



Association Pour
l'Enfance d'Altkirch

Projet d'établissement

Crèche « Les Glycines »

INTRODUCTION

La crèche « les Glycines » est un Etablissement d'Accueil du Jeune Enfant (EAJE) de l'Association pour l'Enfance d'Altkirch (APEA), située au 9 rue de Ferrette, au cœur du centre-ville d'Altkirch (68130), au rez de chaussée de la maison des Associations. L'Association Pour l'Enfance d'Altkirch regroupe 3 services de Petite Enfance, Enfance et Jeunesse, accueillant des enfants de 0 à 14 ans dans ses services de Crèche, de Périscolaire et ses Accueils Collectifs de Mineurs à Caractère Educatif (ACCEM) durant les vacances scolaires.

L'EAJE de l'APEA est une crèche collective : nous accueillons les enfants de manière collective au sein d'une même structure. Elle se caractérise ainsi par sa grande souplesse dans les solutions d'accueil des enfants.

Par conséquent, les parents peuvent bénéficier de 3 types d'accueil, en fonction de leurs besoins : un mode d'accueil régulier, un accueil occasionnel et un accueil d'urgence. Cette flexibilité d'accueil fait toute la richesse de la crèche de l'APEA au sein d'une ville considérée comme la capitale de la région du Sundgau.

Notre structure propose également une amplitude horaire considérable (de 7h00 à 18h30, du lundi au vendredi, sur 230 jours ouverts) permettant ainsi aux parents de concilier vies professionnelle et familiale.

En outre, la crèche n'est pas seulement un lieu de garde : il s'agit d'un endroit où les parents peuvent confier leurs enfants pour « souffler » et prendre du temps pour eux. Il s'agit également d'un lieu de transition entre le travail et la maison et cristallise des moments clefs d'échanges.

Du fait de sa catégorie, les employés de notre crèche collective sont des professionnelles de la Petite Enfance et constituent une équipe pluridisciplinaire qualifiée et apte à prendre soin des enfants dans une démarche toute particulièrement qualitative.

Chaque métier représenté dans notre équipe de professionnels est spécialiste d'un aspect de la Petite Enfance. En outre, des professionnels médicaux interviennent en soutien de notre équipe, comme le médecin, le psychologue et l'infirmière, afin de veiller à la santé et au bien-être des enfants.

Ainsi, en raison du type et de la catégorie de notre EAJE, la crèche les Glycines de l'APEA met un point d'honneur à accompagner l'enfant dans ses apprentissages pour le mener petit à petit vers l'autonomie, tout en pensant et en participant activement à sa socialisation précoce. Les parents ayant choisi ce type d'accueil mettent en avant sa sécurité et son confort : une équipe de professionnels, des transmissions quotidiennes, une bonne distance professionnelle, des locaux adaptés à l'accueil, des activités ciblées etc.

Notre structure fonctionne avec la Prestation de Service Unique (PSU) : nous recevons un financement direct de la Caisse Nationale des Allocations Familiales (CNAF) et pouvons ainsi appliquer un tarif préférentiel aux familles. Ce tarif est calculé d'après les ressources des parents et selon un barème qui est le même partout en France.

Ce fonctionnement offre une égale accessibilité aux familles, peu importe leurs revenus, ainsi qu'une plus grande souplesse dans le fonctionnement des équipements afin de répondre au mieux aux besoins de tous.

Le gestionnaire de la crèche des Glycines est l'Association pour l'Enfance d'Altkirch : association du secteur privé, elle détient la compétence Petite Enfance sur la ville d'Altkirch.

L'EAJE des Glycines est agréé par le Service de Protection Maternelle et Infantile du Conseil Départemental du Haut-Rhin pour l'accueil collectif d'enfants âgés de 3 mois à 4 ans, de 7h00 à 18h30, sur 230 jours ouvrés. Structure agréée par la Collectivité européenne d'Alsace (CeA), conventionnée par la Caisse d'Allocations Familiales (CAF) du Haut-Rhin et financée par la Communauté de Communes du Sundgau, la structure propose un environnement propice au développement des capacités et de compétences du jeune enfant à différents niveaux : moteur, cognitif, affectif et social. La crèche possède une autorisation de fonctionnement global de 35 places, plus 5 de surcapacité.

Historiquement, depuis 1983, l'Association pour l'Enfance d'Altkirch (APEA) a construit avec les élus de la ville d'Altkirch et les parents-adhérents un projet de vie territoriale ayant pour vocation l'Accueil Collectif des enfants de 3 mois à 13 ans révolus, autour de valeurs associatives fondatrices que sont :

- Le respect de la personne qu'est l'enfant.
- La rigueur pédagogique dans le cadre du respect des règlements et des valeurs humaines.
- La valorisation des compétences professionnelles.
- La responsabilisation des parents grâce à l'implication dans des projets festifs de rassemblement ou des actions de soutien à la fonction parentale.
- La lutte contre les précarités, par des actions d'accueil favorisant le lien social et le partenariat avec les institutions protectrices de l'Enfance.

Au-delà de la réponse immédiate de la garde d'enfants, les Glycines participe à l'éveil de l'enfant et à son développement en lui permettant de découvrir la vie de groupe, en vue de son bien-être et de son épanouissement.

La crèche est un lieu pensé et dédié au jeune enfant. Ainsi, l'aménagement des locaux, (les meubles, la décoration, le matériel pédagogique...) est fait pour que l'enfant se sente bien et soit en sécurité. La crèche des Glycines de l'APEA, située au centre-ville d'Altkirch, dispose :

- D'une salle d'éveil et d'activité pour les enfants de 3 mois à 16 mois,
- D'une salle d'activité pour les enfants de 16 mois à 36 mois,
- De deux salles d'eau et de propreté,
- De quatre salles de sieste,
- D'une cuisine,
- D'une salle de restauration,
- D'un bureau pour la Directrice et les Educatrices de Jeunes Enfants (EJE),
- D'un vestiaire pour le personnel et la communication interne,
- D'un WC personnel,
- D'une salle de stockage des produits d'entretien,
- D'une cour extérieure,
- D'une salle de motricité non exclusive, partagée avec la MJC et l'école élémentaire.

La situation géographique de notre EAJE est particulièrement intéressante dans le secteur de l'Enfance : situé au cœur du centre-ville d'Altkirch, on retrouve dans une proximité presque directe le Centre Médico-Psycho-Pédagogique (CMPP) et l'école primaire des Tuileries.

Notre structure compte aussi parmi ses partenaires locaux de proximité les écoles maternelles de la ville, la boulangerie-pâtisserie « chez Guénaëlle et Gaël », la Mairie, le Crédit Mutuel, le Centre Rhénan d'Art Contemporain (CRAC) et la Médiathèque. Ces partenariats nous permettent d'enrichir le quotidien des enfants grâce à des activités originales, des sorties ou l'intervention de personnes extérieures à la structure, diversifiant ainsi les horizons de socialisation des petits.

Nous avons pour ambition sur le territoire d'animer un lieu de vie socio-familial inspirant, inclusif, coopératif et reconnu pour ses valeurs, son professionnalisme et son sérieux.]

SOMMAIRE

PROJET D'ACCUEIL	8
1. L'âge des enfants accueilli	8
2. La capacité d'accueil	8
3. Application du surnombre.....	8
4. Les prestations d'accueil	9
5. Type d'accueil	9
6. Restauration collective.....	10
7. Activités à l'extérieur	11
8. Les dispositions prises pour l'accueil d'enfant porteur de handicap/maladie chronique	12
9. Missions et rôle du RSAI.....	13
10. Modalités de rédaction du PAI	15
11. Partenariat mis en place	16
12. Réserves éventuelles qui ne permettent pas l'accueil d'enfants en raison de handicaps ou maladies chroniques qui nécessitent des soins particuliers	16
13. Descriptions des compétences professionnelles mobilisées	17
14. Travail d'équipe	19
14.1 Réunions d'équipe.....	19
14.2 Accompagnement de l'équipe	21
14.3 Intégration des nouveaux membres de l'équipe	22

15. Formation	23
15.1 Modalités des formations suivies par le personnel.....	23
16. Thématiques	25
17. Tutorat et formation des stagiaires et apprentis	26
 PROJET EDUCATIF	 27
1. L'évolution de la politique d'accueil des EAJEs et de leurs missions : un reflet d'une nouvelle conception anthropologique de l'enfant.....	27
2. Des ambitions sociales appuyées par le Ministère : la charte nationale pour l'accueil du jeune enfant	28
3. Présentation des pratiques professionnelles et de leurs fondements théoriques	29
3.1 La pédagogie Montessori : une inspiration dans l'aménagement de l'espace et la considération globale du développement de l'enfant.....	29
3.2 La pédagogie d'Emmi Pikler : un maternage insolite	32
3.3 Le Snoezelen : une démarche d'éveil et de stimulation sensorielle.....	44
3.4 Conclusion	45
4. Les déroulés de journées : les temps forts d'accueil à la Crèche « les Glycines ».....	46
1. Déroulement d'une journée au sein de la section des Bébé/Moyens	46
2. Déroulement d'une journée au sein de la section des Moyens/Grands	48
5. Engagements réciproques de co-éducation	56
 PROJET SOCIAL ET DE DEVELOPPEMENT DURABLE	 57
1. Intégration de l'EAJE dans son environnement social.....	57
1.1 Caractéristiques géographiques	57
1.2 Caractéristiques de la population.....	63
1.3 En résumé.....	71
2 Besoins et demandes des familles.....	73
3 Réponse de l'équipement (qui lui confère sa fonction sociale).....	73
3.1 Sur la prise en compte de son environnement.....	73
3.2 Sur le public cible.....	74

3.3	Sur le projet éducatif local.....	75
3.4	Sur la réponse apportée aux besoins spécifiques des familles.....	76
4	Modalités de relations partenariales.....	77
5	Modalités de participation des familles à la vie de l'EAJE.....	78
5.1	Place des parents et participation	78
5.2	Moyens de communication	79
5.3	Actions de soutien à la parentalité.....	80
6	Mise en œuvre de droits pour les familles en insertion sociale ou professionnelle	80
7	Exemples de mesures concrètes dans la démarche de développement durable	81
7.1	Démarche écologique.....	81
7.2	Démarche sanitaire	82
7.3	Démarche éducative.....	82
7.4	Démarche sociale	83
7.5	Démarche de conciliation de la vie familiale et professionnelle des parents	83
7.6	Démarche de consolidation économique.....	84
	MODALITES D'EVALUATION	85
1.	Evaluation du projet d'accueil.....	85
1.1	Sur les questions de prestations d'accueil.....	85
1.2	Sur les compétences professionnelles.....	85
2.	Evaluation du projet éducatif.....	86
3.	Evaluation du projet social et de développement durable	86

Projet d'accueil

1. L'âge des enfants accueilli

L'Établissement d'Accueil de Jeunes Enfants (EAJE) « les Glycines » accueille de manière collective des enfants de 3 mois jusqu'à l'entrée en école maternelle.

2. La capacité d'accueil

L'EAJE « Les Glycines » de l'APEA possède une capacité d'accueil de 35 enfants. On y compte jusqu'à 15 enfants dans le groupe des Petits-Moyens, âgés de 3 mois à 16-17 mois. Pour le groupe des Moyens-Grands, âgés de 16 mois à 3 ans révolus, nous accueillons jusqu'à 20 enfants.

3. Application du surnombre

L'article R. 2324-27 du Code de la santé publique - modifié par le décret du 30 août 2021 - précise les modalités de l'accueil en surnombre en Etablissement d'Accueil du Jeune Enfant. Il prévoit ainsi que **"le nombre maximal d'enfants simultanément accueillis peut atteindre 115% de la capacité d'accueil prévue par l'autorisation du président du conseil départemental"**, sous réserve du respect d'un certain nombre de conditions. A titre d'exemple, il ne peut être demandé de surfaces supplémentaires pour l'accueil en surnombre.

L'arrêté précise surtout que le taux d'occupation hebdomadaire de l'établissement ne peut excéder 100% de la capacité horaire hebdomadaire, calculée en fonction du nombre d'heures de présence totale des enfants effectivement accueillis. Autrement dit, si des dépassements journaliers ponctuels sont possibles, ils ne peuvent conduire à constater un surnombre sur l'ensemble de la semaine.

Dans cette perspective, la crèche « les Glycines » applique ce surnombre de 115 %. L'EAJE de l'APEA peut ainsi accueillir jusqu'à 17 Petits-Moyens et jusqu'à 23 Moyens-Grands, pour un total maximum de 40 enfants, accueillis en même temps à un instant T, en respectant les taux d'encadrement des professionnels (1 encadrant pour 5 enfants non-marcheurs, 1 encadrant pour 8 enfants marcheurs).

4. Les prestations d'accueil

La crèche « Les Glycines » est ouverte du lundi au vendredi de 7h00 à 18h30 sur 230 jours ouvrés. On peut ainsi dénombrer, par année, 47 semaines de fonctionnement et 5 semaines de fermeture de l'établissement. Les familles sont averties des jours de fermeture de la structure au mois de décembre avant la nouvelle année civile : les dates précises de fermeture sont précisées sur notre site internet <http://www.apea-altkirch.fr/> et consultables en continu en cliquant sur l'onglet « Crèche ». Notre site est régulièrement mis à jour, étant un mode de communication privilégié avec les familles. Un panneau d'affichage à destination des parents est également à disposition de tous dans l'entrée de la Crèche.

5. Type d'accueil

De par notre fonctionnement, la Crèche collective « les Glycines » de l'APEA propose depuis 2012 trois types de garde :

- **L'accueil régulier** : cet accueil concerne les demandes dont les besoins de garde sont connus à l'avance et récurrents. Les enfants sont inscrits dans la structure selon un contrat établi avec les familles sur la base d'un nombre d'heures mensuelles.
- **L'accueil occasionnel** : cet accueil concerne les demandes dont les besoins de garde sont ponctuels et ne sont pas récurrents. Ce type de garde ne fait pas l'objet d'un contrat.

- **L'accueil exceptionnel ou d'urgence** : l'accueil d'urgence n'est ni anticipé, ni planifié : il correspond à des cas de force majeure (ex : maladie du parent, de l'assistante maternelle etc.).

L'équipe de la Crèche s'engage également **dans une démarche dite « exceptionnelle »** car le nombre de parents ne disposant pas de soutien est de plus en plus important (familles monoparentales, parents isolés géographiquement de leurs familles, grands-parents encore en activité). Pour bénéficier de ce type de garde, nous invitons les familles à nous contacter par mail ou par téléphone, en suivant le protocole de pré-inscription classique, comme décrit dans le règlement de fonctionnement.

6. Restauration collective

La crèche « les Glycines » propose la restauration en structure. Pour le groupe des Moyens-Grands, les enfants bénéficient des services de notre prestataire « l'Alsacienne de Restauration ». Les menus sont affichés sur le site internet de l'APEA ainsi que dans l'entrée de la Crèche.

Pour le groupe des Bébé-Moyens, le lait infantile est à la charge des familles : elles ont pour obligation d'apporter à l'équipe éducative une boîte de lait en poudre, non-ouverte, avec les nom et prénom de l'enfant. Cette boîte sera conservée en service **maximum trois semaines** et sera ensuite restituée à la famille afin que celle-ci puisse en apporter une nouvelle.

Nous encourageons les mamans qui le souhaitent à poursuivre l'allaitement en collectivité. Pour cela, chaque famille peut s'adresser à la Directrice de Crèche pour disposer du protocole allaitement mis en place dans notre structure. Pour

l'allaitement maternel, il faudra conserver le lait dans un récipient consacré à cet effet, dans un sac isotherme, contenant un pain de glace.

A terme, au cours de leur diversification alimentaire, les Petits pourront bénéficier de nos petits pots pour bébés de la marque « Babybio » (gamme d'alimentation bio pour les bébés de 0 à 3 ans) fournis par Vitagermine, entreprise française experte dans le bio certifié depuis 25 ans.

Notre équipe de professionnelles prend en charge l'organisation des goûters quotidiens et s'approvisionne au Leclerc Drive d'Altkirch. **Enfin, nous avons la chance de pouvoir proposer deux fois par semaine des goûters faits maison par notre agent pâtissier.**

7. Activités à l'extérieur

Notre structure a le privilège de posséder une cour extérieure : elle permet à l'équipe de professionnelles de la crèche de faire prendre l'air aux enfants régulièrement afin que ceux-ci puissent profiter de la météo (soleil, neige etc.) et se dépenser en jouant au grand air.

Nous mettons un point d'honneur à enrichir nos partenariats locaux de proximité afin d'améliorer le quotidien des enfants grâce à des activités originales, des sorties ou l'intervention de personnes extérieures à la structure, diversifiant ainsi les horizons de socialisation des petits. **Cela nous permet d'encourager avec bienveillance le désir d'apprendre, de socialisation et de découverte des enfants tout en favorisant leur contact réel avec la nature.**

Cette volonté d'ouverture sur l'extérieur se fait bien sûr en respectant les taux d'encadrement de professionnelles : nous comptons, a minima, 2 professionnelles pour chaque sortie et 1 professionnelle pour 2 enfants.

8. Les dispositions prises pour l'accueil d'enfant porteur de handicap/maladie chronique

L'accueil des enfants en situation de handicap, ou atteints de maladie chronique, est un droit fondamental affirmé par l'ensemble des textes législatifs en vigueur. **Si le handicap de l'enfant lui permet d'être accueilli dans une structure ordinaire, les familles ont la possibilité de l'inscrire en crèche à compter de ses 3 mois et jusqu'à son entrée en maternelle.**

La Crèche des Glycines de l'APEA a à cœur de porter dans ses projets d'établissement et de vie quotidienne la charte nationale pour l'accueil du jeune enfant. Celle-ci précise dix grands principes qui permettent à l'enfant d'être accueilli et accompagné dans les conditions les plus propices à son bon développement, à son bien-être et à son épanouissement personnel et en collectivité. Le premier principe de cette charte affirme la dynamique inclusive portée par notre EAJE : *« pour grandir sereinement, j'ai besoin que l'on m'accueille quelle que soit ma situation ou celle de ma famille ».*

Dans cette démarche, le bâti de l'APEA est accessible aux personnes en fauteuil roulant ou à mobilité réduite.

Notre équipe de professionnelles, diplômées d'Etat ou qualifiées, est sensible à cette thématique : qu'il s'agisse de leurs formations initiales ou de leurs expériences professionnelles préalables (expériences en pédiatrie, en service néo-natal, en protection de l'enfance, en maison d'accueil spécialisée (MAS) etc.), **notre personnel a été amené, d'une manière ou d'une autre, à accompagner des individus en situation de handicap, tout en tenant compte de leur singularité propre.**

De même, pour l'enfant, nous considérons la période d'adaptation comme un réel outil de modulation et d'accueil individualisé de l'enfant et de ses

particularités. Cette période permet aux professionnelles mais aussi à la famille et à l'enfant de savoir si l'accueil en collectivité est possible, souhaitable et pérenne.

