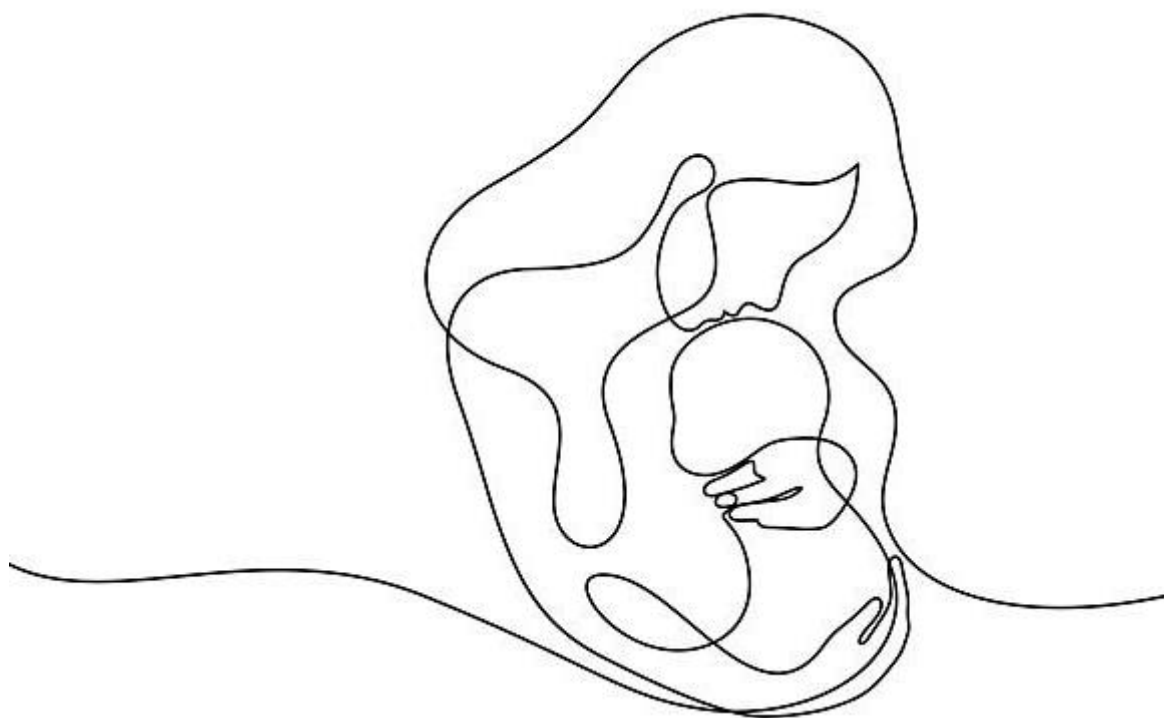


Projet d'Accueil 2026-2028 L'Eveil Serein



Communauté de Communes du Serein
Service Enfance Jeunesse
1 Place Saint Georges
89440 L'Isle Sur Serein
07.50.56.93.67

Document présenté en Conseil Communautaire du 3 novembre 2025

Table des matières

Préambule	3
Les prestations d'accueil proposées	4
Les différents types d'accueil.....	4
Accueil régulier	4
Accueil occasionnel	4
Accueil d'urgence	5
Accueil des enfants scolarisés	5
Accueillir chaque enfant dans sa singularité	5
Les compétences professionnelles mobilisées	6
Les connaissances et compétences professionnelles de l'équipe	6
L'organigramme	7
Les missions de la directrice	7
La continuité de direction.....	9
Le personnel encadrant.....	9
Le référent santé accueil inclusion	10
L'accueil des stagiaires.....	10
Analyse des pratiques professionnelles	11
.....	11
Réunions d'équipe et journées pédagogiques	11
Transmissions	12
Prévention des risques professionnels.....	12
La formation professionnelle.....	14
Généralités	14
Les catégories de formation	14
Prévention de l'enfance en situation ou risque de danger.....	15
Entretien professionnel annuel	16
La place des écrans dans les pratiques professionnelles.....	16

Préambule

La Communauté de Communes du Serein affirme, à travers sa politique sociale, sa volonté de placer les familles et leurs enfants au cœur de son action publique. Il s'agit d'offrir à chacun les conditions pour bien grandir et bien vivre sur le territoire, en développant une approche qui allie accueil, éveil et accompagnement.

Nos structures ne sont pas seulement des lieux d'accueil : elles sont avant tout des espaces d'éveil, d'éducation, de socialisation et d'épanouissement, pensés pour favoriser le développement harmonieux de l'enfant. Elles contribuent également à soutenir les parents dans leur rôle éducatif, en leur offrant un appui, une écoute et des solutions concrètes.

