



Faine

Développement  
des compétences  
individuelles  
et collectives

**Compte rendu du petit déjeuner du 29 août 2013**  
**« Une question de méthode »**  
**organisé par Faine sur le thème de :**

**« Puéricultrices, infirmière et EJE : quelle transversalité des compétences dans les structures petite enfance ?**

*Un exemple dans une ville de l'Est Parisien »*

**Un témoignage de Christine Sommerard**  
Responsable du Service Petite Enfance

*Les petits déjeuners Une question de méthode permettent une rencontre et des échanges entre des professionnels issus de métiers différents et de structures différentes qui ont en commun l'accueil de jeunes enfants. Ce moment professionnel et convivial offre une respiration et l'échange des pratiques.*

*Faine s'attache à mémoriser et structurer les échanges afin que les professionnels présents ou ceux qui sont intéressés par le sujet puissent revenir sur le sujet dans sa complexité et sa profondeur.*

Les échanges lors du petit déjeuner « une question de méthode » ont permis au groupe de cheminer : circonscrire le sujet, le définir puis le travailler jusqu'à produire des éléments de méthode.

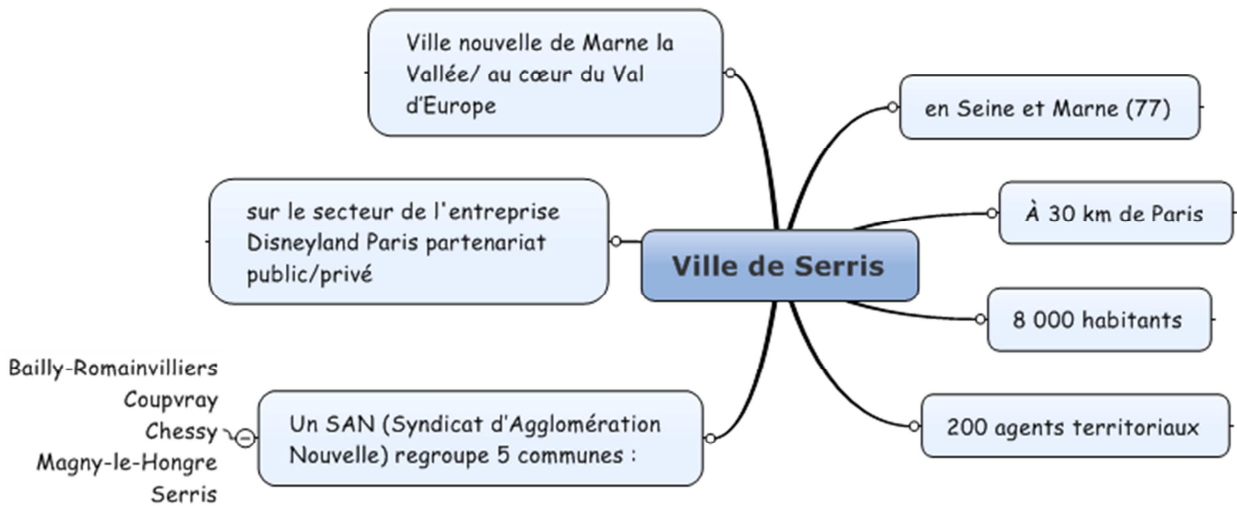
Lors de l'animation du petit déjeuner, nous travaillons en « mapping », c'est-à-dire la prise de notes simultanée des échanges du groupe en un schéma heuristique vidéo projeté. Ce schéma est présenté par thématiques dans le présent compte rendu afin d'en faciliter la lecture.

Lors de ce petit déjeuner, la partie témoignage s'appuyait sur un diaporama dont les contenus ont été repris dans le texte.