Pour inscrire l'enfant porteur de handicap dans notre structure, la première chose à faire est de contacter la Directrice de Crèche par téléphone ou par mail. La famille rencontrera ensuite cette dernière pour lui faire part de ses attentes. Ayant au préalable établi auprès du médecin traitant un certificat d'admission en Crèche, une visite d'admission avec l'infirmière de notre structure permet d'adapter les conditions d'accueil aux besoins de l'enfant.

Un Projet d'Accueil Individualisé (PAI) peut ainsi être mis en place pour établir les modalités d'accueil spécifiques entre le médecin traitant, l'infirmière de notre structure et la famille.

En outre, le décret entré en vigueur le 1er septembre 2021 apporte des précisions quant à l'accueil de l'enfant ayant des difficultés de santé : « *les établissements [...] offrent, avec le concours du référent « Santé et Accueil inclusif», un accueil individualisé et inclusif de chacun des enfants, notamment de ceux présentant un handicap ou atteints d'une maladie chronique [...]* » ([Art. R. 2324-17](#)). Cette clarification est essentielle car elle inscrit dans le droit commun l'accueil de tous les enfants, avec le concours d'un professionnel spécialisé dans cette thématique.

9. Missions et rôle du RSAI

Depuis la parution du décret, du 30 août 2021, modifiant le régime organisationnel et fonctionnel des Etablissements d'Accueil du Jeune Enfant, un Référent « Santé et Accueil Inclusif » (RSAI) intervient au sein de notre établissement. Notre RSAI est une puéricultrice expérimentée en matière de santé du jeune enfant.

Le Référent « Santé et Accueil Inclusif » travaille en collaboration avec l'infirmière de la Crèche. Il peut, avec l'accord des titulaires de l'autorité parentale ou représentants légaux de l'enfant, consulter le médecin traitant de celui-ci.

Ses missions sont dûment conventionnées :

- Informer, sensibiliser et conseiller la Direction et l'équipe de la Crèche, en matière de santé du jeune enfant et d'accueil inclusif des enfants en situation de handicap ou atteints de maladie chronique.
- Présenter et expliquer aux professionnels chargés de l'encadrement de l'enfant les protocoles inhérents à la santé de ce dernier.
- 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.
- Veiller à la mise en place de toutes les 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.
- Aider et accompagner l'équipe de l'établissement dans la compréhension et la mise en œuvre d'un PAI élaboré par le médecin traitant de l'enfant en accord avec la famille.
- Assurer des actions d'éducation et de promotion de la santé auprès des professionnels.
- Contribuer 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.
- Contribuer en concertation avec le responsable de la structure à la mise en place des protocoles annexés au règlement de fonctionnement et veiller à leur bonne compréhension par l'équipe.
- Procéder, lorsqu'il l'estime nécessaire pour l'exercice de ses missions et avec les titulaires de l'autorité parentale ou représentants légaux, à son initiative ou à la demande du responsable de la structure, à un examen de l'enfant afin d'envisager si nécessaire une orientation médicale.
- Délivrer, lorsqu'il est médecin, le certificat médical attestant de l'absence pour l'enfant de toute contre-indication à l'accueil en collectivité.

10. Modalités de rédaction du PAI

Selon le site de l'administration française, le Projet d'Accueil Individualisé (PAI) est un document écrit qui précise les adaptations à apporter à la vie de l'enfant en collectivité. Il est régi par une circulaire datant de 2003 qui définit les conditions d'accueil d'enfants présentant des troubles de la santé.

Il concerne les enfants atteints de troubles de la santé comme une pathologie chronique (par exemple, l'asthme), une allergie, une intolérance alimentaire. Les enfants atteints d'une maladie de longue durée (par exemple, un cancer) sont aussi concernés.

Il est élaboré à la demande de la famille, ou avec son accord et sa participation, par la Directrice de l'établissement en concertation avec le médecin référent de la structure et/ou le Référent Santé et Accueil Inclusif. Tout cela se fait à partir des besoins thérapeutiques de l'enfant, besoins préalablement précisés dans l'ordonnance signée par le médecin traitant ou le médecin spécialiste qui suit l'enfant dans le cadre de sa pathologie.

Le document est signé par les différents partenaires convoqués au préalable par la Directrice de l'EAJE. Il est ensuite communiqué aux professionnelles de la communauté éducative.

Le PAI doit notamment contenir des informations sur les points suivants :

- Régimes alimentaires à appliquer,
- Conditions des prises de repas,
- Aménagements d'horaires,
- Dispenses de certaines activités incompatibles avec la santé de l'enfant,
- Activités de substitution proposées.

En général, le PAI concerne une pathologie ou un trouble constaté durant l'année. Sa durée de validité peut donc varier. En crèche, sauf périodicité indiquée par le médecin, le PAI est reconductible en même temps que le contrat d'accueil de l'enfant. Il peut aussi être revu et adapté en cas d'évolution de la pathologie.

11. Partenariat mis en place

Dans le cadre d'accueil d'enfants en situation de handicap, la Crèche « les Glycines » et à plus forte raison l'APEA, s'engagent, dans la mesure du possible, à participer aux partenariats médicaux divers éventuellement nécessaires à la vie de l'enfant en structure.

Chaque cas sera laissé à l'appréciation de la Directrice de Crèche et à la Directrice Générale de l'APEA pour savoir si l'accueil est possible et quels aménagements seraient envisageables et bénéfiques à l'enfant.

Nous rappelons qu'une équipe de professionnels du secteur médical - puéricultrice, psychologue et infirmière - accompagne déjà nos équipes dans les bons gestes à adopter au quotidien. **Etant donné notre politique associative, nous ne serions pas un frein au suivi et à la prise en charge médicale des enfants accueillis au sein de notre Crèche.**

12. Réserves éventuelles qui ne permettent pas l'accueil d'enfants en raison de handicaps ou maladies chroniques qui nécessitent des soins particuliers

Les équipes de direction de l'APEA se laissent le droit d'émettre certaines réserves quant à l'accueil d'enfants en raison de handicaps ou de maladies chroniques qui nécessiteraient des soins particuliers et/ou quotidiens. L'équipe de professionnels médicaux n'étant pas sur site chaque jour, les gestes nécessitant l'expertise d'un professionnel de santé ne pourront pas être accomplis par nos employés.

De même, faute de subvention supplémentaire et en raison de notre fonctionnement, nous ne sommes pas en mesure de dédier une professionnelle à un

seul enfant uniquement. **Ainsi, le degré et le type de handicap de l'enfant détermineront forcément si notre structure se trouve en mesure de l'accueillir dans les conditions optimales à son bien-être.**

13. Descriptions des compétences professionnelles mobilisées

Le tableau ci-dessous décrit les professionnelles dites de première catégorie : elles doivent représenter à minima 40% des effectifs de la structure et sont diplômées d'Etat.

Fonction dans la structure	Diplôme et/ou qualifications
Directrice	DE EJE
Infirmière	DE d'Infirmier
Educatrice de Jeunes Enfants	DE EJE
Educatrice de Jeunes Enfants	DE EJE
Auxiliaire de Puériculture	DE AP

Les professionnelles de catégorie 2 correspondent au personnel qualifié. Elles doivent représenter au maximum 60% des effectifs.

Fonctions dans la structure	Diplôme et/ou qualifications
Aide Maternelle	Bac Pro Aide et Service à la personne
Aide Maternelle	CAP Petite Enfance
Aide Maternelle	CAP Petite Enfance
Aide Maternelle	CAP Petite Enfance
Aide Maternelle volante sur service crèche et périscolaire	Bac Pro Aide et Service à la personne

Les professionnelles de catégorie 3 ne sont pas diplômées de la Petite Enfance et représentent, selon la réglementation, au maximum 15 % des effectifs.

Fonction dans la structure	Diplôme et/ou qualifications
Ingénieure socio-éducative	Master en Sciences de l'Education et de la Formation - spécialité ingénierie de l'intervention en milieu socio-éducatif

Les professionnelles hors-catégorie interviennent au sein de la structure mais ne participent pas à l'encadrement des enfants.

Fonction dans la structure	Diplôme et/ou qualifications
Agent d'entretien	Sans qualification
Maîtresse de maison	CAP Petite Enfance

Les intervenants cités ci-dessous font partie des professionnels de santé qui accompagnent régulièrement notre équipe sur des thématiques et problématiques médicales ou paramédicales.

Fonctions dans la structure	Diplôme et/ou qualifications
RSAI	Diplôme d'Etat de Puériculture
Psychologue	En cours de recrutement

Ces différents tableaux mettent en avant la pluridisciplinarité de l'équipe encadrante à la Crèche « les Glycines ». **Les ambitions des Ressources Humaines de l'APEA mettent tout en œuvre pour respecter le dixième principe de la charte nationale pour l'accueil du jeune enfant, tant dans ses embauches que dans la formation continue de ses employés** : « *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* ».

14. Travail d'équipe

14.1 Réunions d'équipe

Les réunions de direction ont lieu une fois par mois et sont menées par la Directrice Générale de l'APEA. Elles rassemblent plusieurs professionnels : les

directrices de Crèche et du Périscolaire, le chargé de communication, la comptable et l'ingénieure socio-éducative. Cette réunion permet le pilotage des services.

Elle a pour objectif de constituer un collectif de travail soudé où chaque participant doit connaître les résultats attendus ainsi que l'échéance des actions. Elle permet également de favoriser la circulation orale de l'information au sein de l'Association et d'évaluer les niveaux de performance de ses différentes structures.

Une fois par mois a lieu « **le laboratoire d'idées** » : il s'agit d'une réunion multi-services qui rassemblent les coordinateurs pédagogiques du Périscolaire ainsi que les deux Educatrices de Jeunes Enfants de la Crèche. Mené par l'ingénieure socio-éducative de la structure, il s'agit d'un temps de partage de compétences et d'ingénierie de projets pédagogiques transversaux.

Les réunions de service sont dirigées par la Directrice de la Crèche et rassemblent toutes les professionnelles du service. Ces réunions sont l'occasion de faire le point sur le fonctionnement de la structure et de transmettre des informations (Ressources Humaines, etc.). Elles ont cours une fois tous les deux mois et durent entre une heure et une heure et demie.

Les réunions de groupes se déroulent au minimum une fois par mois. Elles sont menées par l'Educatrice de Jeunes Enfants référente du groupe avec le concours de l'infirmière sur des thématiques autour de la prise en charge de l'enfant. Leur objectif est d'harmoniser les pratiques et de mener une réflexion commune centrée sur le bien-être de l'enfant.

Au sein-même de leur groupe, les Educatrices de Jeunes Enfants sont à l'initiative **de temps informels de partage** : elles recommandent aux autres professionnelles des lectures et échangent sur de récents ouvrages regardant la Petite Enfance. Ces échanges permettent de confronter les regards et d'accompagner l'ensemble de l'équipe dans sa réflexion dans la prise en charge de l'enfant au quotidien. Ces temps d'échange informels honorent le neuvième principe de la charte nationale pour l'accueil du jeune enfant : pour que l'enfant soit bien traité, il est nécessaire que les adultes qui l'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.

Enfin, pour les **groupes d'analyse de pratiques**, l'EAJE « les Glycines » est en cours de recherche de partenaire pour trouver un psychologue compétent et expérimenté dans le secteur de la Petite Enfance. **Nous tenons à noter que la Directrice Générale de l'APEA et la Directrice de la Crèche reconnaissent la nécessité légale et structurelle de faire bénéficier aux professionnelles de l'établissement d'au moins six heures annuelles - dont deux heures par quadrimestre - d'analyse de pratiques professionnelles (APP).**

La création d'une culture professionnelle commune et la cohérence des pratiques au sein d'une même équipe est un des principaux objectifs pour la Direction, qu'il s'agisse de la Crèche et à plus forte raison de l'ensemble de l'APEA. Aussi, la mise en place de ses heures d'analyse de pratiques professionnelles fait pour l'instant l'objet d'une réflexion approfondie mais reste au cœur des préoccupations de la Direction.

14.2 Accompagnement de l'équipe

L'équipe de la Crèche « les Glycines » est accompagnée au quotidien par la Directrice de structure et les Educatrices de Jeunes Enfants responsables de chaque groupe.

L'accompagnement des professionnelles peut être décomposé en trois aspects. Il est tout d'abord managérial ; l'APEA fonctionne grâce à un type de management sociocratique. **La gouvernance sociocratique est un mode de gouvernance intermédiaire entre une logique organisationnelle bureaucratique, un management directif et une logique organisationnelle de réseau et de management participatif.** Ce mode de gouvernance permet à l'APEA de bénéficier d'une structure hiérarchique clairement identifiée tout en suscitant une participation active de chaque salarié à la réalisation du projet collectif.

Dans ce cadre, la Directrice Générale tient compte, lorsqu'elle prend une décision, des collaborateurs qui auront à en supporter les conséquences. De même, chaque emploi créé est contributif à la réussite de l'entreprise : même si tous les salariés de

l'APEA ne sont pas égaux en compétences ou en responsabilité, chacun d'entre eux et chacune des missions confiées a autant d'importance pour que l'organisation reste dynamique et performante.

Ainsi, au niveau de l'EAJE « les Glycines » la Directrice de la Crèche est une personne repère essentielle pour l'équipe encadrée : elle dirige, fixe des objectifs et en contrôle les résultats, elle organise et délègue aux personnes compétentes. Elle est donc un atout indispensable au bon fonctionnement de la structure et à son organisation, notamment en termes de gestion, d'administration et de Ressources Humaines.

Ensuite, l'APEA, en la personne de la Directrice de Crèche, veille à accompagner les salariées dans le développement de leurs compétences : qu'il s'agisse de formations, de lectures professionnelles ou de documentations plus poussées, la Direction se tient à disposition de son personnel pour entendre et répondre au mieux à ses demandes et besoins.

Enfin, la Direction a mis à disposition des professionnelles de la Crèche « les Glycines » les outils clés au fonctionnement de la structure et les textes réglementaires à connaître. Consultables à tout moment dans le bureau de la Directrice, ces documents permettent à chacune d'être au clair avec les impératifs liés à sa fonction au sein de l'entreprise et d'en comprendre les rouages. Ils favorisent l'intégration du personnel et une cohérence des pratiques et des attitudes attendues au sein de l'APEA.

14.3 Intégration des nouveaux membres de l'équipe

La Directrice Générale de l'APEA se charge d'accueillir tout nouveau salarié dans la structure. Avec son contrat d'embauche, elle lui remet le livret d'accueil de l'APEA qui expose le fonctionnement de la structure.

Elle s'occupe de présenter par mail le salarié en communiquant auprès des différents directeurs et directeurs-adjoints de structure sur son parcours professionnel et sa formation. Elle rédige aussi un mot de bienvenu au nouvel employé.

Le chargé de communication de l'APEA s'attèle rapidement à intégrer le professionnel sur le site internet de l'Association aux différents documents (organigramme, etc.) consultables en ligne par tous.

Il s'occupe également de prendre en photo le salarié avec un objet fétiche le représentant afin de l'afficher sur nos différents panneaux de communication avec les familles : de cette manière, parents et enfants peuvent se faire une idée des professionnelles qui accueillent leurs enfants au quotidien.

15. Formation

15.1 Modalités des formations suivies par le personnel

Chaque année, au mois de janvier, la Direction de l'APEA transmet à l'opérateur de compétences (OPCO) partenaire, Uniformation, un plan de développement des compétences afin de répondre aux besoins de l'entreprise.

Les OPCO ont pour missions de financer l'apprentissage, d'aider les branches à construire les certifications professionnelles et d'accompagner les PME pour définir leurs besoins en formation. Selon son site Internet, le champ d'action d'Uniformation est la cohésion sociale : il soutient ceux qui s'engagent dans l'accompagnement de la personne, dans toutes les étapes de la vie dans une optique d'économie du quotidien répondant à des besoins sociétaux.

Ainsi, en accord avec ce plan de développement de compétences et en partenariat avec l'OPCO, la Directrice de la Crèche est chargée de trouver un organisme de formation pour son personnel, de remplir un cahier des charges et de transmettre les frais éventuels à l'agent comptable de l'APEA. L'Association souhaite ancrer la formation de son personnel dans les principes de la charte nationale pour l'accueil du jeune enfant. Dans cette optique, l'enfant a besoin que les personnes qui

prennent soin de lui soient bien formées et s'intéressent aux spécificités de son très jeune âge et de sa situation d'enfant qui leur est confié par son ou ses parents (dixième principe).

L'objectif de ce partenariat auprès de l'OPCO Uniformation est clair : la gestion de compétences dans une logique de Ressources Humaines matricielle : l'APEA a pour ambition de développer ses emplois et les compétences qui y sont associées dans une démarche qualitative de développement et d'innovation.

Parmi les principaux avantages liés à une telle logique, on retrouve le fait de permettre de créer des économies d'échelle. Elle permet également de développer les activités relevant du domaine de l'innovation, à travers la coordination efficace entre diverses activités complexes.

Dans cette optique, les salariées et les responsables sont doublement impliqués dans le développement de leurs compétences propres et celles liées à leur poste : elles bénéficient ainsi de soutien dans l'accroissement de leurs connaissances techniques spécialisées. Cet aspect est tout particulièrement motivationnel pour les collaboratrices et participe à une bonne cohésion professionnelle.

La spécialisation du personnel permet, notamment, de concentrer les compétences techniques dans les postes clés et réduit les besoins en informations. Au niveau des relations hiérarchiques, le contact direct entre l'équipe encadrantes et les divers responsables facilite la communication interne de l'entreprise. De plus, les Educatrices de Jeunes Enfants, chacune en charge d'un groupe d'âge, sont plus impliquées dans la prise de décisions stratégiques.

En résumé, la logique de gestion de compétences dans une démarche de Ressources Humaines matricielle permet non seulement aux professionnelles de se former en continu mais aussi et surtout d'optimiser l'emploi et les compétences de ce dernier au sein de la structure afin de répondre au mieux aux besoins évolutifs de l'entreprise.

Il s'agit ainsi d'un **investissement humain** au cœur de la réflexion portée par l'APEA sur les questions de formation du personnel.

A la suite de chaque formation, la Directrice de la Crèche a à sa charge la responsabilité d'évaluer les acquis de formation auprès du salarié. Les entretiens d'évaluation à chaud puis à froid auprès de la professionnelle formée permettent d'analyser si la formation a été une réussite pour l'entreprise et pour l'emploi concerné.

