

Etablissement d'Accueil du Jeune Enfant Peter Pan



Projet d'établissement

Projet social et de développement durable
Projet éducatif
Projet d'accueil
Annexes

Établissement géré par la Mairie de SAINT- SULPICE DE ROYAN
46 B route de Rochefort
17200 SAINT- SULPICE DE ROYAN
Tél. : 05 46 39 05 07 – Fax : 05 46 23 05 67

Projet d'établissement approuvé par délibération n°22-57 du 28 juillet 2022

Projet social et de développement durable

I. Eléments de diagnostic du territoire

- [A\) Situation géographique / environnement-cadre de vie](#)
- [B\) Données sociodémographiques](#)
- [C\) Offre de service petite enfance](#)

II. Les besoins repérés

III. Consultation des familles

- [A\) Informations générales](#)
- [B\) Si vous avez eu ou avez des enfants de 0-3 ans](#)

IV. Caractéristiques de la structure

- [A\) Situation géographique et accès](#)
- [B\) Gestion de la structure](#)
- [C\) Les relations entre la structure et le gestionnaire](#)
- [D\) Les organismes de contrôle et de gestion](#)
- [E\) L'implication des parents à la vie de la structure](#)
- [F\) Les locaux et aménagement extérieurs](#)
- [G\) La législation en vigueur](#)
- [H\) Le développement durable](#)

Projet éducatif

I. Missions de l'établissement

II. Les valeurs éducatives défendues

Projet d'accueil

I. Présentation de la structure

II. Les modalités d'accueil

- [A\) La pré-inscription](#)
- [B\) La commission d'attribution des places](#)
- [C\) L'inscription définitive](#)
- [D\) L'adaptation ou la familiarisation](#)
- [E\) La communication avec les familles](#)
- [F\) Les dispositions sur l'accueil des enfants à besoins spécifiques](#)

III. Compétences professionnelles mobilisées

- [A\) La directrice](#)
- [B\) L'infirmier\(ère\)](#)
- [C\) Le personnel encadrants et les autres personnels](#)
- [D\) L'organisation du travail d'équipe](#)
- [E\) La formation du personnel](#)

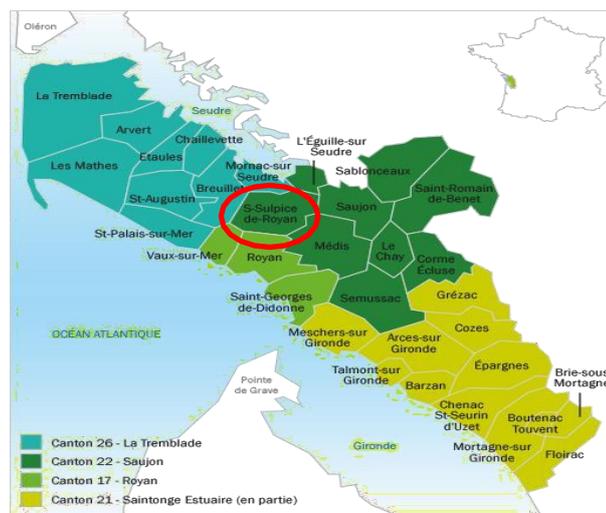
Projet social et de développement durable

I. Eléments de diagnostic du territoire

A) Situation géographique / environnement-cadre de vie :

La commune de Saint-Sulpice de Royan fait partie des 33 communes de la Communauté d'Agglomération Royan Atlantique, elle est rattachée au secteur Est. Elle dépend administrativement du canton de Saujon depuis le 1^{er} janvier 2015.

Sa situation géographique se caractérise, d'une part, par sa proximité avec les communes du littoral, les pôles économiques et touristiques et d'autre part, par sa position centrale entre 2 axes de circulation forts (Saintes/ La Tremblade et Rochefort/Royan) qui lui confère un caractère attractif tant pour les ménages que pour les entreprises.



B) Données sociodémographiques :

- Population globale et évolution :

Entre 2011 et 2016, la population globale de Saint-Sulpice a augmenté de 9.79% avec un solde positif de 315 habitants. Comparativement à la CARA (+ 3.26%) et plus particulièrement au secteur Est (+ 4.73%), la croissance est plus importante sur le territoire.

Source : Insee, population légale 2016

Projection pour 2029 : Le Projet d'Aménagement et de Développement Durables (PADD) de la commune de Saint-Sulpice de Royan validé le 25/02/2019, émet l'hypothèse, sur la base d'un taux de croissance modéré de 1.5% par an, que la commune sera en capacité d'accueillir 525 nouveaux habitants.

- Les familles avec enfants de moins de 25 ans :

Comparativement à 2011, le nombre de familles avec enfants de moins de 25 ans a

significativement augmenté, passant de 370 à 423. Cela est dû principalement à la progression du nombre de familles monoparentales sur le territoire (augmentation de presque 10% depuis 2011) alors que le taux de familles nombreuses et de couples parentaux a proportionnellement diminué.

L'évolution de la commune se rapproche de celle du secteur Est dans sa globalité.