Parce que la vie familiale est intimement liée à la vie professionnelle, la Communauté de Communes du Serein œuvre pour faciliter la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle. Cet équilibre est au cœur de notre politique sociale, qui se veut globale, inclusive et ouverte à tous les habitants, quels que soient leur âge, leur parcours ou leurs besoins.

Au-delà de la petite enfance, notre action s'inscrit dans une politique d'action sociale globale :

- ☞ Solidarité et équité pour garantir un accès aux services à toutes les familles,
- ☞ Accompagnement et prévention pour répondre aux fragilités et anticiper les besoins,
- ☞ Éducation, culture et loisirs comme leviers d'épanouissement individuel et collectif,
- ☞ Qualité de vie et bien-être comme fondements d'un territoire accueillant et solidaire.

Ce projet social traduit l'engagement de la Communauté de Communes du Serein : construire, avec et pour les habitants, un cadre de vie propice à l'épanouissement de chacun, dans une dynamique de coopération, de solidarité et d'innovation sociale.

Les prestations d'accueil proposées

Micro Crèche L'Eveil Serein
17 Avenue Bidault de L'Isle <u>89440 L'Isle-sur-Serein</u>
Agrément : 12 places Accueil en surnombre : 14 places Ouverture du lundi au vendredi de 7h00 à 19h00
Taux d'encadrement : 1 professionnel pour 6 enfants

Les différents types d'accueil

La micro-crèche propose plusieurs modalités d'accueil afin de répondre aux besoins variés des familles du territoire, dans le respect de son projet d'établissement et de sa capacité d'accueil.

Accueil régulier

L'accueil est dit régulier lorsque les besoins de garde sont connus à l'avance et récurrents (temps plein ou temps partiel). Ce type d'accueil est également accessible aux familles dont les plannings sont variables, à condition qu'un calendrier prévisionnel puisse être fourni.

Les places en accueil régulier sont attribuées en commission, en fonction des disponibilités et à partir de critères définis dans une grille d'attribution. Les dossiers, anonymisés, sont étudiés par la commission qui veille à garantir l'équité de traitement entre les familles. Les places se libèrent tout au long de l'année, notamment lors de départs d'enfants (scolarisation, déménagement, changement familial...).

Accueil occasionnel

L'accueil occasionnel permet de répondre à des besoins ponctuels, non réguliers, dans la limite des places disponibles. Il s'adresse aux familles qui recherchent une solution de garde temporaire, sans engagement sur le long terme.

Les demandes doivent être formulées auprès du Guichet Unique du Relais Petite Enfance. La directrice de la micro-crèche évalue la faisabilité de l'accueil et prend contact avec la famille pour proposer d'éventuels créneaux disponibles.

À noter :

- L'accueil occasionnel ne donne pas droit à une priorité pour une place en accueil régulier.
- Les demandes d'accueil pendant les vacances scolaires sont automatiquement considérées comme occasionnelles. Il n'est donc pas possible de faire une demande d'accueil régulier uniquement pour ces périodes.

Accueil d'urgence

La micro-crèche réserve une place pour l'accueil d'urgence, destiné à accompagner les familles confrontées à une situation exceptionnelle ou imprévue nécessitant une prise en charge rapide.

Sont concernés notamment :

- la rupture soudaine d'un mode de garde,
- une hospitalisation ou un décès dans la famille,
- une situation de violence ou de précarité,
- un signalement par un partenaire institutionnel (PMI, justice, etc.),
- une reprise d'activité professionnelle (sous conditions).

L'accueil d'urgence est accordé pour une durée d'un mois, renouvelable une fois à titre exceptionnel. Il ne donne pas droit à une place prioritaire en accueil régulier : toute demande de ce type devra passer par la commission d'attribution.

Les demandes sont centralisées par le Guichet Unique du Relais Petite Enfance et examinées rapidement par la directrice de la micro-crèche, en fonction des disponibilités et de la situation.

Accueil des enfants scolarisés

La micro-crèche peut accueillir des enfants déjà scolarisés, dans la limite de son agrément (2 mois ½ à 6 ans). Ce type d'accueil concerne principalement :

- les enfants en situation de handicap,
- ou ceux déjà accompagnés par la structure avant leur entrée à l'école.

Cet accueil reste exceptionnel, les accueils de loisirs intercommunaux (ALSH) étant généralement plus adaptés aux besoins des enfants de plus de 3 ans.

