facile de l'exprimer. C'est la raison pour laquelle nous vous conseillons d'utiliser deux ou trois séances de temps d'analyse de pratique pour mettre en place un plan d'action fondée sur des engagements personnels.

Quant aux moyens, ils sont simples :

- Baby phone
- Audio phone
- Web cam
- Porte hublot – vitre
- Tour de ronde
- Personne à proximité des salles de sieste
- Etc.
- Mais beaucoup de discipline. Rappelez-vous de cette crèche privée en Moselle. La personne de surveillance de sieste et seule et s'absente pour ouvrir à un parent et discuter avec lui. Pendant ce temps, un bébé se fait molester par un « grand » parce que le bébé pleure. Dans ce cas, la seule chose à faire était de placer un panonceau « fermé » et de ne pas accueillir le parent si la personne de surveillance est seule ».

Retour d'expériences de nos formations

CONCEPTION DES DOCUMENTS OBLIGATOIRES POUR LA DIRECTION D'UN EAJE – 2 JOURS

Nous nous sommes réunis avec un groupe de 5 directeurs/trices d'EAJE pour reprendre l'ensemble des documents obligatoires et facultatifs.

Une remise à plat de l'existant : nous avons passé en revue le règlement de fonctionnement de chacun, les protocoles de santé, le protocole d'urgence, le PPMS dans le cadre du plan Vigipirate et aussi les protocoles d'animation, de sortie, livret du stagiaire... sans oublier le document unique des risques, la charte du personnel.

A l'issue de ces deux journées, les participants sont repartis avec leurs documents modifiés et un ensemble de documents complémentaires remis avec le support de formation.

Cette formation se déroule en petit groupe avec une production directe (les participants sont invités à venir avec un ordinateur).

Journées pédagogiques de pré-rentree

ORGANISER LES TEMPS ET LES ACTIVITES AU SEIN D'ETABLISSEMENT D'ACCUEIL DE JEUNES ENFANTS – 2 JOURS EN INTRA

Pendant ces deux journées, nous avons repris le déroulement d'une journée type de l'accueil du matin à celui du soir pour revoir l'organisation de ces temps pour assurer un accueil bienveillant tout au long de la journée de l'enfant.

Nous avons donc repris les contraintes d'organisation, la surveillance de sieste, l'organisation des sorties, les outils de communication utiles à l'équipe, comment impliquer le parent... Ce fut aussi l'occasion de rappeler la réglementation des EAJE.

Ces deux jours se sont terminés par un réaménagement de l'espace en pensant à la sécurité projet autour des émotions des enfants, leur éveil et le bien-être de l'équipe. Tous se sentaient prêts à reprendre dans un nouveau mode de fonctionnement.

IMPLIQUER ET STRUCTURER UNE EQUIPE AUTOUR DES ENJEUX DE L'ACCUEIL DES JEUNES ENFANTS – 1 JOUR EN INTRA

C'est l'occasion de rappeler :

- les missions et obligations d'un EAJE (les différents acteurs, la réglementation),
- les missions et rôles de chacun,
- à quel moment, la responsabilité de la structure est engagée et à quel moment celle du salarié est engagée,
- un temps de travail en équipe sur un thème en lien avec le projet pédagogique. Le choix de l'équipe a été de travailler sur une charte d'accueil bienveillant du jeune enfant



Retrouvez Les Ateliers Pédagogiques sur nos médias



Page Facebook
et conférences thématiques sur Facebooklive



Forum Petite enfance

13



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

Retrouvez sur notre site internet :

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