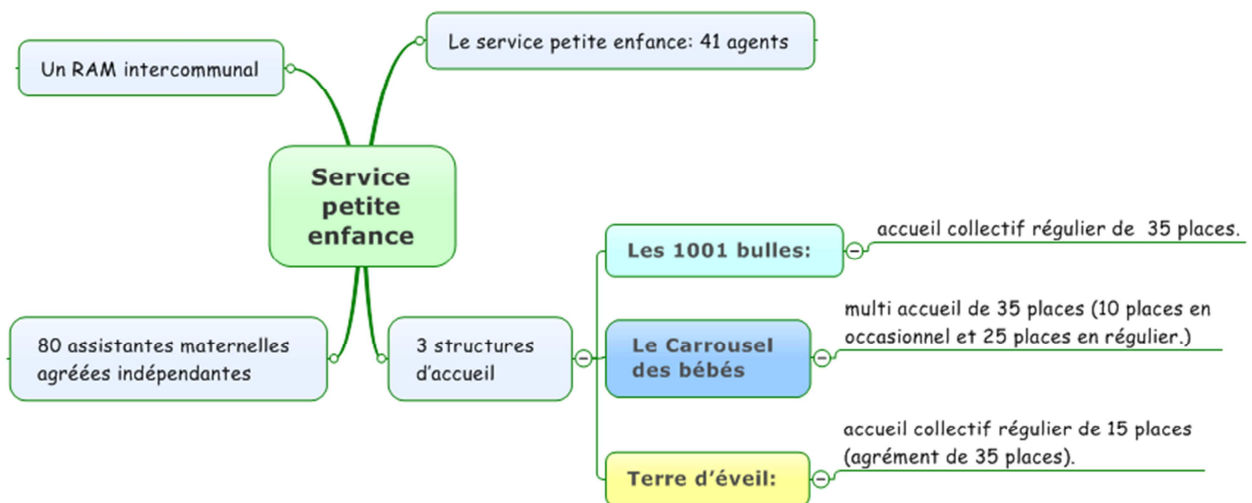




## Présentation du contexte



## Le service petite enfance



## Les grandes étapes d'évolution

Deux équipements existaient :

1001 bulles : 1 responsable IDE et 1 adjoint EJE

Carrousel des bébés : 1 responsable, EJE et 1 adjoint IDE

Chaque équipement dispose de :

- 3 agents techniques (cuisinier, lingère agent d'entretien)
- 1 agent pour 5 enfants quel que soit l'âge

En 2009, est ouvert un 3<sup>ème</sup> équipement Petite Enfance avec un responsable EJE.

### Rappel du décret du 20 février 2007

- Pour les équipements de taille inférieure ou égale à 40 places, si le responsable est EJE il faut lui adjoindre le concours d'une IDE (4h/semaine pour 10 places)
- La continuité de direction doit être assurée
- Le taux d'encadrement est de 1 pour 5 enfants qui ne marchent pas et de 1 pour 8 enfants qui marchent



## Le service Petite Enfance fait le constat de :

- La complémentarité des compétences
- La mutualisation des compétences
- La transversalité inter-service Petite Enfance et de collaboration inter-services dans la commune

## Que le service doit optimiser :

- ✓ la gestion du personnel
- ✓ La gestion financière
- ✓ L'accueil : les places et la qualité

## Les axes de travail

### 1- la GPEEC : Gestion Prévisionnelle des Emplois, des Effectifs et des Compétences

Dans une démarche de GPEEC tout mouvement du personnel entre dans un cadre d'application et d'accompagnement. De manière générale elle concerne le recrutement, la formation, l'évolution de carrière en recherchant l'épanouissement des professionnels. L'identité professionnelle des agents, le cadre de travail, le champ d'autonomie sont pris en compte et chaque poste nécessite la rédaction et la validation des fiches missions.

La GPEEC pour la direction des crèches concernent donc à la fois les besoins en personnel, les missions, la clarification des relations transversales et hiérarchiques dans un cadre statutaire.

Il est rapidement apparu que le service avait besoin que les postes évoluent. Il fallait un poste de responsable adjoint de service, un temps de secrétariat et qu'il fallait répartir autrement les postes au sein des crèches.

### 2- Une réflexion plurielle dans le cadre de la qualité d'accueil des tout-petits

La démarche se situe dans un contexte où les valeurs portées par le service sont travaillées et ce en cohérence avec celles des élus. Elle vise l'homogénéisation des pratiques, l'implication des agents (portage de projets), l'utilisation d'observations croisées (agents, responsables)

Dans un même temps, le service s'est doté d'accompagnement comme l'analyse des pratiques Professionnelles.