Accueillir chaque enfant dans sa singularité

L'accueil proposé au sein de la micro-crèche s'inscrit dans une logique d'adaptation aux besoins propres de chaque enfant et de sa famille. Le **Relais Petite Enfance (RPE)** constitue à ce titre le premier interlocuteur des parents : il informe, accompagne et oriente les familles dans leur recherche du mode d'accueil le plus adapté à leur situation, en tenant compte de leurs contraintes professionnelles, de leurs ressources et de leur projet éducatif. La micro-crèche vient compléter cette offre en apportant une solution souple et de proximité.

La structure est pensée comme un lieu ouvert et inclusif, garantissant la **mixité sociale** et favorisant la rencontre entre des enfants et des familles d'horizons différents. Cette diversité est perçue comme une richesse qui nourrit l'apprentissage du vivre-ensemble dès le plus jeune âge. Une attention particulière est portée à l'**accueil des enfants en situation de handicap ou atteints de maladies chroniques**, en concertation avec les parents et, si besoin, avec les partenaires médico-sociaux, afin d'adapter les pratiques et de garantir une inclusion pleine et entière.

La micro-crèche veille également à être un soutien pour les familles rencontrant des difficultés particulières. L'**accueil des parents inscrits dans un parcours d'insertion sociale ou professionnelle** constitue un enjeu majeur : il permet d'offrir un environnement stable à l'enfant tout en donnant aux parents les moyens de sécuriser leur parcours. L'équipe éducative est par ailleurs attentive aux signes de **fragilités sociales ou éducatives** repérés au sein des familles. Dans ces situations, elle privilégie une posture bienveillante et accompagne les parents en les orientant, lorsque cela est nécessaire, vers les dispositifs et partenaires adaptés (services sociaux, associations, professionnels de santé, etc.).

Enfin, le **projet éducatif** de la micro-crèche s'appuie sur les principes affirmés dans la **Charte nationale pour l'accueil du jeune enfant**, qui constitue un socle de référence partagé par l'ensemble des professionnelles de la petite enfance. Cette charte rappelle l'importance du respect des droits de l'enfant, de la place des parents dans l'éducation, de la lutte contre les inégalités et de l'accueil inconditionnel de chaque enfant dans sa singularité. Elle guide l'action quotidienne de l'équipe en plaçant l'intérêt supérieur de l'enfant et le soutien à la parentalité au cœur de la mission de la structure

Les compétences professionnelles mobilisées

L'équipe éducative est composée de professionnelles qualifiées, conformément aux dispositions réglementaires en vigueur, et notamment à l'arrêté du 29 juillet 2022 qui définit les conditions d'exercice des métiers de la petite enfance dans les modes d'accueil du jeune enfant.

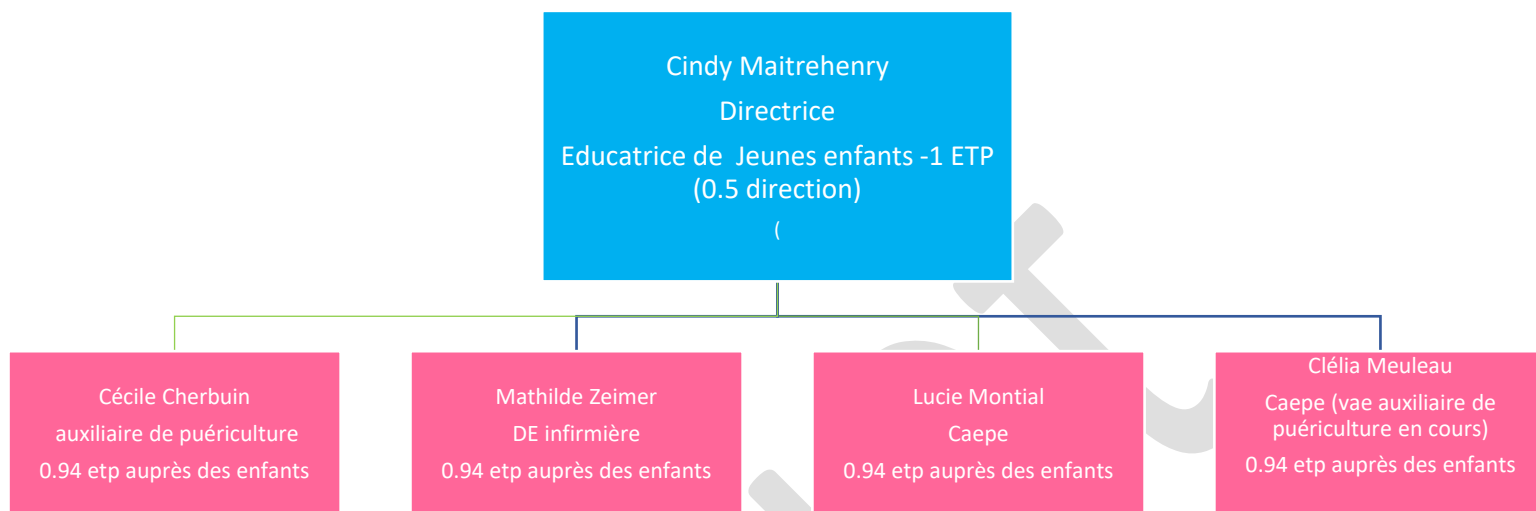
L'équipe est constituée d'agents aux profils complémentaires, permettant de répondre de manière cohérente et adaptée aux besoins des jeunes enfants. Elle comprend **une éducatrice de jeunes enfants (EJE), une infirmière, deux agents titulaires du CAP Accompagnant Éducatif Petite Enfance (AEPE) et une auxiliaire de puériculture.**