Source : INSEE RP 2016

- [Constats par rapport à l'activité des parents :](#)

De manière globale, on constate une plus forte activité des parents sur la commune comparativement au secteur Est sur les 3 tranches d'âges identifiées : 70% des parents ayant des enfants de moins de 3 ans sont actifs ce qui représente un besoin potentiel pour les modes d'accueil dédiées à la petite enfance (accueil individuel et collectif)

2 indicateurs viennent renforcer ces constats : la part des femmes au foyer sur la commune est faible (- de 3%) et la part des femmes salariées à temps partiel est peu élevée (moins de 30%) et inférieure aux valeurs du secteur Est.

- [Construction de nouveaux logements :](#)

Selon les données issues du Projet d'Aménagement et de Développement Durables (PADD), « la commune projette de construire 354 nouveaux logements sur la prochaine décennie soit une moyenne de 35 logements par an ».

« L'offre d'habitat se développera en priorité, en périphérie immédiate du cœur de vie, pour rendre attractif le centre bourg.

Cette perspective d'aménagement permet d'anticiper le besoin en logement résultant d'une part, de l'accueil de nouveaux habitants sur le territoire (besoin exogène) et d'autre part, de l'évolution des modes de vie avec comme objectif le maintien du niveau démographique actuel (besoin endogène).

De plus, au regard des caractéristiques de certains de ces logements, il est probable que de jeunes couples s'installent sur le territoire.

[C\) Offre de service petite enfance :](#)

Entre 2019 et 2022, l'offre de service assistante maternelle évolue de la façon suivante :

	Nombre d'Assistante maternelle	Places disponibles	Taux d'occupation	Maison assistante maternelle
Secteur Est 2019	91	113	63.90%	
Secteur Est 2022	75	15	94.51%	2
St Sulpice de Royan 2019	19	16	76.10%	1
St Sulpice de Royan 2022	20	1	98.65%	1

Quelques chiffres concernant l'EAJE :

	Nombre d'enfants inscrits	% de familles de St Sulpice	Taux d'occupation
2018	81	48 %	73.15 %
2019	70	53 %	73.16 %
2020	72	55 %	52.20 %
2021	66	47	68.87 %

II. Les besoins repérés

Les demandes en matière d'accueil évoluent et s'intensifient à St Sulpice de Royan, comme sur l'ensemble du secteur est de la CARA.

L'offre d'accueil se décline suivant 3 axes : L'Accueil individualisé chez l'assistante maternelle, l'accueil individualisé en Maison d'Assistants Maternelles ou l'accueil en EAJE de 30 places.

Le suivi et l'évaluation des actions permet de s'assurer de la conformité des résultats au regard des objectifs définis par la Commission Petite Enfance.

Cette commission se réunit 2 à 3 fois par an.

III. Consultation des familles

Une enquête sur l'offre de service dans le domaine de la petite enfance, de l'enfance et de la jeunesse a été réalisée du 5 au 22 janvier 2020 auprès des familles du territoire.

Le questionnaire a été distribué par le biais des structures du territoire : école maternelle et élémentaire, EAJE, accueil de loisirs du Centre Socioculturel, local jeunes et relais accueil petite enfance du secteur Est de la CARA.

L'objectif était de recueillir l'avis des familles sur l'offre de service qui est proposée en faveur des enfants et des jeunes âgés entre 0-18 ans sur le territoire.

120 familles ont répondu à l'enquête et le nombre d'enfants concernés par l'enquête est de 222.

Le gestionnaire de l'EAJE peut procéder à des enquêtes de satisfaction auprès des bénéficiaires de l'équipement.

A) Informations générales :

- Commune de résidence des familles :

57 % des familles interrogées résident sur la commune, et 22 % vivent sur le secteur est.

- Âges des enfants :

22.5 % des enfants ont entre 0 et 3 ans.

- Composition du foyer :

86 % de couples avec enfants, et 14 % de familles monoparentales.

- Activités des familles :

78 % exerce une activité salariée, travailleurs indépendants, en recherche d'emploi ou en formation.

B) Si vous avez eu ou avez des enfants de 0-3 ans :

- Mode de garde utilisé :

12% des familles ont fait appel à la fois à un mode de garde individuel et collectif

21% des familles ont choisi l'accueil collectif

12% des familles ont choisi l'accueil individuel

55 % des familles n'ont pas fait appel au mode de garde précité

- Renseignements et accompagnement dans la recherche d'un mode de garde :

Seulement 10% des familles ont fait appel à la fois au relais APE et à l'EAJE

- Informations nécessaires sur les modes d'accueil :

93% des familles sont satisfaites de l'information qu'elles ont reçue.

- Satisfaction du mode d'accueil choisi :

97% des familles sont satisfaites par le mode d'accueil choisi.

IV. Caractéristiques de la structure

A) Situation géographique et accès :

L'Établissement d'Accueil du Jeune Enfant Peter Pan est situé au 37 rue Henri Dupont, au centre de St Sulpice. Il est à proximité du Centre Socioculturel Georges Brassens, des aménagements aire de jeux, de la maison de retraite « Les Aloes » et des commerces. L'accès se fait soit par la rue Henri Dupont, soit par la place Colonel J. Prévot. Des places de parking sont réservées aux parents devant l'établissement.