Ce triptyque « effectifs - emplois - formation » présente de multiples avantages pour les salariés et permet à l'entreprise d'innover et de s'adapter aux évolutions sociétales.

16. Thématiques

Le plan de développement des compétences des personnels de l'Association Pour l'Enfance d'Altkirch témoigne de ses volontés d'innovation et de formation continue de tous ses collaborateurs.

Pour le pôle Petite Enfance, la première priorité en 2023 est de dématérialiser le fonctionnement administratif de l'APEA avec pour ambition de simplifier l'accès au service et de moderniser les pratiques de gestion pour les usagers de la crèche.

Ensuite, certaines professionnelles seront formées à la prévention en entreprise afin d'être capable d'intervenir efficacement face à une situation d'accident, dans le respect de l'organisation de l'entreprise et des procédures spécifiques fixées en matière de prévention.

L'infirmière elle, sera formée au secours du nourrisson et à l'enfant pour pouvoir agir rapidement.

La deuxième priorité se décompose en quatre sous-objectifs de formation : savoir diriger une structure sociale, savoir assurer la sécurité physique et affective du tout petit, comprendre pourquoi l'enfant réagit de telle manière face à une situation et savoir répondre aux besoins nutritionnels de l'enfant.

Enfin, la dernière priorité de ce pôle s'adresse à l'infirmière sur la thématique de la pédagogie du 1^{er} âge afin d'être en mesure d'identifier les étapes clés du développement psychomoteur de l'enfant.

On peut donc constater que les ambitions de formation de l'Association pour le pôle Petite Enfance sont vastes et montre sa volonté de maintenir ses professionnelles à niveau pour offrir aux adhérents et usagers un service de qualité.

17. Tutorat et formation des stagiaires et apprentis

L'APEA accueille et accompagne **des apprentis** et **des stagiaires** de divers horizons évoluant dans le domaine de la Petite Enfance. Ils interviennent auprès du jeune enfant et de sa famille en fonction de leur niveau de compétences et des objectifs fixés.

Les apprentis bénéficient du soutien et de l'accompagnement d'un maître d'apprentissage et d'un tuteur. **Pour faire un bilan des apprentissages avec son apprenti, le tuteur bénéficie d'une quotité horaire de cinq heures par mois.**

Les stagiaires sont encadrés par la Directrice de la structure. **Pour le bien-être de l'enfant et pour se montrer entièrement disponibles pour nos stagiaires, la Crèche « les Glycines » de l'APEA ne prend pas plus de deux personnes sur une même période.** Il en va de la qualité de l'accompagnement proposé, qui selon l'Association, est essentiel à un bon apprentissage dans la durée.

Il est à noter que, pour tous les membres de l'équipe, des obligations de réserve et de secrets professionnels sont à respecter.

L'APEA attend de ses stagiaires et de ses apprentis qu'ils observent les mêmes obligations que le personnel. **Le stagiaire et l'apprenti doivent donc faire preuve de discrétion professionnelle.**

Pour mettre au mieux en avant la valeur apprenante des positions de stagiaire et d'apprenti, un « livret d'accueil du stagiaire et de l'apprenti » est en cours de réflexion. Ce document permettra aux encadrants d'intégrer le stagiaire de manière optimale à

l'équipe et de penser au mieux sa prise en charge quotidienne pour favoriser son apprentissage.

Projet Educatif

1. L'évolution de la politique d'accueil des EAJEs et de leurs missions : un reflet d'une nouvelle conception anthropologique de l'enfant

L'accueil du jeune enfant est une question qui, depuis plusieurs siècles, reflète non seulement les enjeux sociétaux de notre pays au fil des époques mais aussi notre conception anthropologique du tout petit et de son développement.

Dans leur livre « les pratiques pédagogiques des crèches à l'appui de la recherche » Laurence Rameau et Josette Serres mettent en avant le tournant qu'a pris l'accueil du jeune enfant grâce au décret de 2000. **Mettant de côté l'aspect purement sanitaire de cet accueil, l'obligation de formaliser un projet éducatif, pédagogique et social pour chaque établissement sous-tend à des missions d'éducation infantine.** Ainsi est née la notion de « projet pédagogique » et avec elle l'idée que **la collectivité d'accueil représente pour l'enfant un apport supplémentaire en termes de socialisation et d'apprentissages.**

Les auteurs citent à cet effet les travaux de Mira Stambak, datant des années 1980, qui ont mis en exergue **la place majeure que joue la socialisation entre pairs dans le développement sociocognitif des jeunes enfants.** Elles notent que le fait d'avoir des activités de jeux communes « *favorise les interactions entre les enfants et les conduit à reprendre les idées des autres, à les poursuivre en les intégrant dans leur propre jeu et à aller plus loin dans l'exploration, dans l'expérience entreprise par d'autres* ». **De par ce fait, la collectivité devient un lieu de sollicitation des capacités cognitives des jeunes enfants selon les organisations pédagogiques choisies par l'EAJE.**

Le décret de 2010 quant à lui a fait émerger la dyade d'un projet « éducatif et social » dans une logique de cohérence des équipements avec leur territoire et ses spécificités ainsi que celle du public accueilli et à accueillir. Nous nous intéresserons à ce deuxième aspect plus en détails dans le projet social et de développement durable mais **il est intéressant de noter que les missions d'éducation d'un EAJE portent de fortes ambitions sociales.**

2. Des ambitions sociales appuyées par le Ministère : la charte nationale pour l'accueil du jeune enfant

La charte nationale pour l'accueil du jeune enfant appuie ce constat : **elle pose les conditions d'une identité professionnelle partagée en faveur d'un accueil bienveillant, respectant la diversité des jeunes enfants et de leurs familles.** Selon

le Ministère des Solidarités, elle fixe les axes essentiels pour piloter la montée en qualité des modes d'accueils individuels et collectifs en :

- Multipliant les activités culturelles, sensorielles et artistiques,
- Harmonisant et en favorisant les bonnes pratiques professionnelles auprès des enfants et des familles,
- En impliquant les parents dans la déclinaison des valeurs éducatives et en soutenant les relations parents-professionnels,
- En favorisant la mixité sociale et l'inclusion.

Ainsi, il est évident que l'EAJE les « Glycines » de l'Association Pour l'Enfance d'Altkirch est un pilier de cohésion sociale sur le territoire par la qualité de ses propositions éducatives et pédagogiques. Nous détaillerons ici les organisations pédagogiques choisies par l'APEA pour favoriser un développement harmonieux du tout petit. Il est important de noter l'emploi du pluriel car les professionnelles de l'APEA sont conscientes des limites de chacune des pédagogies et essayent d'en tirer les principes directeurs correspondant le mieux aux valeurs de l'APEA, dans le respect de la charte de l'accueil du jeune enfant.

3. Présentation des pratiques professionnelles et de leurs fondements théoriques

3.1 La pédagogie Montessori : une inspiration dans l'aménagement de l'espace et la considération globale du développement de l'enfant.

Penser le développement global de l'enfant par l'observation

Maria Montessori a été une des pionnières dans l'intérêt porté aux enfants d'âge préscolaire. Pédagogie plébiscitée aujourd'hui par de nombreux ouvrages sur l'éducation, Montessori a mis en avant l'importance de l'éducation avant 6 ans. Cependant, la forme de ces apprentissages est singulière puisqu'il s'agit **d'utiliser le jeu pour apprendre**. Perspective novatrice en 1907, surtout auprès d'enfants en

situation de handicap, Maria Montessori propose **une pédagogie basée sur l'observation de l'enfant qui permet de travailler sur la globalité de ce dernier en le considérant à la fois selon ses aspects sensoriel, moteur, relationnel et cognitif.**

Cette posture d'observateur et cette considération de l'enfant dans la globalité de son développement sont des pratiques professionnelles qui sont chères à l'APEA. L'Association a pleinement conscience de l'importance de la posture éducative de ses professionnelles dans le bon accueil de l'enfant. De même, l'équipe éducative s'attèle au quotidien à penser un environnement stimulant et des activités propices au développement de l'ensemble des capacités et des sensibilités de ce dernier. Enfin, toute l'équipe sait la place du jeu dans les apprentissages des tout petits et le considère, à l'instar de Montessori, comme un outil pédagogique.

L'expérimentation : favoriser l'autonomie grâce à l'aménagement réfléchi de l'espace

En outre, Maria Montessori met au cœur de sa pédagogie **l'expérimentation** : il s'agit pour les professionnelles de **construire des environnements favorables à l'autonomie de l'enfant qui apprend grâce à son expérience propre.** Cette considération pédagogique est particulièrement observée par les professionnelles de l'APEA : au sein des différents groupes de la crèche, on retrouve des « coins » de jeux installés stratégiquement par l'équipe éducative pour favoriser la libre circulation des enfants d'un espace à un autre et leur permettre d'utiliser le matériel ludique qui les intéresse.

Ainsi, les professionnelles de la crèche « les Glycines » ont la responsabilité d'organiser un environnement qui doit prendre en considération la manière dont les bébés et les jeunes enfants perçoivent le monde afin de les aider dans leurs apprentissages. Dans cette perspective, cette configuration spatiale respecte le septième principe de la charte nationale d'accueil du jeune enfant : qu'ils soient fille ou garçon, les enfants sont valorisés pour leurs qualités et leurs intérêts personnels, en dehors de tout stéréotype. A titre d'exemple anecdotique, les garçons sont tout à fait libres d'aller à l'espace soin de la pièce pour s'occuper des poupées ou à l'espace cuisine pour jouer à la dinette. Les filles quant à elle, ont évidemment accès au coin

de la construction. **A l'APEA, les jouets n'ont pas de genre et chacun est libre d'aimer ce qu'il souhaite.**

En outre, ce souci spatial et organisationnel met également en exergue le huitième principe de la charte nationale d'accueil du jeune enfant : les professionnelles de l'APEA ont à cœur d'offrir un environnement propice à l'éveil de l'enfant mais aussi que ce dernier soit beau et sain. Pour cela, tous les professionnels de l'Association sont sensibilisés au protocole sanitaire des normes HACCP et valorisent les productions des enfants dans les locaux. En plus d'être agréable, cette préoccupation esthétique met aussi en valeur les réalisations des petits et montre aux parents toutes leurs capacités ainsi que des idées d'activités.

L'aménagement de l'espace : un enjeu pour penser l'autonomie ludique de l'enfant

Il est intéressant de noter que l'aménagement réfléchi des espaces de vie à l'APEA fait également écho au **concept « d'environnement capacitant »**, emprunté au monde de l'économie, développé par l'économiste indien Amartya Sen. Ce concept se centre sur le « pouvoir d'agir » des individus, en considérant que l'exercice effectif d'un pouvoir d'action dépend à la fois des possibilités (les ressources) offertes par l'environnement mais aussi des capacités des personnes à exercer ce pouvoir.

Cette approche par les capacités est largement usitée par les services périscolaire et d'accueil extrascolaire de l'Association : partir de l'enfant et de ses capacités pour mettre en place un environnement qui favorise son pouvoir d'action afin d'encourager son autonomie et favoriser sa motivation intrinsèque sont des pratiques intégrantes des professionnels.

Elle est également utilisée à la crèche de façon spontanée mais peut être encore davantage formalisée auprès des équipes.

Une des limites de la pédagogie Montessori

Cette approche de l'autonomie dans le jeu met en avant le second principe de la charte nationale d'accueil du jeune enfant : elle permet aux enfants d'avancer à leur

rythme et leur laisse le temps et l'espace pour jouer librement et pour exercer leurs multiples capacités. **Cependant, l'autonomie ludique, comme le fait remarquer Laurence Rameau dans son livre « l'itinérance ludique, une pédagogie pour apprendre à la crèche », vient à la fin de la période du bébé, avec le développement du langage, soit après 2 ans et demi voire 3 ans en général.** Voilà donc une des limites de la pédagogie de Maria Montessori à prendre en considération pour les professionnelles de la crèche de l'APEA.

Ce qu'il faut retenir de la pédagogie Montessori à l'APEA

Malgré le constat de cette limite, la pédagogie Montessori reste très inspirante sur trois grands principes :

- L'action libre de l'enfant,
- La considération de la globalité de son développement à la fois sensoriel, moteur, relationnel et cognitif,
- L'apprentissage par son expérimentation propre, sous le regard attentif des professionnelles.

Pour pallier à cette limite, la crèche « les Glycines » de l'APEA s'inspire très largement de la pédagogie d'Emmi Pikler, célèbre pédiatre hongroise ayant pris la direction de la pouponnière Loczy après la Seconde Guerre mondiale.

3.2 La pédagogie d'Emmi Pikler : un maternage insolite

La pédagogie d'Emmi Pikler paraît plus que pertinente aux professionnelles de la crèche « les Glycines » de l'APEA car **pensée pour une institution**. Ainsi, on peut dire que cette pédagogie prend en compte (jusqu'à une certaine limite) les contraintes organisationnelles que peut rencontrer une structure d'accueil collectif. De plus, pensée pour un orphelinat, cette pédagogie, à l'instar des origines de la pédagogie Montessori, s'adresse initialement à des tout petits ayant eu un parcours de vie singulier voire, comme on peut l'imaginer, souvent douloureux. **De ce fait, cette**

mouvance pédagogique répond, par ses origines, au premier principe de la charte nationale d'accueil du jeune enfant : accueillir le tout petit peu importe sa situation ou celle de sa famille.

4 grands principes en faveur du bien-être de l'enfant

Pour Emmi Pikler, le bien-être de l'enfant est primordial. Pour qu'il soit respecté, elle a théorisé quatre grands principes directeurs :

- La valeur de l'activité autonome de l'enfant,
- La valeur de la relation affective privilégiée et l'importance de la forme particulière qu'il convient de lui donner dans un cadre institutionnel,
- La nécessité de favoriser chez l'enfant la prise de conscience de lui-même et de son environnement,
- L'importance du bon état de santé physique de l'enfant.

Ces 4 principes sont conducteurs des conduites pédagogiques des professionnelles de la crèche « les Glycines » de l'APEA et des directives de la Direction.

Le cœur de la pédagogie piklérienne pour l'APEA

L'objectif pédagogique central de la vision d'Emmi Pikler retenu par l'équipe éducative est de promouvoir la liberté et le respect de l'autonomie de l'enfant dans son processus d'apprentissage. Dans cette perspective, les enfants sont toujours placés dans des situations qui favorisent leur activité spontanée, autonome, libre.

L'espace, le matériel et la liberté de jeu chez Pikler

Ce point fait évidemment écho aux préceptes de Maria Montessori ; c'est pour cela qu'il est absolument central dans les pratiques et l'organisation de l'espace pensée par les professionnelles. **Pour Emmi Pikler, l'espace de jeu doit respecter trois exigences :**

- Être suffisamment vaste pour que l'enfant puisse le parcourir aisément sans être mis en insécurité,

- Permettre aux enfants de se déplacer sans se gêner les uns les autres tout en pouvant se rencontrer pour des interactions agréables,
- Comporter des situations que l'enfant peut maîtriser lui-même sans danger.

Ces exigences sont des lignes directrices de bonnes pratiques pour les professionnelles de la crèche de l'APEA.

Au sujet du matériel ludique, Laurence Rameau et Josette Serres notent que celui-ci est souvent composé d'objets usuels et de jouets courants qui tiennent compte des possibilités de déplacement de l'enfant et de son habileté manuelle. Ces derniers sont toujours disposés aux mêmes endroits.

Ce côté réaliste et accessible des jouets ainsi qu'une certaine logique de régularité dans leur rangement font partie intégrante des pratiques de l'équipe éducative de la crèche « les Glycines ». Il s'agit de donner des repères aux enfants dans leur environnement. **Comme pour Montessori, l'idée centrale est de placer les enfants dans les conditions qui leur permettent de s'occuper seuls ; les interventions des adultes sont peu fréquentes et ne concernent que le maintien de l'activité autonome.**

La liberté de l'enfant dans le jeu : l'adulte comme phare

Pour reprendre la métaphore d'Anne-Marie Fontaine, **l'adulte serre de phare : il éclaire les actions des enfants, est leur lien de sécurité si nécessaire, un port d'attache dans l'espace dans lequel ils se trouvent mais aussi une personne-ressource d'étayage au niveau des apprentissages.** C'est cette posture physique et pédagogique qui est attendue des professionnelles de l'EAJE de l'APEA. En effet, cette notion questionne tant sur la position spatiale de l'adulte que sur son comportement et ses actes envers l'enfant. **Ainsi, le personnel a un rôle d'observation très important qui permet aux pratiques de rester pertinentes et en lien avec la réalité et les besoins des enfants.**

La relation : un point central de la pédagogie piklérienne

L'approche pédagogique piklérienne repose sur la relation respectueuse et bienveillante entre un adulte et un enfant. La relation est en effet perçue comme un principe clé du développement de l'enfant. Ce constat est et se doit être une des ambitions principales des salariés de l'APEA. Effectivement, il répond au quatrième principe de la charte nationale d'accueil du jeune enfant : pour qu'il se sente bien et ait confiance en lui, l'enfant a besoin que les professionnels encouragent avec bienveillance son désir d'apprendre, de se socialiser et de découvrir. Cette posture bienveillante doit amener les professionnelles à la bienveillance dans leurs gestes et attitudes du quotidien : l'enfant est une personne à part entière.

D'ailleurs, cette bienveillance ne se limite pas à la relation professionnelle-enfant : il est attendu des salariés de l'APEA d'entretenir des relations bienveillantes avec les familles et de se montrer à leur écoute. Cette attente fait écho au troisième principe de la charte nationale d'accueil du jeune enfant : l'enfant se sent bien accueilli quand sa famille est bien accueillie car les parents constituent son point d'origine et son port d'attache.

Dans cette perspective d'une relation centrale et bienveillante avec l'adulte, **les soins donnés à l'enfant - repas, bain, change, habillage, coucher ... - sont des moments privilégiés de complicité avec la professionnelle.** Les formes de communication verbale et para-verbale (regards chargés de sens, présence attentive), surtout lors des soins, sont essentielles. Il s'agit d'une des clés de voûte non seulement **pour assurer le sentiment de sécurité de l'enfant et ses besoins d'attachement mais aussi pour le développement de son langage.** A ce sujet, la charte nationale d'accueil du jeune enfant est claire : l'enfant a besoin que l'adulte lui parle (deuxième principe).