Le **parcours de formation et l'expérience de chacun** enrichissent les compétences et connaissances des autres membres de l'équipe, créant une dynamique d'échanges et de complémentarité. L'**esprit d'équipe** est ainsi essentiel : malgré la diversité des profils, chaque membre participe aux mêmes missions quotidiennes, dans un cadre adapté à la taille de la structure. L'ensemble de l'équipe est également sensibilisée à l'inclusion, à la mixité sociale, à l'accueil des enfants en situation de handicap ou de maladie chronique, ainsi qu'à l'accompagnement des familles, garantissant un accueil sécurisant, stimulant et respectueux du rythme et de la singularité de chaque enfant.

Les connaissances et compétences professionnelles de l'équipe

- ☞ Connaissance du **développement global de l'enfant** (physique, affectif, social et cognitif).
- ☞ Maîtrise des **soins quotidiens** : hygiène, change, sommeil, alimentation,
- ☞ Capacité à mettre en place des **activités éducatives adaptées** à l'âge et au rythme de chaque enfant (jeux, éveil sensoriel, motricité, socialisation),
- ☞ Aptitude à **observer et analyser les besoins individuels des enfants**, et à adapter les pratiques en conséquence,
- ☞ Connaissance des principes d'**inclusion** pour les enfants en situation de handicap ou atteints de maladies chroniques,
- ☞ Sensibilité à la **mixité sociale** et capacité à travailler dans un environnement diversifié.
- ☞ Compréhension des enjeux de l'**accompagnement à la parentalité** et capacité à orienter les familles vers les partenaires adaptés,
- ☞ Capacité à **travailler en équipe pluridisciplinaire**, à communiquer et à coopérer avec les collègues et partenaires externes,
- ☞ Connaissance et application des **principes de la Charte nationale pour l'accueil du jeune enfant** et des bonnes pratiques en matière de sécurité et de bienveillance,
- ☞ Capacité à **repérer les situations de fragilité sociale ou éducative** et à alerter ou orienter vers les dispositifs appropriés.

L'organigramme



Les missions de la directrice

Garantis du bien-être et de la santé des enfants accueillis

- Activer les ressources du territoire de la structure en matière d'éducation et de promotion de la santé de l'enfant,
- Contribuer à l'identification des signes d'appel, de mal-être physique ou psychique de l'enfant, alerter les parents et les services compétents,
- Orienter les parents vers les acteurs des champs socio-éducatifs et médicaux,
- Organiser et planifier la surveillance médicale des enfants,
- S'assurer de la qualité de l'environnement de vie dans la structure.

Conception, animation et mise en œuvre du projet d'établissement

- Analyser les besoins des familles et des enfants ainsi que les évolutions de l'environnement social,
- Définir un projet éducatif en cohérence avec les orientations des élus ainsi que les politiques publiques de l'enfance et de la jeunesse,
- Garantir l'application du cadre juridique et le respect des procédures internes de la collectivité,
- Concevoir des projets intégrant la notion de développement durable en lien avec le Plan Climat Air Energie Territoriale.

Accueil, orientation et coordination de la relation aux familles ou substituts parentaux

Document présenté en Conseil Communautaire du 3 novembre 2025

- Informer les parents ou substituts parentaux sur les modalités d'accueil de l'enfant,
- Constituer les dossiers administratifs et calculer la participation financière des familles,
- Organiser l'accueil et l'intégration d'enfant en situation de handicap.

Conduite de la définition et de la mise en œuvre du projet d'établissement ou du service

- Définir les orientations « pédagogiques » du projet d'établissement en lien avec l'équipe,
- Mettre en œuvre, suivre et évaluer le projet,
- Garantir la cohérence et l'harmonisation des pratiques,
- Superviser, accompagner et ajuster les pratiques pédagogiques,
- Concevoir un aménagement des locaux et des espaces conforme au projet et aux besoins de l'enfant.