En pratique cette démarche a impliqué pendant 4 ans en suivant une démarche méthodologique : les élus, le Comité Technique Paritaire, le Conseil Municipal, le représentant syndical et plus fortement : les équipes (incluant des journées pédagogiques), les responsables en étroite collaboration avec le service RH.



## Étapes d'une nouvelle organisation

### 2010

La création d'une troisième structure et la nécessité pour certaines structures d'un poste complémentaire sur *les aspects légaux de santé (IDE ou Puéricultrice) et éducatif (EJE)* a provoqué une réflexion sur le rôle et la place d'un adjoint pour les structures existantes et ce que cela pouvait signifier pour la nouvelle structure plus petite.

- Une collaboration avec les responsables adjoints a permis la rédaction des fiches missions et cadre d'intervention
- Une présentation destinée aux responsables et recueil de leurs observations et propositions
- L'élaboration des plannings d'intervention des responsables adjoints sur les 3 crèches,
- La définition de collaboration directe avec le responsable de service
- La mise en place de l'expérimentation et son évaluation (réunions avec les responsables et les responsables adjoints)

Constats :

- Les deux adjoints n'ont aucune responsabilité hiérarchique auprès des équipes, ni de responsabilité administrative
- Ils sont un appui pour la coordination et la qualité d'accueil (les relations humaines et le projet éducatif)
- Les équipes envisagent la présence des responsables adjoints au sein des équipes, prenant en charge un groupe d'enfants.
- Apparaît la nécessité de dénommer différemment ces deux postes.

### 2011

Poursuite de l'expérimentation avec des réajustements. Il apparaît l'emploi du nom « **chargés de missions** » qui marque qu'aucun lien hiérarchique les relie avec les responsables.

C'est la responsable de service qui encadre les fonctions des missions des chargés de missions et le précise auprès des équipes.

Constats de deux difficultés :

- La définition exacte des missions par les chargés de missions et les équipes
- La reconnaissance statutaire de la fonction de chargé de missions sur la commune, terme ayant une autre existence sur la commune.

Ce dernier point conduit à une réflexion sur la proposition par les RH de créer des postes d'adjoints du responsable de service. Cela permet la reconnaissance statutaire de ces postes, mais modifie la définition en cours de leurs missions.

La responsable de service ne souhaite pas instaurer une hiérarchie entre les chargés de missions et les directeurs des structures d'accueil. Il apparaît ainsi incohérent de créer les postes d'adjoints de responsable de service

Un travail se met en place avec le service RH appuyé par la vision d'un consultant intervenant sur la commune aboutissant au choix du nom chargé de missions avec un axe pédagogique (EJE) et axe sanitaire (IDE). Ce choix nécessite de réviser les critères d'avancement de grade.

Avec les responsables de crèche, les chargés de missions et la collaboration de **Faine** sont rédigés des fiches missions des postes intégrant les notions de formateur, d'expert et d'acteur de la transversalité.



## 2013

A cette période le projet prend vie avec :

- La validation du Conseil municipal des nouveaux critères d'avancement de grade
- La transmission au service RH des fiches missions rédigées
- Le recrutement d'un chargé de missions sur l'axe pédagogique
- L'approfondissement avec les chargés de missions de la méthodologie et du cadre de travail
- La localisation des bureaux des chargés de missions à l'Hôtel de Ville non loin de ceux de la direction de la petite enfance
- La programmation en septembre d'une intervention au sein des crèches pour présenter les missions et le cadre d'intervention des chargés de missions.

## CONCLUSION

Un travail qui se poursuit...avec la mise en pratique des nouvelles missions des chargés de missions. L'accueil d'une nouvelle responsable psychomotricienne/EJE pour prendre la direction d'une des structures et la prise de poste chargé de mission EJE par l'un des directeur de crèche.

La mise en place de projets transversaux, la mutualisation et complémentarité des compétences sont devenues le fait du service et non plus d'une structure ou d'une autre.

Les missions techniques concernant l'éducation et celles concernant la santé sont devenues transverses et permettent une dynamique de service au-delà d'une dynamique de structures.