L'attitude affective des professionnelles : une question qui fait débat

L'attitude affective des professionnelles reste une des questions les plus débattues de la pédagogie piklérienne. Pour Emmi Pikler en effet, les soins prodigués par les *nurses* de la pouponnière ne se substituent en aucun cas à la relation maternelle. Ainsi, elle exige du personnel un contrôle de soi professionnel dans le cadre d'échanges affectifs raisonnés. Cette **juste distance affective** est une évidence pour toutes les

professionnelles de la crèche « les Glycines ». Cependant, comme les recherches actuelles le prouvent, le lien d'attachement est indispensable au développement de l'enfant.

Laurence Rameau et Josette Serres expliquent que les enfants peuvent très bien créer des liens d'attachement secondaires sans pour autant porter atteinte à la figure d'attachement principale. Nous considérons que ces liens d'attachement avec d'autres figures, dans une niche sensorielle élargie, est une chance supplémentaire pour l'enfant. Dans cette optique, la crèche offre à la fois sécurité affective et aventure. Rameau et Serres expliquent « *Ce n'est pas tant la distance affective qu'il convient aujourd'hui d'apprendre aux professionnelles des crèches mais la disponibilité et les attitudes permettant de devenir des figures potentielles et le plus souvent subsidiaires d'attachement pour l'enfant* ».

L'enfant pleinement acteur de ses soins

Au-delà de la douceur des gestes des professionnelles, **la pédagogie d'Emmi Pikler place l'enfant en sujet acteur de ses soins et non comme un objet.** Ainsi, lors de ses moments d'échanges privilégiés avec l'enfant, **les professionnelles ont toujours le souci de faire appel à la participation de celui-ci et à présenter les objets qui sont utilisés pour lui.** Cette pratique fait déjà partie des conduites des professionnelles de la crèche « les Glycines » : l'enfant est considéré un individu à part entière qui mérite qu'on lui explique et qu'on le prévienne.

Toute l'équipe éducative se soucie des douces violences qui peuvent s'immiscer dans leurs pratiques quotidiennes et met tout en œuvre pour les éviter. **A l'instar des professionnelles de la pouponnière, celles de l'APEA font appel à la coopération active de l'enfant pendant les soins.** De plus, dans le groupe des Moyens-Grands, les séquences de soins interviennent à heures fixes dans un tour de rôle relativement rigoureux pour que l'enfant puisse se repérer et les anticiper.

A retenir : les aspects centraux de la pédagogie piklérienne

Les aspects centraux de la méthodologie d'Emmi Pikler sont :

- La tendresse,
- Le respect et la confiance en l'enfant,
- Son développement moteur,
- Son rythme naturel,
- Le mouvement libre,
- Le jeu ininterrompu.

Ces aspects sont des valeurs portées par l'Association Pour l'Enfance d'Altkirch : par conséquent, chaque salarié doit y adhérer pour le bon accueil de l'enfant.

La composition des groupes dans la pédagogie piklérienne

Dans la pédagogie d'Emmi Pikler, les groupes sont composés d'enfants d'âges homogènes. Cette organisation est considérée comme **verticale**. Selon Laurence Rameau, les partisans de ce système défendent une meilleure harmonie de développement entre les enfants et une facilitation quant aux réponses à donner à des besoins jugés plus similaires dans un cadre moins conflictuel.

A l'inverse, Maria Montessori défend **une organisation horizontale**, où les petits sont d'âges hétérogènes. Les défenseurs de ce système affirment qu'il permet une plus grande disponibilité des professionnelles pour répondre à des besoins décalés et une mise en valeur des interactions entre enfants d'âge différents, dans un cadre plus familial.

La crèche « les Glycines » de l'APEA a choisi un modèle hybride de ses deux inspirations : les groupes sont répartis entre les Bébés et les Moyens âgés de 3 mois à 16 mois - voire 18 mois selon les besoins de l'enfant, et le groupe des Moyens-Grands est constitué d'enfants âgés de 18 mois à 3 ans. Ce choix paraît à toute l'équipe éducative être un bon compromis entre une organisation qui fait écho au système scolaire et une organisation d'inspiration familiale.

Les professionnelles de la crèche sont donc à la fois plus aptes à répondre aux besoins des enfants tout en permettant une socialisation plus riche. De même, la Direction et l'équipe éducative ont pour souhait de **favoriser les projets intergroupes** au sein de la crèche ainsi que les **projets interservices** entre le Périscolaire et la Crèche. **Cet atout que présente l'Association Pour l'Enfance d'Altkirch constitue une réelle richesse éducative et un potentiel pédagogique singulier pour le développement des enfants accueillis par la structure.**

Il est intéressant de souligner que la conception verticale d'Emmi Pikler présente un avantage certain dans l'acquisition homogène de compétences des petits. Elle aide les professionnelles à définir des objectifs repères pour accompagner au mieux les enfants dans leur développement.

Pour les enfants de 3-4 mois, il s'agit d'apprendre à s'occuper seul. Les enfants de 4 à 8 mois découvrent la joie de se déplacer et de se rencontrer. Ceux de 8 à 14 mois explorent leur équilibre et recherchent l'adulte. Les petits de 14 à 24 mois explorent la manipulation, la motricité et se confrontent aux autres. Les enfants de 24 à 30 mois parlent et commencent à créer des jeux symboliques alors que le dernier groupe d'enfants de 30 à 36 mois utilise le jeu comme une activité sociale et le langage comme un mode d'échange.

La pédagogie piklérienne : une pensée émancipatrice pour l'enfant

Le maternage insolite de Pikler permet, selon Myriam David et Geneviève Appel, de supprimer certains facteurs de risque en carence affectives. Au-delà de la stabilité des équipes et de la relation privilégiée des adultes avec l'enfant (notamment lors des soins), une politique de bienveillance et la préservation du développement psychomoteur et cognitif, **la pédagogie piklérienne permet de lutter contre l'aliénation du milieu et la pauvreté sociale.** L'Association Pour l'Enfance d'Altkirch considère cette ambition comme absolument essentielle. Elle fait en effet écho au cinquième principe de la charte nationale d'accueil du jeune enfant : permettre à l'enfant de développer sa créativité et éveiller ses sens grâce aux expériences artistiques et culturelles. **Il s'agit d'ouvrir le petit au monde par la richesse des échanges interculturels.** A ce sujet, il semble pertinent d'évoquer le rapport du

Ministère de la Culture en faveur d'une stratégie nationale pour la Santé Culturelle auprès de l'enfant de sa naissance à ses 3 ans dans le lien à son parent.

Les concepts de santé culturelle et la malnutrition culturelle

Comme le précise la synthèse de ce rapport, **le concept de « santé culturelle »** met en exergue l'appétence du tout petit pour communiquer, s'ouvrir au monde, aux langues et à l'autre. **Il a pour ambition d'ouvrir l'enfant à une culture de l'altérité et de l'accueil de la différence pour apprendre à mieux se connaître mais aussi à reconnaître les autres.** Selon les auteurs, la santé culturelle permet « à chaque sujet de construire son identité, de partager avec d'autres que soi ». Cette santé culturelle passe, entre autres, par diverses activités d'éveil : la lecture, le chant, les arts plastiques, la danse, le théâtre, les marionnettes, les jeux, le musée, le cirque ...

D'apparence accessibles, ces activités sont pourtant jugées comme essentielles à l'émergence du tout petit comme sujet. **Aussi, à l'instar de la malnutrition alimentaire, Sophie Marinopoulos évoque dans ce rapport le concept de malnutrition culturelle : elle constate dans ses consultations un appauvrissement du langage, une faible sécurité interne, une perte d'estime de soi, une baisse de la résistance à la frustration, une excitabilité relationnelle, un manque d'expériences sécurisantes etc.** Elle définit cette nouvelle forme de malnutrition comme caractéristique de la modernité et y voit à son origine une explication multifactorielle. A titre d'exemple, elle cite la perte de transmission culturelle au sein de la famille liée aux modifications et à l'isolement de la famille nucléaire moderne ainsi qu'une monoculture de l'écran entravant le lien parent-enfant.

A ce sujet, elle remarque, en tant que psychologue, des incidences considérables sur le plan psychique, particulièrement au niveau de la construction des liens familiaux, et ce dans tous les milieux sociaux. Ainsi, les parents d'aujourd'hui rencontrent davantage de difficultés dans le lien précoce à leur enfant. Tenant compte de toutes ces considérations, l'Association Pour l'Enfance d'Altkirch et son EAJE ont un réel rôle clef à jouer dans les propositions éducatives et pédagogiques faites quotidiennement aux enfants, non seulement pour leur bon développement et l'émergence de leur individualité mais aussi pour préserver le lien parents-enfant.

De ce fait, il est clair pour l'APEA que ce n'est pas avec des objets que le bébé souhaite communiquer mais avec d'autres sujets, lesquels doivent lui proposer une véritable nourriture culturelle, explique Sophie Marinopoulos. **Ainsi, nourrir les enfants culturellement est un enjeu fondamental pour les professionnelles de la petite enfance de l'APEA et est une réalité éducative quotidienne.** Cet enjeu est d'autant plus important qu'il correspond au 5^{ème} principe de la charte nationale pour l'accueil du jeune enfant : l'enfant développe sa créativité et éveille ses sens grâce à ses expériences artistiques et culturelles. Il s'ouvre ainsi au monde par la richesse des échanges interculturels.

La notion de référent chez Pikler

La notion de référent unique dans la pédagogie piklérienne permet d'établir un lien de confiance avec l'enfant et ses parents tout au long de son séjour en crèche. La stabilité de la relation permet d'inscrire l'enfant et sa famille dans une continuité relationnelle. Même si cet aspect de la pédagogie Pikler-Loczy paraît pertinent à l'équipe de Direction de l'Association, son application réelle au sein de la structure est compliquée voire, dans certains cas, peu souhaitable.

En effet, au-delà de la difficulté effective de faire coïncider le planning du professionnel référent avec chaque enfant dont il a la charge, **l'APEA souhaite à tout prix éviter le risque d'appropriation et d'enfermement par le professionnel dans la relation avec l'enfant et ses parents ainsi que celui du rejet de l'enfant ou de ses parents par les autres professionnelles.** Nous ne souhaitons pas ancrer nos professionnelles dans une dynamique d'exclusivité, type « *c'est le tien qui a le nez qui coule ou qui sent mauvais* ».

L'APEA préfère la notion de référence élargie : l'enfant bénéficie de plusieurs référentes (2 à 3) qui s'occupent de son arrivée et de ses parents, assurent les soins, apprennent ensemble à connaître le tout-petit et entre en relation avec ses parents. Cette approche de référents élargis résout les éventuels problèmes d'absence et les rotations de planning : même si une nouvelle professionnelle vient en remplacement, l'enfant conserve ses repères avec les autres salariées. Cette notion de référent est particulièrement prégnante lors des périodes d'adaptation. Elle tend à s'estomper petit à petit au profit d'un intérêt de tous les professionnels de la section.

Cependant, nous avons conscience que c'est toujours l'enfant qui choisit parmi les personnes qui s'occupent régulièrement de lui, celle qui lui semble le plus sécurisante.

La théorie d'attachement : une référence élargie à Emmi Pikler

L'APEA est partisane de la théorie d'attachement et de ses bienfaits : établir des liens avec différentes figures d'attachement permet à l'enfant d'établir des comparaisons et d'appréhender les différences entre l'ensemble de ses figures d'attachement.

Laurence Rameau et Josette Serres insistent sur un point qu'il nous semble pertinent de souligner : bien que la stabilité des équipes et la régularité des personnes en charge des soins des petits soient des facteurs importants, tout n'est pas une question de durée et de régularité mais surtout **de disponibilité**. Les auteures précisent : « être disponible à l'enfant de manière individuelle, le regarder avec intérêt et bienveillance, est aussitôt ressenti par lui ». **Ainsi, l'APEA attend de ses professionnelles qu'elles sachent se rendre disponibles auprès des enfants accueillis, dans une posture bienveillante et empathique.**

Dès lors, pour les professionnelles de la Petite Enfance, l'enjeu est de trouver un équilibre entre un niveau de sécurité affective satisfaisant et un niveau d'exploration, tous deux indispensables à son développement.

Laurence Rameau et Josette Serres mettent en exergue un autre point crucial des pratiques d'accueil ayant un rapport direct avec la théorie de l'attachement : **le positionnement des professionnelles dans l'organisation des arrivées et des départs quotidien des enfants**. Les auteures insistent sur la nécessité d'aménager le temps de la séparation chaque matin et celui des retrouvailles le soir.

Ainsi, l'aménagement d'un espace transitionnel permettant à l'enfant d'anticiper sa séparation semble tout à fait à propos, soit par l'investissement d'une autre personne (potentielle figure d'attachement qui le sécurise) soit par son implication dans une activité ludique qui l'attire.

Dans cette optique, les auteures décrivent **trois étapes** pour penser l'accompagnement des séparations et des retrouvailles.

En amont, **l'équipe éducative doit réfléchir à la création de cet espace transitionnel** où parent et professionnelle peuvent s'asseoir autour d'un enfant qui a également sa place, dans les bras ou installé dans un mobilier habituel suffisamment contenant, avec une offre ludique intéressante.

Ensuite, **la professionnelle se rend disponible à l'arrivée de chaque famille, entame la relation avec l'enfant et son parent basée sur la communication bienveillante et sur l'empathie. L'implication personnelle et l'utilisation de la reformulation, précisent Laurence Rameau et Josette Serres, sont des outils précieux.** En voici un exemple : « *Je suis très heureuse de vous voir ce matin. Si j'ai bien compris, Papa me dit que tu n'as pas très bien dormi cette nuit et que c'est pour ça que tu es un peu grognon ce matin* ». La professionnelle ne prend, à ce moment-là, pas une place de conseil : elle se montre disponible et présente en reformulant les ressentis éventuels de chacun sous la forme interrogative. **Elle permet ainsi à chacun de prendre sa place dans cette histoire, de mieux la comprendre et donc de l'accepter.**

La dernière étape consiste à **observer les réactions de l'enfant à la séparation et de lui les signifier, marquant ainsi le fait que l'on comprend ce qui se passe pour lui tout en lui offrant d'autres pôles d'intérêts** (ex : « je vois que tu pleures, je comprends que tu sois triste de quitter Maman ou que tu as peur d'être sans elle mais en attendant qu'elle revienne, regarde, il y a du sable aujourd'hui »). Même si l'enfant ne comprend pas tous les mots, la sérénité du discours, son ton rassurant et positif tout comme l'enthousiasme de la proposition l'aident à se calmer et lui font prendre conscience que la professionnelle est une personne sûre pour lui et ce quel que soit son type d'attachement principal.

Les retrouvailles elles, sont riches d'informations car les réactions des enfants et la qualité des retrouvailles, traduisent, plus que les temps de séparation, la nature du lien d'attachement entre l'enfant et sa figure d'attachement principale. On remarque en effet parfois des enfants qui ne changent pas d'attitude quand son parent revient, qui ne veut pas aller avec lui, qui s'éloigne de lui ou qui se met en colère. Ces moments sont souvent vécus difficilement par les professionnelles qui

terminent aussi leur journée de travail et ne savent pas quoi faire ou quoi dire pour aider le parent.

Là encore, les retrouvailles s'organisent comme des temps forts de la journée de l'enfant. **Des espaces de transition doivent être réfléchis et aménagés. L'enfant, explique Laurence Rameau et Josette Serres, prévenu de l'arrivée de son parent, est accompagné dans cet espace où une relation triangulée peut de nouveau s'établir autour d'une proposition ludique permettant au parent d'entrer dans l'univers de l'enfant à la crèche et de prendre le temps de rétablir les « connexions » avec lui.** Le rôle du professionnel est alors de traduire et d'expliquer, plus que la simple journée de l'enfant, les réactions et les ressentis de chacun.

Ainsi, réfléchir sur les arrivées et les départs des enfants, c'est travailler sur le lien entre le professionnel et le parent. Cet aspect réflexif est à penser et à mûrir au sein de la crèche de l'APEA.

Un bref résumé de la pensée d'Emmi Pikler

Pour résumer, la pédagogie piklérienne a pour ambition de contribuer au bon développement de l'enfant. Emmi Pikler envisage le bien-être de l'enfant comme un résultat multifactoriel : **elle considère le développement du cerveau grâce à la relation privilégiée pendant les moments de soins** (écho avant-gardiste aux neurosciences) **et le développement du corps grâce au mouvement libre** (pour elle, le mouvement est le premier langage du cerveau) **comme essentiels pour assurer la santé physique et psychique du tout-petit.** Les principales vertus à retenir de cette pédagogie sont :

- Une santé et un épanouissement physique,
- Une confiance en soi et une estime de soi renforcées,
- Des compétences motrices bien développées,
- Des compétences pratiques maîtrisées : autonomie, indépendance, savoir-être,
- Une confiance et une sérénité entre le bébé et le professionnel,

- Des relations respectueuses et profondes.

3.3 Le Snoezelen : une démarche d'éveil et de stimulation sensorielle

En plus de la pédagogie d'Emmi Pikler, la crèche « les Glycines » de l'APEA s'ancre activement dans une démarche Snoezelen. Le mot « Snoezelen » est un néologisme d'origine hollandaise qui résulte de la contraction de 2 verbes : « snuffelen » qui fait écho aux notions de renifler, flairer, fureter, fouiner et « doezelen » qui lui signifie somnoler, se relaxer. Le premier verbe composant ce néologisme introduit la notion de contact de la personne avec son environnement : on parle de contact physique mais aussi et surtout d'un contact plus profond, référence au vécu et au ressenti. Le deuxième verbe lui, renvoie à la notion de relaxation corporelle.

Ainsi, le mot Snoezelen exprime une double idée : la stimulation sensorielle et la relaxation corporelle. Dès lors, son utilisation en crèche fait plus que sens : il s'agit d'un support précieux pour accompagner les professionnelles dans l'éveil sensoriel, la relaxation et les interactions sociales de qualité.

D'un point de vue historique, le Snoezelen est apparu dans les années 1970, inspirée des travaux de deux psychologues américains à l'origine de la création d'une cafétéria sensorielle. **L'objectif initial était de créer un outil à visée thérapeutique, utilisée dans la pratique soignante.** Le but était d'aider les personnes en situation de crise ou celles ayant un handicap durable lorsque leurs compétences sont nettement réduites sur le plan des interactions humaines et de leur possibilité de régulation de leur propre équilibre. **Cette origine de cure (prendre soin de l'autre dans un cadre thérapeutique) est intéressante et justifie son utilisation en crèche.** En effet, cette démarche est inclusive car elle s'adresse à tous les enfants, même ceux porteurs de handicap.