Développement d'une culture de la bientraitance

- Valoriser les compétences des professionnels,
- Favoriser l'innovation, la créativité, la motivation,
- Mettre en place un management de la bientraitance et par la bientraitance.

Animation et gestion des ressources humaines

- Gérer les plannings et les remplacements en lien avec la directrice du service Enfance-Jeunesse et le service ressources humaines,
- Garantir un cadre d'intervention partagé par les équipes,
- Comprendre et accompagner les phénomènes émotionnels au sein des équipes,
- Porter attention aux situations de retrait, de souffrance, voire d'usure et d'épuisements professionnels,
- Participer à l'élaboration du plan de formation et organiser le service pour permettre l'accès à la formation,
- Réaliser les entretiens annuels d'évaluation des personnels,
- Organiser et animer les réunions d'équipe.

Gestion administrative et comptable

- Organiser et participer à la gestion administrative de la structure,
- Assurer le maintien d'un taux de fréquentation conforme aux possibilités de la structure en lien avec les engagements contractuels CAF et dans le respect des règles de sécurité,
- Participer à l'élaboration et à la gestion du budget en lien avec la directrice du service Enfance-Jeunesse et la directrice des affaires financières,
- Prévoir et organiser l'achat des fournitures pour la structure.

Coordination avec les institutions et les intervenants extérieurs

- Travailler en collaboration permanente avec les partenaires (PMI, médecin de crèches, UTS, CAMSP, CAF, MSA, écoles, pôle solidarité familles ville d'Avallon, les autres responsables de structure...).

La continuité de direction

Afin d'assurer le bon fonctionnement de la crèche à tout moment, la continuité de direction est élaborée en équipe et consiste en l'application d'une procédure rédigée et connue de tous. Cette procédure permet à chaque membre d'être réactif et opérationnel en cas d'absence de la directrice.

En cas de congés, de formation ou d'arrêt maladie de la directrice, la responsabilité de la direction est assurée par une professionnelle désignée par la directrice (*1 professionnelle de liste 1 ou à défaut 1 professionnelle de liste 2 disposant d'une expérience professionnelle d'au moins un an auprès des enfants*).

Le personnel encadrant

Accueil des enfants, des parents ou substituts parentaux

- Identifier et respecter les besoins (physiques, moteurs et affectifs) de chaque enfant dans son individualité,
- Favoriser la socialisation du jeune enfant,
- Etablir une relation de confiance avec les parents,
- Prendre en compte la demande des parents en adéquation avec le projet d'établissement,
- Respecter le choix de la mère en matière d'allaitement,
- Contribuer à l'identification des signes d'appel, de mal-être physique ou psychique de l'enfant, alerter les parents et les services compétents.

Mise en œuvre des conditions nécessaires au bien-être des enfants

- Participer à l'aménagement des espaces de vie (repos, repas, jeux, etc...) adaptés aux besoins individuels et collectifs des enfants dans le respect du projet d'établissement,
- Assurer la sécurité affective et physique de l'enfant,
- Réaliser les soins courants d'hygiène de l'enfant dans le respect de son intimité
- Répondre aux besoins alimentaires de l'enfant
- Mettre en œuvre des règles de sécurité et d'hygiène,
- Veiller à l'état de santé général de l'enfant,
- Repérer les signes de mal-être et rassurer l'enfant,
- Assurer la sécurité et prévenir l'accident,
- Alerter et réagir en cas d'accident.

Elaboration du projet d'établissement

- Situer sa fonction et son rôle dans un établissement, un service, une équipe pluridisciplinaire,
- Participer au travail de l'équipe et aux réunions
- Rendre compte d'observations et d'activités effectuées,
- Favoriser la participation des parents à la vie de l'établissement,
- Organiser et animer des jeux, des ateliers d'éveil,
- Favoriser les matériaux pédagogiques durables,
- Réguler les interactions entre les enfants.

Document présenté en Conseil Communautaire du 3 novembre 2025

Le référent santé accueil inclusion

Dans le respect des conditions précisées par l'Article R2324-39 du Code de la Santé Publique, le « Référent Santé et Accueil Inclusif » intervient à l'Eveil Serein de manière régulière (minium 10 heures par an) :