B) Gestion de la structure :

Le Multi accueil est gérée par la Mairie de Saint-Sulpice de Royan, collectivité territoriale.
N° SIRET : 211 704 093 00015 – Code APE 8411Z

Adresse : 46b Route de Rochefort 17200 SAINT-SULPICE DE ROYAN.

Tél : 05 46 23 79 13 – courriel : petiteenfance@saint-sulpice-de-royan.fr

Les fonctionnaires territoriaux et les agents contractuels sont régis par les textes propres à la Fonction Publique. Les agents en contrat d'apprentissage relèvent du Code du Travail.

La gestion informatique se fait par l'application petite enfance MIKADO développée par la Sté Abélium déclarée à la CNIL (commission nationale de l'informatique et des libertés) sous le numéro 1264115 le 22/11/2007 – norme simplifiée NS-27.

C) Les relations entre la structure et le gestionnaire :

- La commission petite enfance :

Elle est formée du Maire et/ou de l'adjointe à la petite enfance, et de membres désignés au sein du conseil municipal. En fonction de l'ordre du jour, des membres extérieurs interviennent ponctuellement : le DGS, La Directrice de l'EAJE et son adjointe. Cette commission étudie tous les points relevant de la gestion de la structure.

- Le Conseil Municipal :

C'est l'instance qui prend toutes les décisions relatives à la gestion de l'EAJE du point de vue administratif et financier. Les délibérations ont un caractère exécutoire et opposables aux tiers après transmission au sous-préfet et publication.

- La Commission d'attribution des places :

Elle étudie les demandes des familles et attribue les places en fonction de critères d'admission qui sont définis par la collectivité et inscrits dans le règlement de fonctionnement de l'établissement.

- Résidant de la commune : 45 points
- Parent travaillant sur la commune : 9 points
- Fratrie présente ou ayant quittée l'EAJE depuis moins d'un an : 8 points
- Familles fragilisées : 7 points
- Grands-parents habitants sur la commune avec justificatif de domicile datant de moins de 3 mois : 6 points
- Adéquation entre la demande et la place sur le groupe d'âge : 5 points
- Activité, formation ou recherche d'emploi : 4 points
- Antériorité de la demande et confirmation de la part de la famille : 3 points

D) Les organismes de contrôle et de gestion :

La structure travaille en partenariat avec plusieurs institutions :

- [La Caisse d'Allocations Familiales, partenaire financier :](#)

La CAF demande la production de plusieurs états annuels prévisionnels et de résultats pour chaque exercice comptable. Elle fixe la tarification des familles, la prestation de service unique est versée en fonction du taux de fréquentation de l'établissement.

- [La MSA, partenaire financier :](#)

Elle demande la production d'états trimestriels de résultats pour chaque exercice comptable, et la transmission des justificatifs de ressources à chaque admission d'une nouvelle famille. Ces documents servent à verser la prestation de service.

- [Le Conseil Départemental de la Charente-Maritime, par l'intervention de la P.M.I.](#)

La Protection Maternelle Infantile délivre l'agrément de la structure, veille au respect des normes en vigueur, conseille l'équipe lors de ses visites et fait régulièrement des rapports.

Le gestionnaire doit transmettre toute information concernant les changements de personnel (définitif ou de remplacement), sollicite son accord pour la modification de destination des locaux et les travaux envisagés dans la structure.

- [Le médecin pédiatre, \(Article R180-19-1 du Code de la Santé Publique\), par contrat :](#)

Conformément à l'article R 180-19-1 du Code de la Santé de la Publique, un médecin référent a été retenue pour la structure.

- Il assure les actions d'éducation et de promotion de la santé auprès du personnel et des parents.
- Il veille à l'application des mesures préventives d'hygiène générales et des mesures à prendre en cas de maladie contagieuse ou d'épidémie, ou autres situations dangereuses pour la santé.
- Il organise les conditions de recours aux services d'aide médicale d'urgence. En outre, elle assure le suivi préventif des enfants accueillis et veille à leur bon développement et à leur adaptation dans la structure, en liaison avec le médecin de famille.
- Il participe à l'élaboration des menus et veille à l'équilibre nutritionnel sur la journée

L'admission définitive des enfants est soumise à son avis. Il assure le suivi préventif des enfants et veille à leur bon développement et à leur adaptation dans la structure, à travers des visites médicales organisées régulièrement.

[E\) L'implication des parents à la vie de la structure :](#)

1) [Le Conseil d'établissement](#)

Le décret 2000-762 du 1^o août 2000, relatif aux établissements d'accueil des enfants de moins de six ans, fait référence au conseil d'établissement de ces structures. La circulaire du 30 juin 1983 indique la nature de la participation des parents quant à la vie quotidienne de ces établissements.

Le conseil d'établissement est mis en place depuis 2007.

- [La composition :](#)

Les membres de droit sont :

- Le Maire ou son représentant
- L'adjoint(e) à la petite enfance
- La directrice de la crèche ou son représentant,
-

Les membres élus :

- Trois agents encadrants les enfants ou leurs suppléants - de préférence représentant les trois équipes : "bébés", "petits" et "grands" ou issu du personnel technique.
- Trois représentants des parents dont les enfants sont effectivement dans la structure à la date du vote ou leurs suppléants
- Deux membres de la commission Petite Enfance ou leurs suppléants,

Des membres extérieurs invités pour leur technicité et selon l'ordre du jour : directeur général des services, responsable des services techniques, autres (PMI, médecin de la structure...)