Apparu en France dans les années 1990, le Snoezelen est une démarche de stimulations multisensorielles : **les stimulations sont visuelles, auditives, tactiles, olfactives.** Il s'agit d'offrir aux enfants des stimulations positives dans un environnement sain et sans stress. **Le temps Snoezelen en crèche est un temps**

récréatif et de loisir où les professionnelles ont l'opportunité de tisser une relation différente avec l'enfant puisque son environnement est transformé.

Les intérêts de l'approche Snoezelen

Cette approche présente plusieurs intérêts. Tout d'abord, elle paraît aux professionnelles de l'Association être complémentaire aux autres inspirations pédagogiques usitées. Ensuite, elle est inclusive pour tous et inscrit les enfants en situation d'acteurs. **En outre, elle stimule différentes facettes du développement de l'enfant, parfois plus inaccessibles dans le quotidien.** De plus, elle permet à l'adulte d'établir une relation différente avec l'enfant. **Dans cette perspective, le Snoezelen offre l'opportunité à l'enfant d'établir une nouvelle relation avec le monde qui l'entoure.** Enfin, l'espace Snoezelen peut devenir un point de repère, une soupape dans le quotidien de l'enfant lui permettant de décompresser. **Il s'agit en effet d'un espace de liberté qui n'engage aucun enjeu de performances cognitives ou physiques.**

3.4 Conclusion

Les trois démarches pédagogiques évoquées font partie intégrante des pratiques des professionnelles de la crèche « les Glycines » de l'APEA. **A terme, la Direction a pour ambition d'aller davantage vers l'itinérance ludique.** Ses quatre grands principes sont : la libre circulation des enfants dans la crèche, la liberté dans le jeu où l'enfant est le propre auteur de son jeu, l'accompagnement des enfants par tous les adultes (professionnels et parents), la mise en place d'univers ludiques mutualistes, concordants et concomitants. **Il s'agit de permettre aux enfants de s'épanouir dans des univers ludiques différents.** Cette pédagogie nous semble être une continuité éducative logique pour aller plus loin encore dans l'accompagnement de l'enfant.

4. Les déroulés de journées : les temps forts d'accueil à la Crèche « les Glycines ».

Chaque EJE référente de son groupe s'est attelée à rédiger un déroulé de journée pour les professionnels et les enfants. Ce document sert de référence pour toute l'équipe éducative. A ce titre, il semble important de les joindre ci-dessous à ce projet éducatif.

1. Déroulement d'une journée au sein de la section des Bébé/Moyens

La journée à la crèche est ponctuée de moments forts qui permettent aux enfants de se repérer et de s'adapter à la vie en collectivité. Ces repères sont importants dans la construction et le bon développement du jeune enfant.

Voici comment elle se déroule, en grandes étapes, qui vous permettront de mieux imaginer la journée de votre enfant.

De 7h - 8h30 environ : Temps d'accueil de l'enfant et sa famille

Il a pour objectif d'échanger sur les informations importantes concernant l'enfant et donc de l'accompagner au plus près de ses besoins.

C'est un temps qui permet de faire le lien entre la maison et la crèche ; il permet au professionnel de créer un lien de confiance avec la famille.

Toutes les informations sont retranscrites dans le classeur de transmission.

De 8h45 - 9h : Temps de rassemblement

Temps de rassemblement autour de comptines. Ce dernier a pour objectif de réunir l'ensemble des enfants afin de se dire « bonjour ». C'est un rituel qui permet aux enfants d'anticiper les événements au cours de la journée et donc de se sentir plus en sécurité. C'est un moment convivial, que les enfants apprécient beaucoup.

De 9h - 10h30 : Temps d'éveil et couchers échelonnés

Temps d'éveil proposé par les professionnels en fonction des besoins et des capacités enfants.

Nous proposons aux enfants différents jeux et supports pédagogiques (livres, balles sensorielles, jeux de construction, jeux d'imitation).

Permettre aux enfants de s'éveiller par la nature est une valeur que nous portons dans l'équipe des bébés. Par tous les temps nous sortons dehors, que ce soit dans la cour, à la médiathèque ou autre sortie.

Sur le groupe des bébés, nous veillons à respecter le rythme de chaque enfant. Les couchers sont échelonnés en fonction des signes de fatigue et des informations que les parents nous ont communiqué lors des transmissions.

De 10h45 - 13h : Temps de repas échelonnés

Nous fournissons l'ensemble des repas. Nous utilisons pour les petits pots la marque Babybio.

Lors de l'entretien avec l'Educatrice de Jeunes Enfants du groupe des bébés, elle vous fournit une feuille pour la diversification alimentaire afin que l'ensemble de l'équipe soit informé de l'avancée des introductions alimentaires.

Nous veillons à ce que l'enfant dispose d'une diversité dans son alimentation. Nous nous adaptons au plus près des pratiques parentales. Nous n'introduisons pas de nouveaux aliments ni de nouvelle texture.

Les repas sont accompagnés de façon individualisée et personnalisée en fonction du rythme et de ses acquisitions psychomotrices.

- Pour les plus petits, le repas est donné dans les bras dans le fauteuil d'allaitement.
- Lorsque l'enfant est en capacité de s'asseoir seul ou en accord avec les parents, il sera installé dans une chaise adaptée. Le professionnel quant à lui est assis au sol afin de l'accompagner.
- Pour les plus grands qui mangent le repas de la cuisine, ils sont installés autour de la table commune. Pour permettre aux enfants un accompagnement personnalisé et adapté à leurs besoins deux services sont mis en place, avec un groupe de 3 enfants en même temps maximum.

Les repas sont proposés dans un plateau avec tout qui est proposé à disposition. Nous ne forçons en aucun cas les enfants à manger.

2. Déroulement d'une journée au sein de la section des Moyens/Grands

Le professionnel d'ouverture s'occupe de préparer le chariot de la tisane avec gobelets, bouteilles d'eau, tisane, carafes ainsi qu'une bassine. Il est chargé de l'amener dans la salle de repas. C'est également à lui de mettre en route le lave-vaisselle. Il met en place la salle repas en descendant les chaises des tables. Il vérifie les stocks dans la salle de change et réapprovisionne au besoin. Enfin, il aère la salle de vie et la met en place afin que la pièce soit accueillante et que des supports ludiques soient proposés aux enfants.

7h00 - 8h30 : Temps d'accueil de l'enfant et sa famille.

(Ce temps est effectué par le professionnel d'ouverture). Dès l'arrivée de l'enfant celui-ci apporte sa photo sur le groupe et le professionnel scanne le code barre situé à l'arrière de la photo.

Ce temps d'accueil a pour objectif d'échanger sur les informations importantes concernant l'enfant et donc de l'accompagner au plus près de ses besoins. Ces dernières sont retranscrites dans le classeur de transmission.

7h30 - 8h30 : Temps de mise en place des salles et pliage du linge

(Ce temps est effectué par le professionnel arrivée en 2ème sur le groupe). Dès son arrivée, le professionnel descend à la lingerie afin de récupérer le linge de la veille dans le sèche-linge et de mettre en route une nouvelle machine à laver si besoin.

Une fois sur le groupe il s'occupe de vérifier dans les dortoirs si tous les draps nécessaires pour la journée sont mis en place, il prépare les paniers nominatifs des enfants présents en salle de changes.

Enfin il s'occupe de plier le linge et de le ranger.

Si un enfant a besoin d'aller aux toilettes ou qu'on lui change sa couche, c'est également le 2^{ème} professionnel qui s'en charge. Cela permet au professionnel qui fait les accueils de pouvoir rester au sol avec les enfants afin d'être totalement disponible pour eux et de se positionner en tant qu'adulte-phare.

8h40 - 9h00 : Temps de rangement et de rituel

Vers 8h30, les professionnels demandent aux enfants de commencer à ranger les jouets pour pouvoir passer au temps de rassemblement pour se dire bonjour et réveiller Monsieur Hibou.

Une fois les jouets rangés, les enfants s'assoient tous sur les tapis de la salle de vie. *Le professionnel qui est d'ouverture s'occupe d'animer ce temps de rassemblement.*

Ce moment partagé collectivement débute par le réveil de Monsieur Hibou où chaque enfant est invité à taper sur la boîte dans laquelle il se trouve afin de le réveiller. Une fois réveillé, le professionnel utilise la marionnette pour chanter la

chanson du bonjour (par la fenêtre ouverte) et saluer individuellement à chaque enfant.

Une fois la chanson du bonjour terminée, Monsieur Hibou retourne dans sa boîte et les professionnelles profitent de ce temps de partage pour chanter des comptines avec les enfants. Les enfants piochent les comptines chantées à tour de rôle dans le sac prévu à cet effet.

9h00 - 9h15 : Temps de collation

A 9h, les enfants se dirigent vers la salle de repas où leur sera servi au choix de l'eau ou de la tisane. Une fois les enfants servis, les professionnels s'assoient avec eux. Lorsque la collation est terminée les enfants sont invités à mettre leurs verres dans une bassine prévue à cet effet. *Le professionnel arrivé en dernier (8h30) s'occupe de ramener le chariot en cuisine.*

9h15 - 10h00 : Temps de change des couches

Après la collation le professionnel arrivé en 3^{ème} change les couches de tous les enfants et emmènent aux toilettes les enfants qui ont acquis la propreté. Si besoin, le professionnel arrivé en 2^{ème} peut prendre le relais.

Ils veillent à proposer le pot aux enfants qui le souhaitent et qui sont en train d'acquérir la propreté. Les enfants qui l'acceptent sont changés debout et avec des pull-ups afin de favoriser l'apprentissage de la propreté et de développer leur autonomie.

Si des enfants doivent aller à la sieste le matin, ils sont couchés en priorité, avant le change de toutes les couches.

Pendant ce temps, le professionnel d'ouverture reste au sol avec les enfants car il se positionne comme adulte-phare au cours de la journée.

10h00 - 11h00 : temps d'activités

Chaque professionnel se réfère au planning d'activités mensuel rempli par eux-mêmes au préalable.

Il prend un petit groupe d'enfants (8 maximum) pour réaliser l'activité prévue.

Deux professionnels font des activités dirigées (peinture, cuisine, coloriage, pâte à sel, pâte à modeler, transvasement, gommettes...) dans deux espaces différents.

Un professionnel reste au sol avec les enfants en jeu libre et peut proposer un temps d'histoires ou de construction.

Cela permet de séparer le groupe ce qui diminue l'agitation des enfants et favorise l'exploration.

11h10-11h30 : Rituel avant le repas

Tous les enfants s'assoient sur le tapis vert où se trouve les livres à disposition des enfants. Un professionnel se positionne devant les enfants et commence un temps de comptines à l'aide des fiches situées dans la boîte rouge prévue à cet effet.

Chaque enfant pioche à tour de rôle une fiche pour choisir la chanson qui sera chantée. Les autres professionnels sont assis au sol avec les enfants.

A 11h20, le professionnel menant le temps de comptines chante la chanson du lavage des mains afin de préparer les enfants pour ce moment.

11h20-11h30 : Lavage des mains et installation des enfants à table

Les enfants restent assis au sol sur le tapis vert pendant que le professionnel continue les comptines.

Durant ce temps de chansons, l'auxiliaire de puériculture s'occupe de mettre les bavettes sur les tables et d'aller préparer les plateaux repas des enfants en cuisine.

Un professionnel emmène aux toilettes les enfants qui sont propres.

Un autre professionnel s'occupe d'appeler les enfants à tour de rôle pour leur laver les mains en commençant par les enfants qui manifestent le plus d'impatience durant les comptines. Les moyens sont installés ensemble d'un côté de la table.

11h30 - 12h00 : Temps du repas

L'auxiliaire de puériculture et l'agent d'entretien ramènent dans la salle repas le chariot avec les assiettes des enfants déjà préparées. Les professionnels donnent les assiettes à tous les enfants avec leurs couverts (cuillères et fourchettes à chacun) en expliquant ce qu'ils vont manger. Un verre d'eau est servi à chaque enfant au début du repas. Une fois tous les enfants servis, les professionnels s'assoient à table avec eux de manière à pouvoir leur parler afin de les inciter à goûter chaque élément de leur assiette.

Le professionnel arrivé à 11h se charge de remplir le classeur de transmission en notant ce que l'enfant a mangé.

Une fois le repas fini un professionnel donne des gants de toilettes mouillés à chaque enfant pour que celui-ci s'essuie les mains et la bouche seul afin de favoriser son autonomie. Une fois que l'enfant a essayé seul, le professionnel peut l'aider si besoin. Une fois le débarbouillage terminé, l'enfant est invité à mettre sa bavette et son gant de toilette dans une bassine prévue à cet effet puis il peut aller jouer dans la salle de vie.

Les pauses des professionnels sont échelonnées. L'idéal sera que le professionnel *arrivé en premier fasse sa pause en premier et ainsi de suite. Le but étant que 3 professionnels aient déjà pris leur pause à 13h afin de s'organiser au mieux pour le temps d'endormissement des enfants.*

12h15-13h00 : Temps de préparation des enfants pour la sieste

A 12h15, le professionnel arrivé à 11h s'occupe de préparer les enfants pour la sieste.

Il demande à un petit groupe de 6 enfants maximum de le suivre en salle de change. Une fois en salle de change, les enfants s'assoient sur le tapis vert et peuvent jouer aux legos en attendant qu'on leur change la couche. Le professionnel donne aux plus grands leurs paniers étiquetés afin qu'ils y mettent, de façon autonome, leurs chaussons, chaussettes, pantalon et pull si possible. Pendant ce temps, la professionnelle change la couche des enfants plus petits qui doivent être changés sur le plan de change, les déshabillent et met leurs vêtements dans leurs paniers nominatifs.

Pour les changes des couches le professionnel procède de la même manière que pour le temps de changes du matin.

Les deux autres professionnels restent au sol dans la salle de vie avec les enfants et les accompagnent dans leur jeu libre.

12h40 - 13h00 : Temps de rituel avant la sieste

A 12h40, les professionnels demandent aux enfants de ranger les jouets afin de venir s'asseoir sur le tapis vert près du meuble à doudous pour écouter des histoires.

Le professionnel d'ouverture s'occupe d'animer ce temps. Il choisit plusieurs histoires en rapport avec le sommeil, donne les doudous et les tétines aux enfants, se positionne face à eux et leur raconte lesdites histoires.

13h00 - 13h30 : Temps d'endormissement des enfants

Les deux professionnels étant arrivés en premiers dans la journée s'occupent chacun d'un dortoir. Ils installent les enfants dans leur lit respectif et restent dans le dortoir jusqu'à ce que tous les enfants dorment.

Pendant ce temps, la professionnelle arrivée à 8h30 emmène les enfants qui ne font pas la sieste à la crèche ou qui sont couchés plus tard changer leur couche. Puis elle retourne dans la salle de vie avec eux et leur propose un jeu calme afin de ne pas

gêner l'endormissement des enfants se trouvant dans le dortoir situé de la salle de vie.

14h : Arrivée de la dernière professionnelle

Départ du professionnel d'ouverture et arrivé du dernier professionnel. Il prend connaissance du déroulement de la matinée auprès de ses collègues. C'est également lui qui s'occupe de préparer le chariot pour le goûter des enfants juste après son arrivée.

13h30 - 15h30 : Temps de sieste / temps d'éveil

Une surveillance de chaque dortoir est effectuée toutes les demi-heures. Nous attirons l'attention des professionnelles sur la nécessité d'émarger la feuille de surveillance des dortoirs.

Les levers se font de manière échelonnée en fonction des réveils des enfants. Dès que l'enfant est réveillé, le professionnel arrivé à 14h s'occupe d'aller lui changer la couche et de l'habiller. Les enfants les plus grands sont accompagnés par le professionnel pour apprendre à s'habiller seuls.

Le professionnel arrivé à 11h propose aux enfants qui se réveillent de la sieste une activité calme pouvant se réaliser dans la salle de vie.

Pendant le temps de sieste, les professionnels peuvent préparer ou rechercher des activités pour les prochains jours, faire des lectures (protocoles, infos, théorie...), ranger le matériel, gérer les différents stocks...

15H15 - 15H30 : Temps de rituel avant le goûter

A 15h15, si des enfants dorment encore, leur sommeil est respecté ; ils ne sont pas réveillés.

Ils prendront alors le goûter à leur réveil, dans la salle de vie des enfants.

Les enfants présents dans la salle de vie sont invités à ranger les jouets et à venir s'asseoir sur le tapis vert pour un temps de comptines. Ce temps est mené de la même

manière que le temps de rituel avant le repas. La dernière comptine est celle du lavage des mains pour que les enfants puissent anticiper ce moment.

Le lavage des mains et l'installation des enfants à table s'effectuent de la même manière que pour le repas de midi.

15h30 - 16h00 : Temps du goûter

Le temps du goûter s'effectue de la même manière que le repas du midi.

16h00 - 18h30 : Temps accueil de la famille et départ de l'enfant

A 17h, les couches des enfants qui se sont levés tôt de la sieste ou qui partent tard sont vérifiées et changées si besoin.

Les départs sont échelonnés (le professionnel scanne le code bar de l'enfant). Le temps d'échange de la fin de journée permet aux parents d'être informés sur la journée de son enfant (les soins, activités, petites anecdotes).

Les transmissions sont un temps d'échange autour de l'évolution de leur enfant, leurs observations et ainsi que les nôtres. Cela permet de co-construire l'accueil de l'enfant et sa famille, répondre à leurs interrogations et ainsi créer et soutenir un lien de confiance.

Pendant les temps d'accueil des familles, des supports ludiques adaptés aux capacités et aux besoins des enfants sont proposés.

Après le départ du dernier enfant, le professionnel de fermeture aère la pièce de vie, range les jouets dans les bacs destinés, et branche la badgeuse. Il fait en sorte que le groupe de vie soit rangé pour le lendemain.

Pour la salle de change, il met tous les langes au sale et range les bannettes des enfants (dans la pile sur les lavabos). Il fait aussi en sorte que la salle soit rangée pour le lendemain.

Avant de partir, il met la fiche de présence du jour dans la bannette qui se situe dans le bureau, il récupère celle du lendemain et la dispose dans le classeur de transmission.

5. Engagements réciproques de co-éducation

En tant que professionnelle Petite Enfance de l'APEA, je m'engage à :

- Favoriser le développement global de l'enfant.
- Encourager l'autonomie curieuse de l'enfant par ma posture d'adulte-phare.
- Adopter une posture professionnelle empathique, bienveillante et disponible auprès des enfants.
- A considérer l'enfant comme un être à part entière qui mérite d'être accompagné comme acteur de ses soins.
- A faire preuve de douceur dans mes gestes professionnels du quotidien.
- A respecter le rythme naturel de l'enfant, son mouvement libre et son jeu ininterrompu.
- A lutter contre la malnutrition culturelle en proposant des activités qui éveillent l'enfant à l'art et la culture.
- A lutter contre les stéréotypes de genre.
- Offrir un niveau satisfaisant de sécurité affective.
- A accompagner les familles dans les temps de séparation et de retrouvailles pour sécuriser l'enfant et le parent.
- A co-construire un lien de confiance avec les familles en faisant preuve de professionnalisme et d'écoute.
- A profiter de la démarche Snoezelen pour créer des liens singuliers avec chaque enfant.
- Respecter la singularité de chaque enfant, qu'il soit porteur de handicap ou non.