- Il **informe, sensibilise et conseille** la direction et l'équipe de l'établissement en matière de santé du jeune enfant,
- Il **définit et présente** aux professionnels chargés de l'encadrement **les protocoles médicaux et d'urgence**,
- Il apporte son concours à la **mise en œuvre des conditions d'accueil** nécessaires au respect des besoins des enfants,
- Il **veille à l'intégration** des enfants porteurs d'un handicap, d'une affection chronique, ou de tout problème de santé nécessitant un traitement ou une attention particulière. Le cas échéant, **il accompagne l'équipe**, dans la compréhension et la mise en œuvre du PAI (Projet d'Accueil Individualisé) élaboré avec le médecin de l'enfant et en accord avec la famille,
- Il assure en collaboration avec le professionnel de santé présent dans la crèche les **actions d'éducation et de promotion de la santé**,
- Il contribue au **repérage des enfants en danger ou en risque** de l'être dans le cadre du dispositif départemental de traitement des informations préoccupantes,
- Il **reçoit les familles**, de préférence avant l'admission de l'enfant, afin de valider la compatibilité avec un accueil en collectivité et ainsi de s'assurer de la meilleure qualité de l'accueil,
- Il **veille à l'application des mesures** préventives d'hygiène générale et des mesures à prendre en cas de maladie contagieuse ou d'épidémie,
- Il **assure un rôle de conseil** auprès de la directrice en cas de situations particulières ou lors de demande de la direction.

Cette mission est assurée par un médecin généraliste dans le cadre d'une convention.

L'accueil des stagiaires

La structure est habilitée à recevoir des élèves en stage dans le cadre d'une convention signée entre l'établissement de formation et la structure. Ces stages ont pour objectif de faire découvrir ou de préparer aux métiers de la petite enfance. Un entretien préalable est systématiquement organisé par la directrice afin d'identifier les attentes et la motivation du stagiaire. Pour assurer un accompagnement optimal, la structure n'accueille qu'un seul stagiaire à la fois.

Analyse des pratiques professionnelles



Un intervenant interviendra 10 heures par an dans le cadre des réunions d'Analyse des Pratiques Professionnelles. Il pourrait être sollicité ponctuellement sur des situations problématiques et/ou conflictuelles

Réunions d'équipe et journées pédagogiques

L'équipe pluridisciplinaire de la micro-crèche se réunit une fois par mois, en fin de journée après la fermeture de la structure. Ces temps réguliers sont dédiés au suivi et à l'actualisation du projet pédagogique. Ils permettent de partager les observations sur les enfants, d'échanger sur les situations rencontrées au quotidien, d'aborder collectivement d'éventuelles difficultés et de rechercher ensemble des pistes d'amélioration. Ces réunions favorisent également la cohésion d'équipe et garantissent une continuité éducative au bénéfice des enfants et des familles.

En complément, une à trois journées pédagogiques sont organisées chaque année. Elles constituent des temps forts pour l'équipe, car elles permettent :

- de faire vivre et d'actualiser les projets de la structure ;
- de questionner et réinterroger les pratiques professionnelles ;
- de renforcer la dynamique et la cohésion de l'équipe ;
- de réfléchir aux valeurs éducatives qui guident le quotidien auprès des enfants et des familles ;
- d'analyser collectivement des situations complexes et de construire des réponses adaptées ;
- de développer et d'approfondir les compétences professionnelles, à travers la formation, l'échange d'expériences et la réflexion partagée.

Ces espaces de travail collectif sont essentiels pour garantir la qualité de l'accueil, soutenir les professionnelles dans leurs missions et assurer une évolution continue des pratiques en cohérence avec les besoins des enfants, des familles et les orientations du projet d'établissement.

Transmissions

Chaque journée à la micro-crèche débute et s'achève par un temps d'échange entre les parents et les professionnel(le)s. Ces temps de transmission, au moment de l'arrivée et du départ de l'enfant, constituent des moments privilégiés pour partager les informations essentielles : sommeil, alimentation, santé, besoins particuliers, événements vécus à la maison ou difficultés ponctuelles.

Les éléments transmis sont consignés dans un cahier de communication interne, consultable par l'ensemble de l'équipe. Ce support garantit la continuité entre les professionnelles présents le matin et ceux qui assurent l'accueil en fin de journée. Ainsi, chaque membre de l'équipe dispose des mêmes informations et peut assurer une prise en charge cohérente et adaptée de l'enfant tout au long de la journée.

Au-delà de l'aspect organisationnel, ces temps de dialogue au quotidien participent à la construction d'une véritable relation de confiance avec les familles. Ils offrent aux parents un espace d'écoute et de partage, et permettent aux professionnel(le)s de mieux comprendre les besoins de chaque enfant. Cette coopération favorise une coéducation bienveillante et contribue à un accueil personnalisé, sécurisant et respectueux du rythme de chacun.

Prévention des risques professionnels

Un plan d'action relatif aux risques professionnels est réalisé par l'employeur en application de l'article R.4121-1 du Code du Travail.