## Annexe

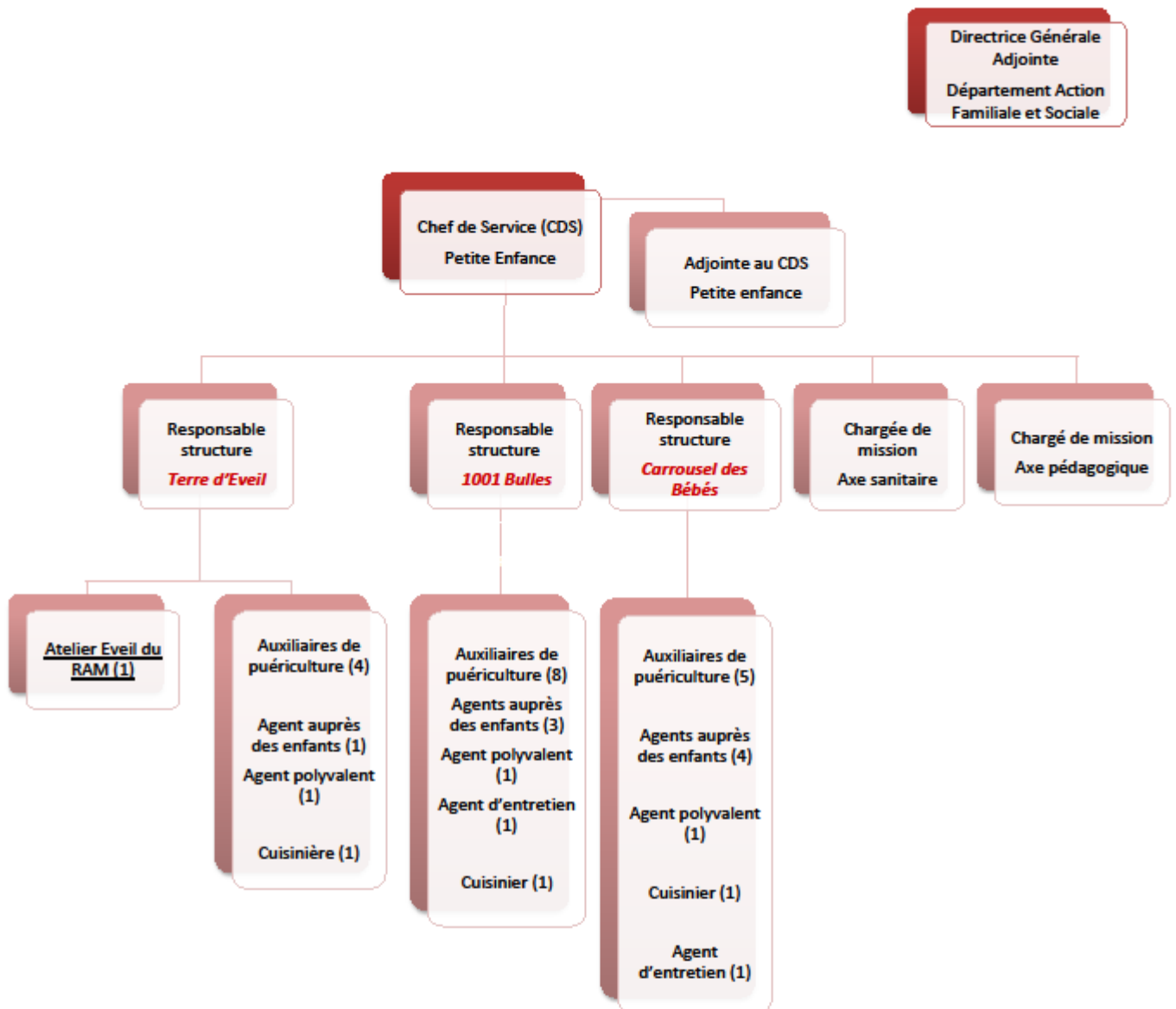
1. Organigramme du Service
2. Présentation de la démarche de création du Poste de chargé de mission

Animation & compte rendu : Natalie CONTE-MARTY



## Organigramme du service

### Service Petite enfance





# Faine

Développement  
des compétences  
individuelles  
et collectives

## Le poste de chargé de mission