J'exerce l'ensemble de mes missions avec plaisir et vocation professionnelle pour l'enfant.

En tant que parent adhérent à l'APEA, je respecte les valeurs suivantes :

- Le soutien de la curiosité naturelle de mon enfant.

- Le soutien de son développement global.
- Son éveil à la culture et aux arts.
- Le vivre-ensemble, essentiel en collectivité.
- Le respect de l'intégrité physique et psychique de l'ensemble des enfants accueillis.
- Le respect des professionnelles qui accompagnent mon enfant au quotidien.

Je m'inscris dans une dynamique de co-éducation avec les professionnelles de l'Association et je fais preuve de transparence à leur égard.

Projet social et de développement durable

1. Intégration de l'EAJE dans son environnement social

1.1 Caractéristiques géographiques

Pour comprendre l'intégration de l'EAJE « les Glycines » dans son environnement social, il est important de prendre en considération son environnement géographique au sens large. En effet, se concentrer uniquement sur la commune d'Altkirch serait omettre la réalité du public accueilli au sein de la structure de l'APEA. Selon le rapport d'activités de 2021, 83% des familles accueillies dépendent de la Communauté de Communes du Sundgau (CCS). 5% des familles accueillies habitent dans la

Communauté de Communes Sud-Alsace Largue (CCSAL), 3% dépendent de Mulhouse Alsace Agglomération (M2A) et 8% de l'extérieur. Aussi, en prenant en considération ses chiffres, il paraît particulièrement significatif de mettre en exergue les caractéristiques singulières de la région du Sundgau.

Le Sundgau

Altkirch, habitée par plus de 6000 habitants, est considérée comme la « capitale du Sundgau ». Le Sundgau est une région naturelle d'Alsace qui se situe dans le Sud du Haut-Rhin. Il est aussi parfois désigné par l'appellation « Sud-Alsace ». En 2021, malgré sa caractéristique rurale, le Sundgau ne comptait pas moins de 72 051 habitants pour 108 communes dans un rayon d'à peine 20 km. Le Sundgau est un territoire préservé qui accueillent de nombreux sites naturels. Le Sundgau reste une terre agricole où de nombreuses exploitations sont encore en activité et proposent non seulement des initiatives de vente en circuits courts de produits fermiers mais aussi des visites pour découvrir les fermes.

Les principales communes de ce territoire sont Dannemarie, Hirsingue et Ferrette, toutes trois anciens chefs-lieux de canton. Il est particulièrement intéressant de noter que le Sundgau est bordé par la Suisse au Sud, le Territoire de Belfort à l'Ouest, les Vallées de la Thur et de la Doller au Nord ainsi que par la vallée du Rhin à l'Est. Il se situe ainsi aux confins des trois pays de la région Rhénane : la France, l'Allemagne et la Suisse. En outre, le Sundgau est proche de plusieurs agglomérations comme celles de Mulhouse, Bâle, Thann-Cernay et Belfort-Montbéliard. Cette situation géographique centrale fait toute la richesse socio-économique et culturelle et de ce territoire. Communément appelé « Dreyeckland » (littéralement : l'angle des trois pays) le Sundgau tient, selon l'Office du tourisme de la ville d'Altkirch, une place privilégiée au carrefour de l'Europe. Ainsi, la ville d'Altkirch, étant considérée comme sa capitale, rassemble toutes les caractéristiques singulières qui définissent le Sundgau et concentre un bassin d'emplois ainsi qu'une population très hétérogènes.

La ville d'Altkirch

Selon le site Internet de la mairie d'Altkirch, la ville se caractérise par la devise suivante : « Altkirch, une ville citoyenne, merveilleuse, dynamique, solidaire et serviable ». Il paraît important d'étudier cette devise pour saisir au mieux la dynamique et le rayonnement de la commune.

a. Une ville citoyenne

La ville d'Altkirch s'engage dans une démarche de démocratie locale. Une nouvelle gouvernance a été mise en place par l'équipe des élus pour répondre au mieux et au plus vite aux attentes de ses concitoyens dans les divers projets à impulser dans la politique de la ville. Altkirch est citoyenne car elle rassemble diverses commissions thématiques comme :

- Le conseil Municipal des Enfants afin de faire découvrir aux plus jeunes le fonctionnement des collectivités territoriales et de les rendre forces de propositions dans l'émergence de nouveaux projets pour la ville,
- L'Assemblée des Aînés pour répondre au mieux aux attentes des retraités Altkirchois.
- Le conseil consultatif de la vie associative pour l'émergence de projets communs.
- Le conseil consultatif de la vie économique pour renforcer l'action du conseil municipal en vue d'un plus grand rayonnement de la commune.

En outre, en 2018, à Altkirch, les ateliers-projets ont été lancés afin d'allier la vision des élus, des services et des citoyens sur des sujets précis, comme par exemple le déplacement à vélo dans la ville.

Depuis 2018 également, Altkirch a lancé une journée citoyenne pour mener ensemble des actions collectives visant le bien-être de tous.

Enfin, les réunions de quartier permettent de prendre en compte les soucis des habitants, quartier par quartier, afin d'améliorer le quotidien des Altkirchois.

b. Une ville merveilleuse

Un large patrimoine historique et architectural

La ville d'Altkirch se caractérise tout d'abord par sa richesse historique.

Selon le site Internet de la mairie d'Altkirch, la ville fut fondée au Moyen Âge par les comtes de Ferrette. Surplombant la vallée de l'Ill, bâtie sur un éperon rocheux, protégée par un château et à partir de 1215 par des remparts et des tours, la ville s'est développée au fur et à mesure.

De cette époque Altkirch conserve le plan, les volumes du bâti, les axes structurants et des vestiges significatifs comme « la vieille porte ».

Au XIXe siècle, Altkirch ajoute à sa fonction rurale (foire de la Ste-Catherine) une activité industrielle puissante (Tuilerie, Textiles).

Sur cet élan, la forte croissance urbaine du XXe siècle a contribué à faire d'Altkirch une ville centre offrant services et équipements aux nombreux villages du Sundgau.

c. Altkirch, une ville culturelle et touristique

Sur le plan touristique et culturel, on retrouve au sein de la ville d'Altkirch le Musée Sundgauvien et le Centre Rhénan d'Art Contemporain (CRAC) à découvrir tout au long de l'année. Le Prieuré Saint-Morand, l'Eglise Notre-Dame, les anciens remparts de la ville et ses autres vestiges médiévaux reflètent toute sa diversité culturelle et architecturale. L'office du tourisme de la ville décrit Altkirch comme une ville « *moderne à l'esprit original, forte d'un tissu commercial dynamique, regroupé au sein de l'association Altkirch Traditions primée de deux panonceaux d'or* ». Selon lui, les rendez-vous culturels sont divers et variés tels que : la Foire Sainte-Catherine en novembre, la Forêt Enchantée en décembre, la Fête de la Musique, le parcours Street Art et des spectacles de rue en été.

d. Une ville dynamique

Altkirch, un rayonnement économique

Depuis 2017, la démarche « Altkirch 2030 » menée par l'équipe municipale fait gagner à la ville en attractivité commerciale. Dans le cadre de cette démarche, de multiples projets ont renforcé l'attrait de la commune : on note par exemple l'ouverture des Jardins des Remparts et le réaménagement de la Place de la République qui ont déjà produit leurs effets dans le cœur historique d'Altkirch.

Sur le plan commercial, depuis quelques années, certains investisseurs ont décidé de miser sur Altkirch et son potentiel d'attractivité, ce qui a permis de transformer plusieurs bâtiments du centre-ville, participant ainsi à son embellissement et donc à son attractivité.

En outre, de grandes enseignes mais aussi de petites chaînes locales ont aussi choisi de parier sur la capitale du Sundgau. Ces dernières années, Burger King s'est installé dans la zone industrielle Nord tandis que le magasin de produits bio de 450m² Biocoop et le restaurant italien Bacio ont pris leurs quartiers route de Thann.

Du côté de la restauration, la dynamique se fait également ressentir. Outre les enseignes citées ci-dessus le restaurant la Vieille Porte et la brasserie L'Atelier de Fred, dont le bâtiment a été entièrement restauré, ont ouvert au centre-ville

Selon Bertrand Aïta, adjoint en charge du développement économique et commercial et de l'attractivité du territoire, ce boom de nouvelles enseignes est sur une bonne voie puisque les surgelés Picard, la boulangerie Marie Blachère, un restaurant Japonais renommé et une brasserie ont déjà annoncé leur installation prochaine à Altkirch.

La jeunesse

Sur le secteur de la Jeunesse, l'APEA est un réel atout et un acteur essentiel au sein de la ville d'Altkirch. Elle est notamment référente sur les domaines de la Petite Enfance et des accueils périscolaires. On compte aussi parmi les acteurs de la ville la MJC, les différentes écoles ainsi que les aires de jeux.

Sport et loisirs

Bien qu'elle se situe en zone rurale, la ville d'Altkirch dispose d'un large panel d'équipements sportifs. De même, on y retrouve une piscine municipale ainsi qu'un parcours Vita. Enfin, Altkirch compte de nombreuses associations sportives.

Culture et patrimoine

Comme évoqué plus haut, la ville d'Altkirch est riche de ressources culturelles et historiques. Aussi, on y retrouve le musée Sundgauvien, la Halle aux Blés, le Centre Rhénan d'Art Contemporain (CRAC), le Cinéma Palace Lumières Altkirch, l'école de Musique et diverses associations culturelles.

Ces multiples acteurs, économiques, sociaux, associatifs et culturels sont d'autant plus de partenaires éventuels pour mettre en place des projets d'envergure avec l'APEA.

e. Une ville solidaire

Altkirch propose de multiples services et animations pour soutenir et accompagner les aînés de la ville. Selon le site de la mairie, on y retrouve également un Centre Communal d'Action Sociale (CCAS) qui est un outil politique de l'action sociale et un moyen privilégié par lequel la solidarité publique nationale et locale peut s'exercer. Il s'agit d'un partenaire d'aide de proximité qui intervient localement en matière d'aide et d'animation sociale. Ses missions sont les suivantes :

- Attribuer des bons alimentaires aux personnes en difficulté et intervenir dans les situations d'urgence,
- Soutenir les associations locales,
- Organiser pour les aînés des manifestations, comme des thés dansants ou des fêtes à Noël pour lutter contre l'isolement,
- Gérer les permanences locales d'associations venant en aide aux populations.

La mairie d'Altkirch affirme mettre également à disposition des habitants plusieurs permanences sociales sur diverses thématiques (référence au dernier point de la devise de la commune, « *une ville serviable* »). Enfin, l'association « SOS femmes en détresses » tient elle aussi des permanences gratuites sur la commune pour toutes violences faites aux femmes.

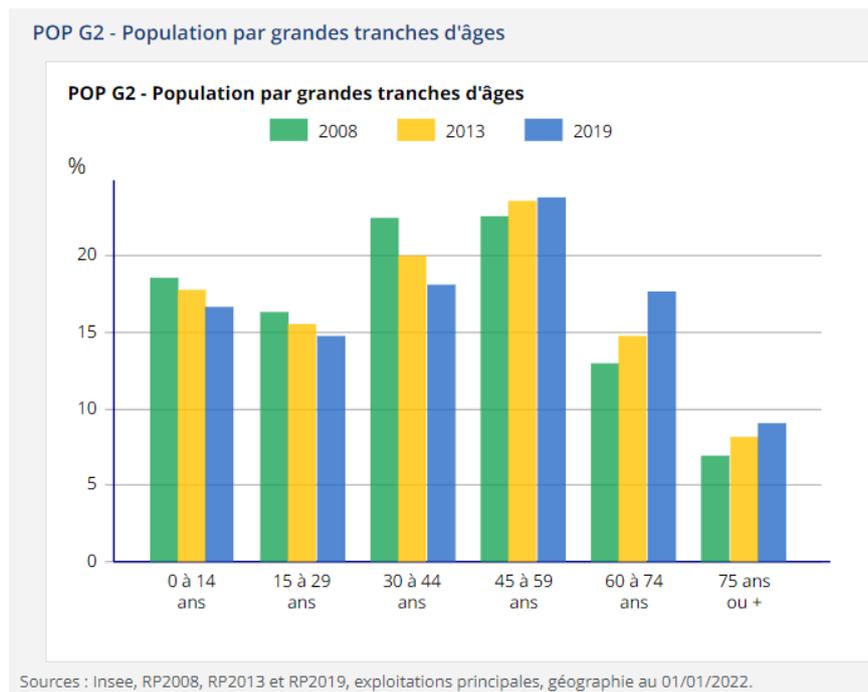
1.2 Caractéristiques de la population

Les données décrites ci-après sont extraites des chiffres de l'INSEE de 2019 concernant le Sundgau. Il semble intéressant de les mettre en miroir avec les données nationales de l'INSEE pour mettre en exergue les caractéristiques propres à ce territoire.

Population et composition des ménages

En termes de population par tranches d'âge, les personnes âgées de 45 à 59 ans sont majoritairement représentées dans le Sundgau : en 2019, elles correspondent à 23,8% de la population globale, soit presque un quart de celle-ci. On retrouve en seconde position les individus âgés de 30 à 44 ans (18,1%) suivis de très près par ceux âgés de 60 à 74 ans (17,7%). Ainsi, on peut considérer la population du Sundgau comme vieillissante bien qu'active.

Cette affirmation est soutenue par l'évolution de la population depuis 2008. Sur le graphique ci-dessous, on constate en effet que les tranches de populations ayant moins de 45 ans sont en constante diminution alors que la représentation des individus âgés de 45 ans et plus est en augmentation permanente sur presque une décennie, avec une nette hausse pour la tranche d'âge des 60 à 74 ans.



En comparaison à la moyenne nationale, la tranche des 0 à 19 ans est plus faible de 1,9 points dans le Sundgau.

On peut peut-être expliquer cette donnée par un taux de natalité en chute libre depuis la fin des années 1960 : on remarque une différence de natalité de 6,9 points entre 1968 et 2013.

Ce constat est également mis en exergue par l'évolution de la taille des ménages depuis 1968 : à la fin des années 1960, le nombre moyen d'occupants par résidence principale était de 3,5. En 2019, ce chiffre passe à 2,8.

Même si la moyenne nationale concernant ce critère suit une courbe descendante similaire, la baisse de natalité du Sundgau est plus notable qu'en France en moyenne.

Concernant la composition des familles, le nombre d'enfants âgés de moins de 25 ans a largement diminué entre 2008 et 2019 : en plus de 10 ans, on remarque une augmentation de 6 points des ménages qui n'ont aucun enfant, contre une hausse de seulement 1,6 point à l'échelle nationale.

En termes de composition des ménages, les Sundgaviens vivent davantage en couple que la moyenne des Français : on compte une différence de 9,4 points.

De plus, il est intéressant de constater que les familles monoparentales, bien qu'elles représentent 7,6% des ménages avec familles du Sundgau, sont inférieures à la moyenne nationale qui est de 9,9% en 2019. Ce constat statistique témoigne d'une certaine stabilité des ménages et des familles dans le Sundgau.

Les statistiques de l'INSEE peuvent nous amener à dire que les Sundgauviens ont tendance à suivre un schéma de famille traditionnelle : 51% des personnes de 15 ans ou plus sont mariées en 2019, contre 42,8% à l'échelle nationale. On note également que les habitants du Sundgau sont davantage pacsés que le Français moyen. A l'inverse, les célibataires sont moins représentés dans le Sundgau qu'à l'échelle nationale : on compte une différence de 6,2 points. De plus, les habitants du Sundgau divorcent moins : on remarque une différence de plus d'un point entre eux et la moyenne nationale.

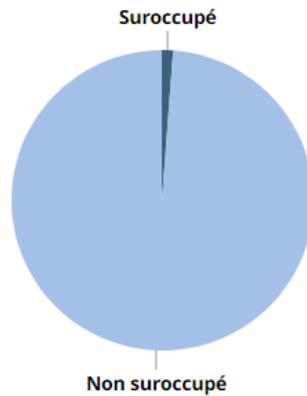
Les catégories socio-professionnelles (CSP)

Concernant les catégories socio-professionnelles, les ouvriers sont surreprésentés dans le Sundgau comparée à la moyenne nationale : on compte une différence de 7,5 points. Il s'agit de la première catégorie socio-professionnelle de la région. Les professions intermédiaires sont la seconde CSP majoritaire dans le Sundgau : il y a 2,2 points de plus que la moyenne nationale. Enfin, les retraités sont la troisième CSP la plus représentée avec 19,8%. Il est intéressant de noter que les personnes sans activité professionnelle ne représentent que 2,2% de la population du Sundgau, contre 5,1% pour la moyenne nationale.

Patrimoine des habitants

Dans le Sundgau, en 2019, très peu de résidences principales sont suroccupées, comme en atteste le diagramme ci-dessous. Ce critère est un indicateur de richesse et témoigne d'un certain confort de vie pour la grande majorité des habitants de ce territoire.