Les risques professionnels identifiés en amont de l'ouverture de la structure sont les suivants :

- La relation avec l'utilisateur,
- Le travail sur les écrans,
- Le risque routier lié aux potentiels déplacements de la directrice (réunion, rdv partenaires..),
- L'exposition au bruit,
- La manutention manuelle (portage des enfants),

- Les postes de travail (veille sur les équipements pour une bonne assise entre autre – exemple tabouret ergonomique..),
- Les chutes de plein pied (lié aux objets d'éveil),
- Les risques biologiques (hygiène),
- Incendie /explosion,
- Electrique.

Les risques psychosociaux identifiés en amont :

Charge émotionnelle élevée

- Gestion quotidienne des pleurs, angoisses et émotions des enfants,
- Confrontation à la souffrance ou à la maladie des enfants,
- Relation avec des parents parfois inquiets, exigeants ou en difficulté,
- Accueil d'enfants en situation de handicap ou de protection de l'enfance.

Stress lié à la responsabilité

- Responsabilité permanente de la sécurité physique et affective des enfants,
- Crainte d'accident ou de mise en cause de sa responsabilité professionnelle,
- Obligation de vigilance continue sans véritable « pause mentale ».

Conflits de rôle et exigences contradictoires

- Répondre simultanément aux besoins individuels des enfants et aux impératifs collectifs,
- Attentes parfois divergentes entre parents, hiérarchie et équipe,
- Pression pour appliquer des règles administratives (facturation, horaires, protocoles) en parallèle du rôle éducatif,

Charge de travail et contraintes organisationnelles

- Horaires contraignants (amplitude 7h-19h, travail en roulement),
- Effectifs parfois réduits, absences difficiles à compenser,
- Intensité du travail physique (portage des enfants, entretien des locaux, gestes répétitifs),
- Multiplication des tâches (soins, hygiène, repas, activités pédagogiques, communication),

Rapports sociaux au travail

- Risque de tensions au sein de l'équipe en raison du travail en milieu clos et du stress partagé,
- Difficultés de communication ou de coopération,
- Manque de reconnaissance du travail accompli (par les familles, la hiérarchie, la société),

Manque d'autonomie et rigidité organisationnelle

- Programmes et protocoles à suivre strictement (hygiène, sécurité, alimentation),
- Peu de marge de manœuvre dans l'organisation des activités,

Facteurs individuels aggravants

- Fatigue physique et psychologique liée au rythme de travail,
- Difficulté à concilier vie professionnelle et vie personnelle,
- Sentiment d'isolement professionnel ou de manque de soutien.

Le document unique d'évaluation des risques professionnels est en cours d'élaboration. Le plan d'actions intégrera les éléments précités.

La formation professionnelle

Généralités

« La formation est un des outils de la gestion des compétences. Elle permet, parallèlement au recrutement, à la mobilité, à la gestion des carrières et à l'évaluation, d'acquérir, maintenir, développer des compétences nécessaires à la réalisation des missions de service public. Elle est garante de la qualité du service rendu à l'utilisateur. »

Ses finalités sont multiples. Elle permet de :

- Gérer :
 - des ressources (agents)
 - des compétences
 - des départs (retraite, mutation, mobilité)
 - des dépenses (budget formation)
- Engager une réflexion sur :
 - L'organisation de la collectivité
 - La gestion du personnel et des ressources
- Favoriser :
 - L'insertion ou la réinsertion professionnelle des agents
 - L'accès des agents aux différents niveaux de qualification professionnelle
 - Le maintien dans l'emploi
- Contribuer à la promotion sociale » (*source guide méthodologique le plan de formation – guide méthodologique – cnfpt*)

Les catégories de formation

Les formations statutaires dispensées aux agents de toute catégorie :

- ☞ Intégration dans la FPT
- ☞ Professionnalisation :
 - dans le cadre du premier emploi
 - tout au long de la carrière
 - dans le cadre de la nomination à un poste à responsabilité

Les formations non statutaires :

- ☞ le congé formation qui peut être utilisé au terme de trois années de service effectif,
- ☞ la validation des acquis de l'expérience, qui permet d'acquérir un diplôme, un titre à finalité professionnelle ou une certification de qualification,
- ☞ la reconnaissance de l'expérience professionnelle au terme d'une expérience de trois ans à temps plein avec les missions du cadre d'emploi concerné, qui permet d'accéder à certains concours,
- ☞ le bilan des compétences à raison de deux bilans dans une carrière, sous réserve de l'accomplissement de 10 ans de services effectifs,

Le droit individuel à la formation

Il s'agit d'un droit individuel de 20 heures de formation cumulable sur 6 ans dans la limite de 120 heures. Il concerne :

- les formations de perfectionnement,
- les formations de préparation aux concours et examens,
- les formations personnelles à caractère professionnel.