- [Ses missions :](#)

Cet organe consultatif donne son avis sur l'organisation du service et les questions concernant la vie de la structure. Sa mission est d'améliorer et d'apporter des réponses aux attentes des parents dans un souci de bien-être pour tous.

L'ordre du jour fait l'objet d'un affichage deux semaines avant la réunion dans l'établissement et comprend :

- L'information sur l'évolution des services rendus,
- L'organisation intérieure,
- Les projets de travaux de l'équipement,
- Le projet pédagogique.
- Les points particuliers à soumettre.

- [Son activité](#)

Celui-ci sera réuni deux fois par an, à l'initiative de la directrice de l'établissement et dans les conditions fixées par le règlement intérieur du dit conseil.
Les ordres du jour concerneront les missions sus visées.

- [Son renouvellement :](#)

Les élections sont réalisées chaque année pour les parents et tous les trois ans pour le personnel. Les renouvellements partiels sont prévus dans le règlement de fonctionnement du conseil d'établissement.

2) Les réunions d'informations aux parents

- [La réunion de rentrée :](#)

Elle est organisée en septembre/octobre. La présence des familles est vivement souhaitée, de façon à échanger sur les différents points et apporter des réponses aux questionnements.

- [Réunions d'informations :](#)

Elles seront organisées sur des sujets variés suivant les demandes des familles. Elles permettent de soutenir les parents dans leur rôle de premiers éducateurs (Alimentation ou sommeil, gestion du stress et des émotions).

3) La participation aux activités :

La participation des familles à la vie de la crèche est très enrichissante et notamment lors des différentes manifestations organisées telles que la fête de Noël ou la fête des parents. Un parent s'il le souhaite peut proposer d'animer un atelier lors de ces manifestations.

4) Représentation au sein de la commission menus de la commune :

L'un des représentants du conseil d'établissement peut faire partie de la commission menus mise en place sur la commune. Le but est de rapporter les questionnements des autres familles.

5) Représentation au sein de la commission Petite Enfance :

Les parents peuvent être conviés ponctuellement, en qualité de membres extérieurs, afin d'échanger sur des problématiques rencontrées.

F) Les locaux et aménagements extérieurs :

Les 3 groupes d'âges évoluent dans des espaces séparés, chaque groupe bénéficie de son espace repas et activités, ainsi que de son dortoir.

Chaque groupe peut évoluer dans des espaces extérieurs aménagés en fonction des âges. Une sortie quotidienne est préconisée sur tous les groupes.

Les groupes des grands et des petits partagent la salle de change et l'espace motricité.

Les espaces réservés au personnel sont le bureau de la directrice, la salle du personnel, la douche et les sanitaires

Les espaces réservés aux parents sont les vestiaires des enfants et les sanitaires visiteurs

Les espaces dédiés au service sont la cuisine, les réserves extérieures et intérieures, la buanderie.

G) La législation en vigueur :

Le décret n°2021-1131 du 30 aout 2021 entre en vigueur à compter du 1^{er} septembre 2022.
Il prévoit :

- Un règlement de fonctionnement est validé par le conseil municipal et distribué à chaque famille.
- Dans ce règlement est présenté la structure, les règles de fonctionnement générales, l'admission à l'EAJE, les obligations des familles, le contrat et la tarification, la rupture du contrat et l'exclusion

H) Le développement durable :

- Le gestionnaire s'engage dans une démarche éco responsable en commandant des produits d'entretien « éco certifié », en surveillant la qualité de l'air.
- Sur le plan alimentaire, une diététicienne intervient pour établir 2 plans alimentaires en fonction de la saisonnalité, et les circuits courts sont favorisés.

Projet éducatif

I. Missions de l'établissement

Elles sont définies par la réforme des services aux familles : la réforme NORMA.
L'ordonnance n°2021-611 du 19/05/2021 relatif aux services aux familles a apporté une évolution du cadre lié aux modes d'accueil du jeune enfant.

Le ministère de la santé dans son décret n°2021-1131 du 30/08/2021 relatif aux établissements d'accueil de jeunes enfants et article L.214-1-1 du code de la santé publique dispose : « l'accueil du jeune enfant consiste à prendre régulièrement ou occasionnellement soin d'un ou de plusieurs enfants à la demande de leurs parents ou responsables légaux en leur absence ... »

Les personnes physiques ou morales qui assurent l'accueil du jeune enfant :

- Veillent à la santé, la sécurité, au bien-être et au développement physique, psychique, affectif, cognitif et social des enfants qui leur sont confiés.
- Contribuent à l'éducation des enfants accueillis dans le respect de l'autorité parentale.
- Contribuent à l'inclusion des familles et la socialisation précoce des enfants, notamment ceux en situation de pauvreté ou de précarité.
- Mettent en œuvre un accueil favorisant l'inclusion des familles et des enfants présentant un handicap ou atteints de maladies chroniques.
- Favorisent la conciliation par les parents de jeunes enfants de leurs temps de vie familiale, professionnelle et sociale, notamment pour les personnes en recherche d'emploi et engagées dans un parcours d'insertion sociale et professionnelle et les

familles monoparentales.