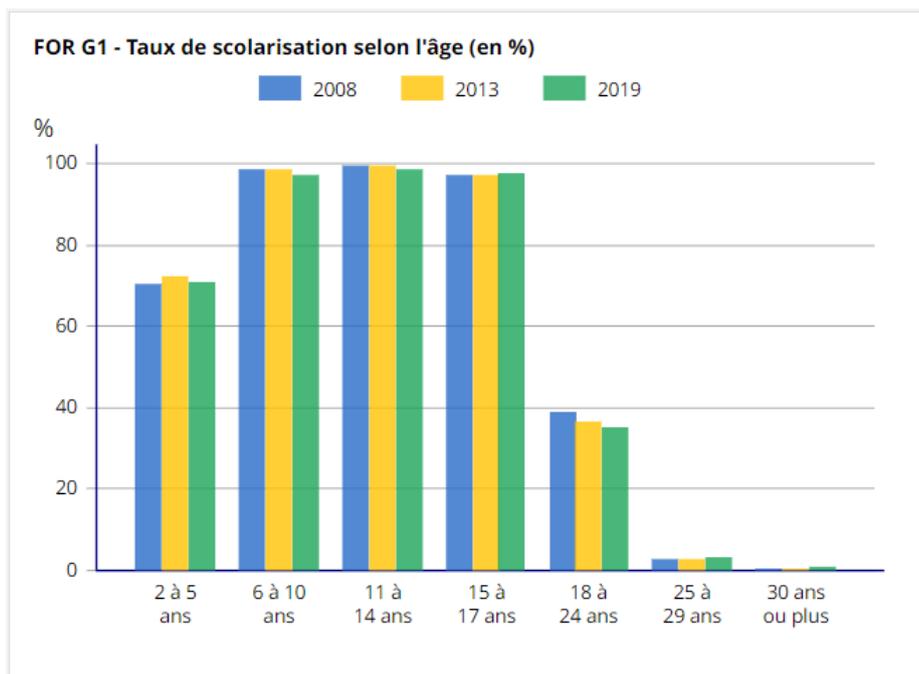
LOG G0 - Résidences principales selon l'état de suroccupation (hors studios occupés par une personne)



L'ancienneté d'emménagement des ménages dans la résidence principale est un critère intéressant car il témoigne d'une certaine qualité de vie proposé par l'environnement. Ainsi, 62,4% de part des ménages habitent le Sundgau depuis 10 ans et plus contre 49,9% à l'échelle nationale, soit une différence de 12.5 points.

Scolarisation et diplômes

En termes de scolarisation selon l'âge, la part des 15 à 17 ans est davantage scolarisée que la moyenne française (97,6% contre 95,8%). En revanche, la tendance s'inverse pour les 18 à 24 ans : dans le Sundgau, seulement 35% sont encore scolarisés quand la moyenne nationale pour cette tranche d'âge s'élève à 52,1% soit une différence de 17,1 points. Cette tendance se confirme pour la tranche des 25 à 29 ans : en France, en moyenne, 8,3% sont encore scolarisés quand seulement 3,2% des Sundgauviens du même âge poursuivent des études.



Ce constat peut nous amener à plusieurs conjectures : soit le manque d'équipements de l'enseignement supérieur dans le Sundgau force les étudiants à partir vers des zones plus urbaines soit les habitants du Sundgau préfèrent des études plus courtes pour s'insérer rapidement dans l'emploi.

Cette dernière hypothèse est corroborée par l'indicateur du diplôme le plus élevé de la population non-scolarisée de 15 ans ou plus.

Dans le Sundgau, les CAP, BEP et équivalent sont surreprésentés en comparaison à la moyenne nationale : on remarque une différence de 10 points entre la France et le territoire du Sundgau (24,7% contre 34,1%). Seulement 6% des habitants du Sundgau non-scolarisés possèdent un diplôme de l'enseignement supérieur de niveau bac + 5 ou plus, contre 10,5 % à l'échelle nationale. Lorsque l'on compare les données de 2008 à 2019, le constat est similaire : les baccalauréat, brevets professionnels ou équivalents ont augmenté de 5% en 11 ans.

Cependant, il est intéressant de noter que, dans le Sundgau, les diplômes de l'enseignement supérieur ont augmenté de presque 10% en 11 ans. On peut ainsi émettre l'hypothèse que le Sundgau attire aussi actuellement des populations plus diplômées.

L'emploi et le chômage

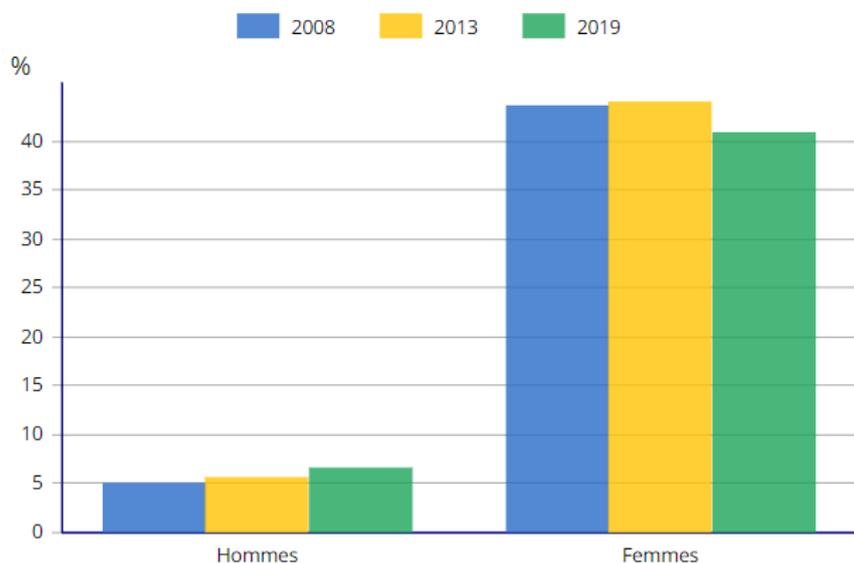
Concernant le chômage, les chiffres sont particulièrement significatifs : en 2019, les chômeurs représentent 7,8% des 15 à 64 ans dans le Sundgau contre 13,4% à l'échelle nationale. Pourtant, de 2008 à 2019, on note une baisse des emplois dans la zone.

Pour les salariés du Sundgau, on constate une diminution des temps partiels de 2008 à 2019 similaire à la tendance nationale. Cependant, les femmes salariées du Sundgau sont surreprésentées dans les emplois à temps partiel.

Les femmes dans l'emploi

Selon le Ministère du Travail, en 2021, 28,1% des femmes salariées sont à temps partiel dans leur emploi principal contre 48,6% dans le Sundgau. Ce constat peut être lié à plusieurs réalités sociologiques.

ACT G1 - Part des salariés de 15 ans ou plus à temps partiel par sexe



Dans un premier temps, on peut émettre l'hypothèse que les Sundgaviennes font davantage le choix d'occuper un emploi à temps partiel pour s'occuper de leurs enfants ou par absence de nécessité économique.

Malgré tout, il existe aussi une autre réalité sociologique : en France, les femmes sont plus souvent précarisées dans l'emploi que les hommes et n'ont pas toujours accès, pour diverses raisons, à des emplois à temps plein. Certaines cumulent ainsi plusieurs emplois à temps partiel pour des raisons économiques.

En ce sens, l'indicateur du salaire horaire net moyen selon la catégorie socioprofessionnelle en 2020 concernant les femmes du Sundgau est particulièrement intéressant : peu importe la CSP, les femmes gagnent moins d'argent que les hommes, tout particulièrement pour les cadres, les professions intermédiaires et les ouvrières. L'indicateur de cet écart de salaire net horaire moyen est particulièrement parlant concernant les femmes de plus de 50 ans par rapport à leurs homologues masculins.

Les emplois sous le prisme des CSP

En 2019, les emplois par catégorie socioprofessionnelle (CSP) dressent un portrait intéressant du Sundgau. Même si les agriculteurs exploitants ne représentent que 3,3% des emplois du territoire, ce chiffre est trois fois supérieur à la moyenne nationale. De plus, depuis 2008, on note une augmentation stable de ces professions dans le Sundgau.

A contrario, les chiffres des cadres et professions intellectuelles supérieures sont deux fois inférieurs à la moyenne nationale. En outre, depuis 2008, ces professions sont moins représentées dans le Sundgau qu'en 2013.

Les professions intermédiaires sont un point et demi inférieures à la moyenne nationale. Pourtant, depuis 2008, les professions intermédiaires sont davantage représentées sur ce territoire.

On remarque une dynamique inverse pour les employés et les ouvriers qui sont davantage représentés dans le Sundgau que sur le territoire national : on note une différence de 6 points pour les employés et de presque 4 points pour les ouvriers. Même si ces deux CSP sont majoritairement représentées sur le territoire, on remarque qu'elles sont en nette diminution par rapport à 2008.

L'étude des emplois par secteur d'activité est elle aussi parlante puisqu'elle met en avant la place prépondérante des métiers de « l'administration publique, de l'enseignement, de la santé et de l'action sociale » sur le territoire du Sundgau : ils représentent 35,6% des emplois du territoire, soit trois points et demi en plus que la moyenne nationale. On retrouve en deuxième position le secteur d'activité du « commerce, des transports et services divers » qui représente 37,6% des emplois soit une différence de dix points en dessous de la moyenne nationale. Enfin, on remarque que les secteurs de la construction et de l'industrie sont plus développés dans le Sundgau qu'en France, en moyenne.

Les transports dans le Sundgau

Pour se rendre au travail, les Sundgauviens utilisent davantage la voiture, le camion ou la fourgonnette que le Français moyen : on remarque un écart de plus de 17,5 points entre les deux populations. L'utilisation des transports en commun est en revanche minime comparée au reste de la France : il y a une différence de 12 points par rapport à la moyenne nationale.

On peut émettre l'hypothèse que les transports en commun dans le Sundgau sont moins utilisés car moins déployés sur le territoire. De plus, il est à prendre en considération que de nombreux habitants du Sundgau sont des travailleurs frontaliers : en conséquence, se rendre au travail en Allemagne ou en Suisse lorsque l'on habite un village semble plus évident en voiture. En outre, cette solution paraît plus pratique pour déposer ses enfants en allant au travail si les établissements de garde et/ou scolaires sont éloignés du lieu de domicile.

Les critères de pauvreté

Selon l'INSEE, une personne est considérée comme pauvre lorsqu'elle vit dans un ménage dont le niveau de vie est inférieur au seuil de pauvreté. Toujours selon cet organisme de statistique, le seuil de pauvreté se calcule par rapport au niveau de vie de la population. Être pauvre selon l'INSEE, c'est « avoir un revenu très inférieur à celui dont dispose la plus grande partie de la population. Pour l'Insee, comme pour

Eurostat, une personne est pauvre si son niveau de vie est inférieur à 60 % du niveau de vie médian de la population française ».

En France, le seuil de pauvreté se situe actuellement à 11 840 euros annuels, soit 987 euros par mois.

Dans le Sundgau, sans compter les personnes sans domicile, la pauvreté touche particulièrement les moins de 30 ans. Ce constat peut être corrélé à un bassin d'emplois moins riche et à des parcours scolaires moins qualifiants que la moyenne nationale. Les personnes de 30 à 49 ans sont elles aussi plus affectées par la pauvreté que les personnes plus âgées. En outre, ces populations pauvres n'ont pas accès à la propriété : elles sont en grande majorité locataire.

Etant un EAJE, cette donnée est particulièrement significative pour notre structure puisqu'elle correspond à l'âge des parents des enfants accueillis. Ainsi, l'accessibilité de notre établissement à ce public est un enjeu primordial de cohésion sociale sur le territoire.

Lorsque l'on considère la répartition des établissements actifs employeurs par taille, les microentreprises (entre 1 à 9 employés) sont surreprésentées : elles correspondent à plus de 75% des établissements actifs employeurs. Cette donnée est relativement comparable aux chiffres à l'échelle nationale. Cependant, lorsque l'on considère la création d'entreprises par secteur d'activité en 2021, le Sundgau dépasse la moyenne nationale pour les « activités spécialisées, scientifiques et techniques et activités de services administratifs et de soutien » ainsi que pour les « autres activités de services ». Ainsi, sur ce territoire, les activités du secteur tertiaire se développent davantage qu'à l'échelle nationale.

1.3 En résumé

Après avoir étudié toutes ces données, il est possible de dresser un portrait de la population Sundgauvienne et de la famille dans le Sundgau.

Sur ce territoire, la population est vieillissante. Ce constat est multifactoriel : la baisse du taux de natalité et du nombre d'enfants par ménage ainsi que l'augmentation des couples sans enfants expliquent en grande partie ce phénomène.

Pourtant, les Sundgauviens vivent davantage en couple que le Français moyen et on y compte moins de familles monoparentales qu'à l'échelle nationale. Qu'il s'agisse de se marier ou de se pacser, les habitants du Sundgau s'ancrent davantage dans un schéma de famille nucléaire traditionnelle, avec moins de divorces.

En outre, le Sundgau est un territoire riche où il fait bon vivre : très peu de résidences principales sont suroccupées, la majeure partie des habitations sont des maisons et plus des trois quarts des Sundgauviens sont propriétaires. Près de 95% d'entre eux possèdent au moins une voiture.

Pourtant, en termes de CSP, les habitants du Sundgau ont plus de chance d'être ouvriers. Or, on constate un développement du secteur tertiaire sur ce territoire et non de l'industrie. Ce paradoxe entre les qualifications des habitants et la réalité du bassin d'emploi du Sundgau peut, à terme, représenter un obstacle.

En termes de scolarisation, on note que les Sundgauviens âgés de 18 à 24 ans sont moins scolarisés que les autres Français. Sur ce territoire, les CAP, BEP et équivalents sont surreprésentés par rapport à la moyenne nationale. De même, les femmes sont plus susceptibles d'être à temps partiel que les hommes et l'écart de salaire dans les CSP ouvriers, cadres et professions intermédiaires est considérable entre un homme et une femme. En tant qu'EAJE, cet indicateur peut nous poser question sur la précarité des mères, notamment dans l'emploi.

Malgré la richesse du territoire (sûrement liée à la proximité avec l'Allemagne et la Suisse malgré des qualifications moindres), il existe des pauvres dans le Sundgau, c'est-à-dire des individus touchant moins de 987 euros net par mois. Les personnes âgées de 30 à 49 ans sont elles aussi particulièrement impactées par la pauvreté sur ce territoire. Ce constat n'est pas anodin pour notre Association : ces tranches d'âges les plus affectées par la pauvreté correspondent à l'âge des adhérents de notre structure, notamment à la crèche. Dès lors, l'accessibilité de la crèche, ses types d'accueils proposés et l'accompagnement offert aux familles en situation de précarité sociale ou économique sont déterminants dans l'égalité des chances des enfants mais aussi des parents dans leur vie familiale et professionnelle.

2 Besoins et demandes des familles

Les demandes des parents adhérents à la crèche de l'APEA relèvent principalement du besoin de garde. Pour la plupart des familles en effet, les 2 parents travaillent. Il s'agit alors de faciliter leur vie professionnelle. Cependant, certaines familles sont au chômage ou en congé parental : dans cette situation, la demande est de socialiser l'enfant, notamment grâce à l'accueil collectif. Enfin, la Direction a remarqué depuis plusieurs années une forte demande des parents de remplir une mission d'éducation des enfants. Ainsi, il est impératif que la Directrice d'équipement prenne la mesure des attentes des familles dans tous leurs aspects.

3 Réponse de l'équipement (qui lui confère sa fonction sociale)

3.1 Sur la prise en compte de son environnement

En 2023, l'Association Pour l'Enfance d'Altkirch et son EAJE fêtent leurs 40 ans. Ainsi, d'un point de vue historique, la structure est un pilier éducatif et de cohésion sociale sur le territoire du Sundgau depuis près d'un demi-siècle. En effet, la création d'abord d'une halte-garderie résulte d'une volonté politique territoriale de mettre en place un mode d'accueil collectif pour la petite enfance sur ce territoire. L'enjeu social et sociétal était d'accompagner les femmes et les mères du Sundgau dans le monde du travail en leur offrant un mode de garde accessible. En 2000, la halte-garderie s'est transformée en multi-accueil, ayant un agrément de 35 places.

Entre 2005 et 2010 le multi-accueil « les Glycines » était saturé par les demandes des familles et n'arrivait plus à répondre à celles-ci. La création de crèches à Illfurth et Dannemarie a permis de désengorger la liste d'attente du multi-accueil de l'APEA. Cependant, le secteur de la petite enfance dans le Sundgau est désormais devenu concurrentiel, particulièrement sur la ville d'Altkirch, avec l'ouverture en 2023 de 2 nouvelles micro-crèches sur la commune. L'ouverture de nouvelles structures d'accueil petite enfance impacte forcément le nombre d'enfants accueillis par l'EAJE

« les Glycines » et force les équipes à porter un regard introspectif et analytique sur leurs pratiques professionnelles quotidiennes.

Ce dernier point est un impératif pour les salariés de l'Association puisque l'on constate une baisse de la fréquentation des usagers depuis 5 ans déjà. A titre d'exemple, entre 2018 et 2019, le nombre total d'enfants accueillis au sein de la structure au cours de l'année est passé de 130 à 118 enfants. Ainsi, outre la pandémie qui n'a fait que pérenniser cette tendance de moindre fréquentation, la structure perd des parts de marché d'année en année.

Pour comprendre l'ampleur de la situation, il faut comprendre que l'on considère qu'une place d'accueil permet mathématiquement sur une année d'accueillir 4,5 enfants. Ainsi, l'EAJE « les Glycines » de l'APEA serait en mesure d'accueillir 157,5 enfants par an. En comparaison, en 2022, la crèche n'a accueilli que 88 enfants. Pour retrouver l'entièreté de son utilité sociale sur le territoire, l'APEA met tout en œuvre pour redynamiser la crèche dans son territoire d'implantation, notamment grâce à sa politique d'accueil des usagers et ses divers partenariats. Ce travail de légitimité en tant qu'acteur clef de la Petite Enfance sur le territoire du Sundgau est en cours et invite toutes les professionnelles de l'équipe éducative à réellement penser leurs actions et postures auprès des enfants au quotidien.

3.2 Sur le public cible

Le public cible de l'EAJE « les Glycines » sont les familles sundgauviennes dont les deux parents travaillent. La crèche de l'APEA répond donc en priorité à un besoin de garde et accueille les enfants pour permettre aux parents de conjuguer vie familiale et vie professionnelle. Cependant, certains adhérents de l'APEA sont des parents en congé parental ou au chômage. Dès lors, ces enfants sont accueillis non plus pour répondre à un besoin de garde mais à une demande de sociabilisation de l'enfant. Les parents sont donc en demande du rôle éducatif et socialisant joué par la crèche de l'Association.

3.3 Sur le projet éducatif local

L'Association Pour l'Enfance d'Altkirch est une structure ouverte sur l'extérieur et de partenariat depuis plus de 15 ans. Les partenariats sont multiples et de tous les domaines :

- Economique : commerces de proximité
- Culturel : école de musique, Médiathèque du Sundgau, spectacles à la Halle aux Blés,
- Social : le projet « Semaine Passerelle » auprès des écoles maternelles, proximité géographique presque directe avec le CMPP, les multiples associations de la ville,
- Sportif : patinoire, la pataugeoire de la piscine, l'Office municipal du Sport
...

Cette ouverture de l'EAJE « les Glycines » est une volonté associative forte : il paraît impératif à notre structure de travailler avec les divers organismes sociaux, culturels et sportifs du territoire afin d'être non seulement toujours cohérent dans notre offre d'accueil et nos propositions éducatives mais aussi pour ouvrir les enfants au monde extérieur. Dans cette optique, les professionnelles de la crèche multiplient les sorties, qu'elles soient pour prendre l'air et profiter de la nature (exemple : pique-niquer dans les parcs de la commune) ou pour découvrir de nouvelles choses.