La collectivité envisage l'actualisation du plan de formation afin d'y intégrer les professionnels de la Petite Enfance. Le catalogue de formation du cnfpt n'étant pas suffisamment adapté aux pratiques nouvelles et actuelles, il peut être envisagé de faire appel à des prestataires extérieurs pour répondre à un besoin particulier de montée en compétence des professionnels.

Au-delà du plan de formation, le gestionnaire souhaite mettre en place une gestion des ressources humaines fondée sur la **Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels (GEPP)**. Cette démarche apparaît essentielle pour anticiper et répondre aux difficultés de recrutement et de fidélisation rencontrées dans les métiers dits « en tension », et plus particulièrement dans le secteur de la petite enfance.

Prévention de l'enfance en situation ou risque de danger

La protection des enfants constitue une mission prioritaire dans le fonctionnement de la micro-crèche. À ce titre, l'ensemble des professionnels est régulièrement sensibilisé aux enjeux liés à la prévention, au repérage et au traitement des situations de négligence ou de violences faites aux enfants.

Ces temps de sensibilisation permettent aux équipes :

- d'acquérir une meilleure compréhension des signaux d'alerte et des indicateurs de mal-être ou de danger,
- de connaître les circuits de signalement, les interlocuteurs compétents et les procédures à appliquer en cas de situation préoccupante,
- de renforcer leur capacité à agir de manière cohérente, concertée et sécurisée.

Différentes modalités d'action sont envisagées :

- **des sessions de sensibilisation organisées avec la CRIP** (Cellule de Recueil des Informations Préoccupantes), qui apportent un éclairage juridique et opérationnel sur la manière d'identifier et de signaler une situation de danger,
- **des rencontres interprofessionnelles avec les Unités Territoriales des Solidarités (UTS)**, afin de mieux comprendre le rôle et les missions de chaque partenaire institutionnel, de renforcer la coopération et de faciliter l'orientation des familles vers les services adaptés.

Au-delà de la protection de l'enfance, ces actions s'inscrivent également dans une démarche plus globale de **soutien à la parentalité**. Les équipes sont ainsi formées à développer des postures et des outils favorisant :

- l'accompagnement des parents dans leurs questionnements éducatifs du quotidien,
- le dialogue bienveillant et la co-construction de réponses adaptées aux besoins des enfants,

- la prévention des situations de rupture ou de difficulté familiale.

Cette double approche – protection de l'enfance et soutien à la parentalité – permet à la micro-crèche d'assurer non seulement la sécurité et le bien-être des enfants, mais aussi d'accompagner les familles dans leur rôle éducatif, en cohérence avec les valeurs de bienveillance, d'inclusion et de solidarité portées par la collectivité.

Entretien professionnel annuel

L'entretien professionnel est organisé chaque année et se définit comme étant un moment d'échanges et de dialogue, entre l'agent et son supérieur hiérarchique direct, en vue d'établir et d'apprécier la valeur professionnelle de l'agent. Ce temps permet :

- de faire le point sur les conditions de travail actuelles de l'agent,
- d'évaluer le travail effectué par l'agent au cours de l'année écoulée,
- de fixer les objectifs (individuels et/ou de service) pour l'année à venir,
- d'envisager son avenir en termes de projet professionnel,
- de définir les besoins en formation et d'accompagnement pour l'acquisition ou le développement de ses compétences, dans le cadre notamment de ses formations obligatoires, et éventuellement pour son projet professionnel.

La place des écrans dans les pratiques professionnelles

Un arrêté publié dans le *Journal officiel* du 2 juillet 2025 a modifié la charte nationale pour l'accueil du jeune enfant. Il est désormais interdit d'exposer les enfants de moins de 3 ans aux écrans, notamment dans les crèches, les haltes-garderies ou les lieux d'accueil proposés par les assistants maternels.

Une commission d'experts sur l'impact de l'exposition des jeunes aux écrans avait été mise en place en janvier 2024 par le président de la République. Dans le rapport de cette commission, publié le 30 avril 2024, il était notamment indiqué que : « un consensus net s'est exprimé au sein de la commission sur la nécessité de préserver de façon volontariste les plus jeunes enfants de l'exposition aux écrans, avec une vigilance particulièrement renforcée lors des premières années de la vie ». Les membres de la commission proposaient notamment de « renforcer la recommandation en vigueur de ne pas exposer les enfants de moins de 3 ans aux écrans ». »

Des actions de sensibilisation pour lutter contre la surexposition aux écrans sont menées auprès des parents mais également des professionnelles.