- Favorisent l'égalité entre les hommes et les femmes.

II. Les valeurs éducatives défendues

La charte nationale pour l'accueil du jeune enfant énonce 10 grands principes pour grandir en toute confiance.

Pour chaque principe évoqué dans la charte, l'EAJE se fixe les orientations et objectifs suivants :

1. Pour grandir sereinement, j'ai besoin que l'on m'accueille quelle que soit ma situation ou celle de ma famille :

- Ouvrir la structure aux enfants en situation d'handicap ou atteints de maladies chroniques. Nous favoriserons l'intégration sociale de ces enfants dès que leur état est compatible avec la vie de la structure.
- Répondre aux besoins atypiques des familles, aux exigences locales et aux évolutions sociales en élargissant les modalités de l'offre.
- Développer le partenariat avec le RAPE pour trouver une réponse à l'accueil pour tous les enfants quel que soit la demande spécifique de la famille, orienter les familles vers les associations intervenants dans ce secteur.
- Accueillir l'enfant avec bienveillance et neutralité, les temps de transmissions à l'arrivée et au départ sont essentiels. Être à l'écoute et disponible pour la famille.

2. J'avance à mon propre rythme et je développe toutes mes facultés en même temps : pour moi, tout est langage, corps, jeu et expérience. J'ai besoin que l'on me parle, de temps et d'espace pour jouer librement et pour exercer mes multiples capacités :

- Permettre un accueil de qualité en favorisant le développement global et interactif de l'enfant.
- Reconnaître que tout est langage et expérience, l'équipe favorise les échanges et les encouragements. L'éducation positive sera vectrice de réussite.
- Favoriser l'éveil et l'épanouissement de l'enfant par le jeu spontané et la mise en place du jeu libre. Les espaces de vie sont modulés au rythme de l'évolution des enfants.

3. Je suis sensible à mon entourage proche et au monde qui s'offre à moi. Je me sens bien accueilli(e) quand ma famille est bien accueillie, car mes parents constituent mon point d'origine et mon port d'attache :

- Travailler en partenariat avec la famille pour l'épanouissement de l'enfant et la réassurance de la famille, dans le respect des valeurs et de la diversité.

- Adopter une posture professionnelle, liens parentaux et liens professionnels doivent être clairs. Le partage de connaissances et d'idées est essentiel, les familles sont accueillies avec prévenance et autour d'un projet d'accueil commun.
- Intégrer les parents dans les instances institutionnelles de la structure, ils s'impliquent en participant au conseil d'établissement de l'EAJE. Les parents entrent dans la crèche autour de projets d'activité.
- Favoriser les échanges avec les partenaires locaux. L'adaptation à l'école maternelle, et les échanges avec le centre de loisirs sont organisés chaque année.

4. Pour me sentir bien et avoir confiance en moi, j'ai besoin de professionnel(le)(s) qui encouragent avec bienveillance mon désir d'apprendre, de me socialiser et de découvrir :

- Accueillir l'enfant en prenant en compte son vécu néo-natal et familial. Il est considéré avec bienveillance.
- Instaurer la sécurité affective par les rythmes et les repères proposés à l'enfant. Le besoin d'attachement affectif est à prendre en considération pour chaque enfant.
- Accompagner par la parole le quotidien de l'enfant participe au développement de son indépendance et de sa confiance en lui et envers les autres.
- Permettre à l'enfant d'être acteur de son développement. L'organisation permet à l'équipe d'être créative et de faire évoluer les projets.

5. Je développe ma créativité et j'éveille mes sens grâce aux expériences artistiques et culturelles. Je m'ouvre au monde par la richesse des échanges interculturels :

- Favoriser les expériences artistiques de l'enfant propice à la construction de son identité, sa sensibilité. Le développement artistique au quotidien par l'exploration du livre, de la musique, de la danse ou du dessin élargit l'expérience sensorielle des enfants.
- Ouvrir l'EAJE à des intervenants extérieurs pour initier une pratique vivante des arts.

6. Le contact réel avec la nature est essentiel à mon développement :

- Observer le monde qui nous entoure, éveiller les 5 sens et découvrir sa sensibilité.
- Favoriser le développement psychomoteur en organisant des sorties quotidiennes dans les jardins de l'EAJE. Courir, sauter à l'air libre.
- Permettre la découverte des végétaux lors de l'atelier jardinage, une exploration amusante et essentielle au développement de la sensibilité de l'enfant.

7. Fille ou garçon, j'ai besoin que l'on me valorise pour mes qualités personnelles, en dehors de tout stéréotype. Il en va de même pour les professionnel.le.s qui m'accompagnent. C'est aussi grâce à ces femmes et à ces hommes que je construis

mon identité :

- Valoriser l'enfant pour ses compétences personnelles. Aider l'enfant dans la construction de sa personnalité en lui proposant des activités adaptées à son intérêt.
- Veiller à ne pas transmettre de manière précoce des stéréotypes de comportement. Les professionnel(le)s sont vigilant(e)s à ne pas utiliser de surnom.
- Permettre la mixité du personnel lors du recrutement.