A cet effet, la Directrice de la Crèche avec ses Educatrices de Jeunes Enfants travaille chaque trimestre sur une plaquette d'activités programmées avec une thématique fil rouge et des ambitions éducatives ciblées. Ce programme trimestriel permet de renouveler les propositions d'éveil et de découverte et stimule la créativité des enfants et des professionnelles.

En outre, la crèche tient aussi à ouvrir ses portes dès que possible aux intervenants extérieurs pour apporter diverses compétences et exposer les enfants à des personnes nouvelles et étrangères afin de diversifier leurs horizons de socialisation. Il s'agit de dépasser le repère familial et celui de la crèche. Cette volonté d'ouverture de la structure au monde et sur le monde témoigne d'une réflexion poussée sur

l'accompagnement éducatif à apporter à l'enfant pour sa pleine réussite lors de son entrée en école maternelle.

3.4 Sur la réponse apportée aux besoins spécifiques des familles

La réponse qu'apporte l'EAJE « les Glycines » de l'Association Pour l'Enfance d'Altkirch à ses adhérents est triple. Dans un premier temps, la crèche de l'APEA répond, grâce à ses multiples types d'accueils (régulier, occasionnel, urgence) et à une amplitude horaire conséquente (7h-18h30 du lundi au vendredi), aux besoins de garde des parents. Ainsi l'Association facilite leurs vies professionnelles.

Dans un second temps, la crèche répond à un besoin de socialisation des enfants : ils s'habituent à être confiés à d'autres personnes que leurs parents, découvrent d'autres enfants, des intervenants extérieurs, de nouvelles activités ... Tout est pensé pour favoriser l'éveil de l'enfant et le soutenir dans son envie naturelle de découverte.

Enfin, la crèche répond également désormais aux besoins d'éducation des familles : les parents sont en attente pour leur enfant d'ambitions pédagogiques formulées et d'une richesse éducative dans les propositions quotidiennes d'activités faites par les professionnelles. Ainsi, le choix d'une structure d'accueil collectif n'est pas anodin : il témoigne d'une volonté parentale de socialisation et d'éducation de l'enfant. Dès lors, le service offert par la crèche dépasse la simple idée d'un service d'accueil : l'EAJE « les Glycines » joue un rôle clef dans l'accompagnement de l'enfant dans tous les aspects de son développement et son éducation.

Dans cette optique, les Educatrices de Jeunes Enfants de l'établissement et la Directrice d'équipement occupent une place centrale : à l'APEA, ces professionnelles doivent se montrer particulièrement soucieuses de l'offre éducative apportée à l'enfant et de la démarche qualité de l'équipe dans son accueil, sa posture et ses propositions.

4 Modalités de relations partenariales

L'Association Pour l'Enfance d'Altkirch participe activement à la vie du quartier. Elle est par exemple une structure ressource pour les écoles maternelles et primaire de la commune. Ces multiples partenariats et les compétences diverses et transversales de son personnel font d'elle un pilier éducatif dynamique du territoire. L'EAJE « les Glycines » est donc largement insérée dans la dynamique territoriale et partenariale de la ville d'Altkirch et, à plus grande échelle, du Sundgau.

L'APEA, en tant qu'Association, entretient un partenariat tout particulier avec la commune : elle est en étroite collaboration avec l'adjointe à l'éducation et aux affaires sanitaires, avec la conseillère municipale à la jeunesse ainsi qu'avec le directeur général des services de la commune. Les élus locaux participent d'ailleurs au Conseil d'Administration de l'Association qui se déroule tous les trimestres.

Sur le plan financier, l'APEA est partenaire de la Communauté de Communes du Sundgau : il s'agit d'une collaboration administrativo-financière. De même, la CAF est un partenaire technique et financier.

L'APEA compte évidemment parmi ses partenaires la Protection Maternelle Infantile (PMI) qui est un service départemental, placé sous l'autorité du président du conseil départemental et chargé d'assurer la protection sanitaire de la mère et de l'enfant. Ce rôle de suivi et de contrôle de la PMI est essentiel pour l'APEA et permet d'avoir un soutien face à sa mission d'éducation.

Pour aller plus loin de ce partenariat, l'Association Pour l'Enfance d'Altkirch est en collaboration avec la référente technique territoriale. En effet, l'APEA travaille avec la puéricultrice de secteur de la PMI qui se charge de suivre les enfants en éventuelles carences sociales, affectives et économiques. Cet acteur ressource peut solliciter l'Association dans le cadre de contrat CAPE (Contrat Accompagnement Parents-Enfants) : elle demande à ce que l'EAJE « les Glycines » accueille un enfant en carence pour le socialiser et accompagner son développement global. Cet engagement de l'Association est fondamental et fait partie d'une ambition d'égalité des chances pour tous, dès leur plus jeune âge.

Enfin, l'APEA est partenaire du Relais petite enfance (Rpe) de proximité. Le Rpe est un lieu d'information, de rencontres et d'échanges qui s'adresse à la fois aux parents et aux professionnels. Pour le moment, l'APEA a peu de contact avec ce partenaire administratif et d'animation pour des raisons de défiance entre personnes. Cependant, avec sa nouvelle équipe à la crèche, l'Association a pour ambition de développer rapidement ce partenariat pour s'inscrire encore davantage dans une logique de dynamique territoriale et partenariale.

5 Modalités de participation des familles à la vie de l'EAJE

5.1 Place des parents et participation

En tant qu'Association, les parents des enfants accueillis par la crèche « les Glycines » sont des adhérents : cela suppose le paiement d'une carte d'adhésion à 15 euros pour les habitants de la Communauté de Communes du Sundgau et à 30 euros pour les adhérents extérieurs à ce territoire. Ce statut d'adhérent confère aux parents un droit de regard sur l'Association.

Cependant, malgré ce statut, l'équipe de Direction constate que les parents des enfants de la crèche de l'APEA sont plutôt dans une posture de consommateurs que d'acteurs. En effet, ces derniers sont peu participatifs : lors des réunions de parents, seulement un quart des adhérents y participent. Même si les professionnelles de la crèche trouvent des parents bénévoles pour les sorties pédagogiques et éducatives et qu'ils sont partie prenante des événements conviviaux (fête des Familles etc.) la Direction remarque, à titre anecdotique, avoir rencontré de réelles difficultés pour trouver un membre représentant des usagers de la crèche.

Ainsi, l'investissement des parents des enfants accueillis à la crèche au sein de l'Association en tant qu'adhérents actifs serait à développer.

La participation des parents à la vie quotidienne de la crèche étant reconnue par la circulaire du 30 juin 1983, l'APEA souhaite noter qu'elle a conscience de l'intérêt des conseils de crèche et de la lacune actuelle de leur existence au sein de l'EAJE « les

Glycines ». L'Association précise ainsi que, dès que la Directrice de la crèche aura effectué une année d'apprentissage de son poste et pris une certaine maturité dans l'exercice de ses fonctions, les conseils de crèche seront une de ses priorités. Les parents étant déjà associés aux élus au sein du Conseil d'Administration de l'Association, la mise en relation avec d'autres familles et les professionnelles dans un autre cadre contribuerait à une meilleure continuité dans la relation entre les familles et le lieu d'accueil.

Ce conseil serait une instance consultative ayant pour vocation de renforcer la coopération entre les parents et l'équipe éducative, de favoriser la circulation de l'information et de promouvoir la mise en œuvre de projets collectifs au sein et entre les structures d'accueil et leur articulation avec d'autres équipements (scolaire, culturels, loisirs etc.). Il serait intéressant d'y présenter le projet de vie et le projet d'établissement. Une fois constitué, le conseil se réunirait deux fois par an ou à la demande de ses membres si besoin.

5.2 Moyens de communication

L'APEA communique avec les familles des usagers de la crèche par mail et via le portail Famille.

De même, on retrouve en interne divers affichages tenant informés les parents des multiples projets (carnaval, sorties etc.) et mesures sanitaires en cours (plan canicule etc.).

Les classeurs de transmission sont un outil essentiel au quotidien pour les professionnelles : elles y notent toutes les remarques des parents à l'arrivée de l'enfant dans la structure et écrivent, tout au long de la journée, diverses informations relatives à la journée de l'enfant (activités, repas, changes (selles/urines), remarques par rapport à sa santé ou son comportement). Ces temps d'échange informels sont un précieux moyen de communiquer avec les parents et d'apprendre à mieux connaître les enfants et leurs familles.

De plus, l'APEA dispose d'un site Internet et est présente sur plusieurs réseaux sociaux, comme Facebook et Instagram.

Pour les activités thématiques programmées sur le trimestre, les parents reçoivent le programme sous forme de plaquette papier ou numérique.

Un cahier multilingue de référence pour les professionnelles est en cours de réflexion pour pouvoir échanger avec les familles allophones.

5.3 Actions de soutien à la parentalité

L'accompagnement des parents adhérents à la crèche « les Glycines » dans leur mission éducative se fait actuellement par le biais d'entretiens et d'activités partagées. Cependant, la création du pôle « expérience famille » au sein de l'APEA permettra de développer encore davantage cet accompagnement, notamment grâce à des réunions et des animations à thème pour développer les liens familiaux parents-enfants mais aussi pour consolider le lien de confiance avec les professionnelles de la Petite Enfance de la crèche.

Pour accompagner au mieux les parents dans leur rôle, l'Association met à profit les compétences du référent inclusif (RSAI) pour mettre en place des actions de sensibilisation auprès de l'équipe éducative.

6 Mise en œuvre de droits pour les familles en insertion sociale ou professionnelle

En tant qu'association, l'APEA a conscience de la nécessité légale et sociale de se préoccuper et de mettre en œuvre les droits des familles en insertion sociale et professionnelle. Pour cela, la Direction de la crèche « les Glycines » travaille en étroite collaboration avec le service local de relais PMI.

De ce fait, la crèche accueille des Contrats Accompagnement Parents-Enfants (CAPE) avec un tarif social pour des enfants en carence affective, sociale, économique et éducative.

De même, l'Association propose l'accueil occasionnel aux familles en recherche d'emploi ou en reprise d'études qualifiantes. Ces dossiers reçoivent une attention toute particulière de la part de la Direction. En outre, lorsqu'un parent a besoin d'un temps de garde exceptionnel hors contrat (entretien d'embauche ou autre rendez-vous important) la Direction tente au maximum de rendre l'accueil de l'enfant possible.

Ainsi, la crèche « les Glycines » accueille chaque année 10% d'usagers venant de familles dites pauvres selon les critères de l'INSEE évoqués plus haut. Dans cette optique, l'EAJE de l'APEA respecte les 10% de places réservées aux bénéficiaires des minima sociaux instauré en 2013 et conforté par le Plan pauvreté 2015-2017.

7 Exemples de mesures concrètes dans la démarche de développement durable

7.1 Démarche écologique

L'APEA s'engage dans une démarche écologique pour l'ensemble de l'Association. Elle a pour ambition de réduire ses déchets quotidiens et de respecter une politique de recyclage exigeante. La crèche « les Glycines » privilégie le lavable plutôt que le jetable dans son matériel, notamment pour les changes. Elle s'attèle à effectuer des achats éco-responsables dans son matériel quotidien et pédagogique. De même, comme le veut la loi, l'APEA prend en charge la moitié du prix payé par ses employés pour les transports en commun.

7.2 Démarche sanitaire

L'APEA a négocié un cahier des charges strict avec son prestataire l'Alsacienne de Restauration pour les déjeuners : l'Association a des exigences ambitieuses sur la variété alimentaire et le pourcentage de produits biologiques et locaux dans les repas proposés. De plus, les goûters ne sont plus industriels et emballés : ils sont faits maison par l'agent pâtissière de l'APEA. Ainsi, l'Association s'ancre réellement dans une démarche d'alimentation saine et de qualité. En outre, les produits d'entretien choisis sont de plus en plus biologiques, malgré le surcoût qu'ils peuvent représenter en termes financiers. La qualité de l'air est régulièrement contrôlée par notre infirmière.

7.3 Démarche éducative

Toute l'équipe éducative de la crèche « les Glycines » et *a fortiori* toute l'équipe de l'APEA ont pour ambition de transmettre la valeur du respect de l'environnement aux enfants accueillis. Cette sensibilisation auprès des petits passe notamment par la découverte de l'environnement direct de l'enfant : découvrir la faune et la flore, être en contact avec la nature, sortir dans des endroits naturels privilégiés, etc. Cette démarche éducative inscrite dans une ambition de développement durable encourage aussi les professionnelles de la crèche à penser l'éveil à l'art et la culture avec les tout petits ainsi qu'un engagement dans l'égalité filles/garçons (aménagement de coins de jeux non-genrés et ouverts à tous, stimulations sensorielles, sorties culturelles, pédagogie Snoezelen etc.).

De son côté, l'équipe éducative est invitée à donner le bon exemple aux enfants en veillant aux économies d'énergies. Le matériel de l'APEA circule entre la crèche et le périscolaire si nécessaire : l'Association ne fait qu'un et encourage l'entraide entre les professionnels. Enfin, lorsque du matériel n'est plus utilisé à la crèche, la Direction donne aux diverses associations de proximité, notamment à la Croix Rouge (vêtements, chaussures, chaussons et autres textiles).

7.4 Démarche sociale

L'APEA défend des valeurs associatives fortes de vivre-ensemble et de cohésion sociale. Aussi, sa politique Ressources Humaines s'ancre dans ces ambitions. A cet effet, la Direction privilégie les emplois en CDI et aucun emploi à temps partiel n'est subi par les professionnels.

Une revalorisation des salaires a eu lieu le 1^{er} septembre 2022. Une nouvelle revalorisation sera effective au 1^{er} janvier 2024.

L'APEA dispose d'un plan de développement des compétences actif et renouvelé chaque année pour mener des actions de formation pertinentes auprès des équipes.

L'Association effectue également une veille Qualité de Vie au Travail, notamment grâce au chargé de prévention et aux réunions d'hygiène et de sécurité ayant lieu deux fois par an, traitant des conditions salariales et d'emploi.

L'APEA s'inscrit également dans une démarche managériale de proximité : elle tient à s'inspirer des nouveaux modes managériaux (management transversal, bienveillant, créatif) pour gouverner grâce à un modèle sociocratique. Dans ce modèle, à l'APEA, la structure hiérarchique est clairement identifiée tout en suscitant une participation active de chaque salarié à la réalisation du projet collectif. Chaque emploi est considéré comme contributif de la réussite de l'entreprise : même si tous les salariés de l'APEA ne sont pas égaux en compétences, en responsabilités, chacun des salariés, et chacune des missions confiées a autant d'importance pour que l'organisation reste dynamique et performante.

7.5 Démarche de conciliation de la vie familiale et professionnelle des parents

La Direction de l'APEA a à cœur de soutenir ses employés dans leurs vies familiale et professionnelle. Aussi, elle s'arrange autant que possible avec ses salariés pour leur proposer des horaires adaptés, au cas par cas. Elle se soucie aussi des temps de réunion et propose des créneaux aussi avantageux que possible pour tous.

Cependant, l'accueil qualitatif de l'enfant reste dans tous les cas une priorité pour l'Association.

7.6 Démarche de consolidation économique

L'APEA a à cœur de répondre aux besoins des familles sur le territoire pour assurer la pérennité de son EAJE. Pour cela, chaque année, l'APEA établit un rapport d'activité qui détaille le diagnostic des prestations proposées. Ce rapport sert de base de travail pour un réajustement des équipements en fonction des besoins. De même, l'APEA s'engage dans une refonte de son projet social tous les 5 ans.

Modalités d'évaluation

L'APEA s'est inscrite en mai 2023 dans un partenariat avec l'entreprise Guest Suite. Ce partenariat est né d'une double ambition : un souhait d'une meilleure visibilité locale mais aussi la volonté de l'Association de s'inscrire dans une démarche qualité auprès des adhérents, des usagers et des professionnelles grâce à des questionnaires internes et externes sur nos services proposés. L'outil Guest Suite sera donc un atout pour l'APEA dans l'évaluation continue de son projet d'établissement pour assurer sa cohérence dans le temps par rapport à son public cible et à son territoire.

1. Evaluation du projet d'accueil

1.1 Sur les questions de prestations d'accueil

- Remplissage de la totalité de l'amplitude d'ouverture, analyse de la liste d'attente.
- Recueil des refus de contrat (amplitude horaire non adéquate, règlement de fonctionnement refusé, tarifs, fermetures de l'EAJE, pédagogie, organisation ...).

1.2 Sur les compétences professionnelles

- Composition de l'équipe.
- Nombre de jours de réunions d'équipe, de formation et impact des formations.

2. Evaluation du projet éducatif

- Est-ce que l'organisation de la crèche a été adaptée aux besoins éducatifs des parents qui sollicitent un cadre collectif mais un accompagnement individualisé de leur enfant ?
- L'équipement a-t-il su mener des projets d'accueil à haute qualité éducative ?
- Adhésion et mise en place du projet éducatif.
- Projets mis en place.
- Compte-rendu d'observations.

3. Evaluation du projet social et de développement durable

- L'équipement a-t-il su répondre aux besoins du territoire ?
- Est-ce que l'équipement a apporté une réponse coordonnée aux besoins territoriaux public ?
- Nombre d'actions de soutien à la parentalité et taux de participation.
- Liste des actions partenariales.
- Nombre de familles en insertion professionnelle et sociale.
- Absentéisme, turn-over de l'équipe.
- Actions RH mise en place et impact.
- Réunions/événements organisés pour les familles, taux de fréquentation.
- Enquête de satisfaction, nombre de réclamations.
- Impact de l'action de développement durable.

Charte nationale d'accueil du jeune enfant

10 grands principes pour grandir en toute confiance

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

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

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

4 Pour me sentir bien et avoir confiance en moi, **j'ai besoin de professionnels qui encouragent avec bienveillance** mon désir d'apprendre, de me socialiser et de découvrir.

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.

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

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 professionnels qui m'accompagnent. C'est aussi grâce à ces femmes et à ces hommes que je construis mon identité.

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

9 Pour que je sois bien traité, 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.

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.



Cette charte établit les principes applicables à l'accueil du jeune enfant, quel que soit le mode d'accueil, en application de l'article L. 214-11 du code de l'action sociale et des familles. Elle doit être mise à disposition des parents et déclinée dans les projets d'accueil.

9 rue de Ferrette
68130 ALTKIRCH

Mail : apea.sg@gmail.com

Tél : 03 89 40 19 94

www.apea-altkirch.fr