8.J'ai besoin d'évoluer dans un environnement beau, sain et propice à mon éveil :

- Accueillir dans un environnement sain : propreté des équipements et bonne qualité de l'air intérieur (Application des normes relatives aux EAJE)
- Sécuriser l'environnement : proscription des téléphones portables et de l'utilisation du wifi dans les pièces qui accueillent des enfants.
- Décorer les pièces de vie en fonction des saisons et des thèmes abordés, les enfants participent à cet aménagement de leur environnement.

9.Pour que je sois bien traité(e) il est nécessaire que les adultes qui m'entourent soient bien traités. Travailler auprès des tout-petits nécessite des temps pour réfléchir, se documenter et échanger entre collègues comme avec d'autres intervenants :

- Analyser collectivement la pratique : parler, réfléchir et réajuster, afin de soutenir la motivation et l'intérêt du travail avec les enfants et leurs familles
- Mutualiser les savoirs-faires de chacun et les savoirs académiques dans une logique d'intelligence professionnelle collective
- Viser le bien-être de tous dans le projet d'accueil ; sa conception concertée permet son application dynamique.
- Prévenir les risques professionnels. Fatigue, tensions, épuisements et souffrances professionnelles sont à prendre en compte en faisant appel à un tiers extérieur.
- S'interdire dans sa pratique professionnelle de recourir à la violence et aux humiliations. Les professionnel.le.s doivent connaître leur environnement institutionnel et juridique pour prévenir, détecter, signaler les cas de négligence et de violences faites aux enfants.

10.J'ai besoin que les personnes qui prennent soin de moi soient bien formées et s'intéressent aux spécificités de mon très jeune âge et de ma situation d'enfant qui leur est confié par mon ou mes parents :

- Garantir un accueil de qualité par la présence de professionnel(le)s qualifié(e)s et en nombre suffisant.

- Rendre accessible la formation de professionnalisation et la formation continue par la mise en œuvre le plan de formation. Les formations sensibilisent aux actions de promotion de l'égalité entre les filles et les garçons, au repérage et au traitement des situations de violences faites aux enfants et aux femmes, aux droits de l'enfant et à l'éveil artistique et culturel.
- Evoluer dans ses pratiques professionnelles et privilégier des contenus de formations s'inspirant du dernier état de la connaissance sur le développement du jeune enfant et ses relations avec le monde qui l'entoure, la parentalité, les évolutions familiales et sociétales.

Projet d'accueil

I. Présentation de la structure

L'Etablissement d'Accueil du Jeune Enfant Peter Pan est ouvert du lundi au vendredi de 7h 30 à 18h30. La capacité d'accueil est de 30 places.
Par courrier du 17 décembre 2009, la PMI a modifié les modalités d'accueil de la structure de la façon suivante :

- De 7h30 à 8h30 et de 17h30 à 18h30
15 places pour des enfants de 10 semaines à 4 ans
- De 8h30 à 17h30
- 4 places en accueil occasionnel d'enfants de 10 semaines à 3 ans
- 25 places en accueil régulier d'enfants de 10 semaines à 4 ans
- 1 place en accueil régulier pour un enfant de 10 semaines à 5 ans en situation d'handicap.

Une possibilité d'accueil en surnombre à hauteur de 115% permet d'accueillir jusqu'à 35 enfants sur la structure (34 enfants et 1 accueil d'urgence).

Le taux d'encadrement est de 1 personnel pour 5 enfants qui ne marchent pas (groupe des bébés) et de 1 personnel pour 8 enfants qui marchent (groupe de petits et des grands)

II. Les modalités d'accueil

A) La pré-inscription :

Elle se fait sur rendez-vous en présentiel ou par téléphone auprès de la directrice de l'EAJE. Elle a pour but d'expliquer aux parents les différentes possibilités d'accueil. Le fonctionnement avec ses spécificités, les locaux, le personnel, la vie de la structure y sont abordés. Pour les familles dont l'enfant n'est pas encore né, il est demandé aux parents de confirmer la naissance.

Nous demandons des informations indispensables tels que :

- Le nom de l'enfant et de ses parents,
- La date de naissance de l'enfant ou prévue si l'enfant est à naître,
- La date d'entrée souhaitée, le type de contrat d'accueil souhaité,
- Les coordonnées postales et téléphoniques des parents (domicile et travail),

- La caisse d'affiliation pour les allocations familiales, le numéro et le nom de l'allocataire.

B) La commission d'attribution des places :

Elle étudie les demandes des familles et attribue les places en fonctions de critères d'admission qui sont définis dans le règlement de fonctionnement de l'établissement

C) L'inscription définitive :

La directrice contacte les parents par téléphone. Elle vérifie que les conditions d'admission sont remplies et convient d'un rendez-vous. Lors de cette rencontre, le dossier est mis à jour et le point est fait sur :

- La situation administrative des parents
- Les documents à fournir
- Le contrat d'accueil
- La présentation de l'équipe pédagogique
- L'organisation et planification de l'adaptation avec le professionnel référent de l'enfant.

Des dispositions particulières peuvent être prises pour l'accueil d'enfants atteints d'un handicap, d'allergies ou de maladies chroniques. Ce projet, se fera en collaboration avec les parents, le médecin référent de l'enfant, l'EAJE et le médecin référent de la structure.

D) La familiarisation ou l'adaptation :

C'est la période pendant laquelle va se faire la séparation avec les parents.

L'adaptation va faciliter l'intégration de l'enfant et lui permettre d'acquérir des repères et de s'intégrer à la structure. L'enfant et ses parents vont devoir s'adapter à un nouvel environnement.

Elle s'échelonne au minimum sur une semaine et est modulable suivant les besoins.

Les parents sont conviés à rester en présence de l'enfant la première heure.

Le parent et le professionnel référent se rencontrent avec l'enfant afin :

- De favoriser son intégration progressive à la structure.
- De parler du rythme de l'enfant : connaissance de l'enfant et de ses habitudes, soins particuliers.
- De prévoir le trousseau de rentrée

E) La communication avec les familles :

• Les transmissions

En raison de l'amplitude de la journée et du roulement du personnel, un cahier de transmission est tenu par chaque équipe (bébés, petits et grands). Il relate les informations significatives sur le déroulement de la journée pour chaque enfant afin que le personnel qualifié puisse en faire un rapport aux parents lors de la transmission le soir, à son départ. Le matin à l'arrivée de l'enfant les parents sont invités à faire part aux professionnels de l'état de santé de l'enfant.

Des notes d'informations sur le fonctionnement et l'organisation sont affichées à l'extérieur de la structure.

F) Les dispositions sur l'accueil des enfants à besoins spécifiques :

L'équipe pédagogique travaille avec la famille pour offrir un accueil prenant en compte les exigences et contraintes spécifiques de l'enfant dans le cadre d'un projet d'intégration.

Un partenariat avec les autres intervenants suivant l'enfant pourra être nécessaire pour aboutir à une intégration de qualité.

III. Compétences professionnelles mobilisées

La législation en vigueur : le décret n°2021-1131 du 30 aout 2021 nous informe du minima d'encadrement requis et des qualifications professionnelles du personnel.

A) La directrice :

Elle veille à l'organisation et à l'optimisation du fonctionnement de la structure. Elle a délégation pour :

- Assurer la gestion de l'établissement : organisation et animation générale de l'établissement, encadrement et répartition des tâches du personnel, des interventions du pédiatre attaché à l'établissement et du concours d'équipes pluridisciplinaires extérieures
- Prononcer les inscriptions après avis du médecin traitant ou du pédiatre de la crèche
- Assurer toute information sur le fonctionnement de l'établissement au gestionnaire
- Présenter l'établissement et son projet éducatif et social aux familles avant l'admission de l'enfant
- Organiser les échanges d'information entre l'établissement et les familles, au quotidien et à titre individuel pour chaque enfant, ainsi que collectivement et à l'occasion de rencontres associant familles et équipes de l'établissement

Elle est tenue de signaler au directeur de la PMI (Protection Maternelle et Infantile) tout accident grave survenu dans les locaux de l'établissement ou à l'occasion de son fonctionnement. Elle doit tenir des dossiers personnels pour chaque enfant et un registre de présences journalières qu'elle est tenue de présenter lors des visites de contrôle. Elle est responsable avec son équipe du projet d'établissement ainsi que de sa mise en œuvre.

En cas d'absence de la Directrice, la continuité de la fonction de direction est assurée par une personne qualifiée.

B) L'infirmier(ère) :

- [Code de la santé publique Article R2324-40-1](#)

La puéricultrice, l'infirmier ou l'infirmière de l'établissement ou du service mentionnés à

l'article R. 2324-35 apporte, chacun dans l'exercice de ses compétences, son concours au directeur de l'établissement pour la mise en œuvre des mesures nécessaires au bien-être et au développement des enfants.

Il veille notamment, en concertation avec le médecin de l'établissement ou du service et la famille :

- 1° A la bonne adaptation des enfants et au respect de leurs besoins ;
- 2° A l'intégration des enfants présentant un handicap ou atteints d'une affection nécessitant des soins ou une attention particulière ;
- 3° Le cas échéant, aux modalités de la délivrance des soins dont les enfants ont besoin et à la mise en œuvre des prescriptions médicales.

En concertation avec le médecin de l'établissement ou du service et le directeur, il définit le cadre et les modalités d'intervention des soins d'urgence, assure la mise en œuvre des préconisations et protocoles définis par le médecin de l'établissement ou du service et enseigne au personnel de l'établissement ou du service les attitudes et les gestes efficaces en vue de la sécurité des enfants.

- [Code de la santé publique R2324-39](#)

Un référent " Santé et Accueil inclusif " intervient dans chaque établissement et service d'accueil non permanent d'enfants.

Les missions du référent " Santé et Accueil inclusif " sont les suivantes :

- 1° Informer, sensibiliser et conseiller la direction et l'équipe de l'établissement ou du service en matière de santé du jeune enfant et d'accueil inclusif des enfants en situation de handicap ou atteints de maladie chronique ;
- 2° Présenter et expliquer aux professionnels chargés de l'encadrement des enfants les protocoles prévus au II de l'article R. 2324-30 ;
- 3° Apporter son concours pour la mise en œuvre des mesures nécessaires à la bonne adaptation, au bien-être, au bon développement des enfants et au respect de leurs besoins dans l'établissement ou le service ;
- 4° Veiller à la mise en place de toutes mesures nécessaires à l'accueil inclusif des enfants en situation de handicap, vivant avec une affection chronique, ou présentant tout problème de santé nécessitant un traitement ou une attention particulière ;
- 5° Pour un enfant dont l'état de santé le nécessite, aider et accompagner l'équipe de l'établissement ou du service dans la compréhension et la mise en œuvre d'un projet d'accueil individualisé élaboré par le médecin traitant de l'enfant en accord avec sa famille ;
- 6° Assurer des actions d'éducation et de promotion de la santé auprès des professionnels, notamment en matière de recommandations nutritionnelles, d'activités physiques, de sommeil, d'exposition aux écrans et de santé environnementale et veiller à ce que les titulaires de l'autorité parentale ou représentants légaux puissent être associés à ces actions ;

7° Contribuer, dans le cadre du dispositif départemental de traitement des informations préoccupantes mentionné à l'article L. 226-3 du code de l'action sociale et des familles, en coordination avec le référent technique de la micro-crèche, le responsable technique ou le directeur de l'établissement ou du service, au repérage des enfants en danger ou en risque de l'être et à l'information de la direction et des professionnels sur les conduites à tenir dans ces situations ;

8° Contribuer, en concertation avec le référent technique de la micro-crèche, le responsable technique ou le directeur de l'établissement ou du service, à l'établissement des protocoles annexés au règlement de fonctionnement prévus au II de l'article R. 2324-30 du présent code, et veiller à leur bonne compréhension par l'équipe ;

9° Procéder, lorsqu'il l'estime nécessaire pour l'exercice de ses missions et avec l'accord des titulaires de l'autorité parentale ou représentants légaux, à son initiative ou à la demande du directeur de l'établissement à un examen de l'enfant afin d'envisager si nécessaire une orientation médicale ;

10° Délivrer, lorsqu'il est médecin, le certificat médical attestant de l'absence pour l'enfant de toute contre-indication à l'accueil en collectivité prévu au 1° du I de l'article R. 2324-39-1.

C) Le personnel encadrant et les autres personnels :

Le personnel est composé d'une éducatrice de jeunes enfants, d'auxiliaires de puériculture, d'agents d'animation, d'Agents de cuisine et d'entretien.

Le taux d'encadrement est d'un personnel pour 5 enfants qui ne marchent pas et d'un personnel pour 8 enfants qui marchent.

Le personnel administratif de la collectivité assure la gestion administrative et financière : établissement du budget, paiement des factures, la gestion du personnel, la coordination avec les autres organismes.

Le personnel technique assure l'entretien du bâtiment et des abords, veille au respect des normes de sécurité.

Le cuisinier municipal élabore les menus d'après un plan alimentaire en collaboration avec une diététicienne.

La commune dispose d'un agent chargé de la mise en œuvre des mesures d'hygiène et de sécurité.

D) L'organisation du travail d'équipe :

Le débriefing : Chaque jour à son arrivée, la directrice recueille les informations de chaque équipe et répond aux demandes des familles.

Les réunions d'équipe : Le personnel se réunit pour aborder la vie quotidienne de la structure, les projets, les difficultés rencontrées avec les enfants, la préparation des temps festifs.

Les réunions de sous-groupes : Elles permettent de faire le point sur les enfants, d'affiner

l'organisation de la vie au sein des groupes (bébés, petits ou grands), d'animer et de réguler l'équipe.

E) La formation du personnel :

La formation du personnel est une priorité de la politique communale depuis l'ouverture de la structure. Elle se déroule sous plusieurs formes

- La formation interne existe grâce aux échanges entre les différents métiers représentés à la crèche mais aussi par les interventions du médecin de la structure et les réunions avec des intervenants extérieurs.
- Par le CNFPT (Centre National de la Fonction Publique Territoriale) qui propose chaque année de nouvelles actions de formation. L'inscription à différents stages se fait en fonction des objectifs personnels des agents définis par le plan de formation.
- A chaque retour de stage, un compte-rendu est fait à l'ensemble de l'équipe. Selon les besoins, il peut être fait appel à d'autres prestataires de formations.

- Le plan de formation :

Il définit les objectifs pour l'année N+1, les actions à mettre en œuvre, le coût et le financement global prévisionnel.

Les formations se distinguent en 3 catégories

- Les formations obligatoires : l'intégration et la professionnalisation
- Les formations facultatives : le perfectionnement et la préparation aux concours et examens
- Les projets : les formations personnelles, la V.A.E. (validation des acquis de l'expérience), le bilan de compétences, la lutte contre l'illettrisme...

Chaque année, les fiches individuelles des agents sont mises à jour en fonction des objectifs définis au plan de formation et du bilan de l'année passée.

L'agent peut faire valoir son droit la formation professionnelle. Une convention est alors établie entre l'employeur et l'agent, avec copie transmise au CNFPT. Ce droit est de 25 H par an pendant 6 ans. Les droits sont ouverts au titre de l'anticipation.

- L'analyse de pratique professionnelle :

Elle est mise en place au sein de la structure par un organisme extérieur et en dehors de la présence des enfants. 6 heures de formation annuelle sont prévues par le gestionnaire.