



COMPRENDRE LES DÉTERMINANTS DU GESTE PROFESSIONNEL DANS UNE CRÈCHE



Dans cette crèche collective, le groupe des grands est accueilli dans un grand espace. Les locaux sont assez anciens mais agréables et fonctionnels.

Après les activités et avant le repas, les enfants se lavent les mains avec l'aide des auxiliaires de puériculture, par petits groupes. Ils ont besoin d'aide pour se relever les manches, se savonner et se rincer.

Le matériel (lavabos, savon) est à hauteur d'enfant, les auxiliaires doivent donc se pencher pour les aider. Les contraintes budgétaires empêchent un nouvel aménagement des locaux.

Les salariées sont auxiliaires de puériculture diplômées et travaillent depuis plusieurs années dans cette crèche. L'organisation de la journée en « rituels » bien codifiés facilite la mise en place de ce temps avec de très jeunes enfants. Le lavage des mains est intégré au projet associatif, il participe de l'apprentissage de l'autonomie par l'enfant.

Pour plus d'informations sur cette situation :

➤ **Fiche illustrée C « Comprendre les facteurs de TMS dans une crèche »**



A partir de cette situation, que peut-on repérer comme contraintes et points d'appui ?

Familles de déterminants	Contraintes	Points d'appui
Modalités de financement	<ul style="list-style-type: none">➤ Taux d'encadrement non modifiable➤ Postes en contrat d'insertion➤ Manque de moyens pour des aménagements (lavabos à hauteur d'adultes avec une rampe pour les enfants)	
Organisation du travail	<ul style="list-style-type: none">➤ Rythme de travail déterminé dans le projet de la crèche et suivi strictement pour éviter la fatigue et la désorientation des enfants	<ul style="list-style-type: none">➤ Lavage des mains intégré à l'organisation des journées et au projet associatif
Espace, locaux	<ul style="list-style-type: none">➤ Vétusté des locaux➤ Lavabos inadaptés	<ul style="list-style-type: none">➤ Locaux agréables et fonctionnels
Relations avec les bénéficiaires	<ul style="list-style-type: none">➤ La présence d'enfants en « pointillé » dans cette crèche rend plus difficile l'organisation du temps en « rituels »	<ul style="list-style-type: none">➤ Les « rituels » bien codifiés facilitent l'implication des très jeunes enfants
Relations avec l'environnement de l'usager		<ul style="list-style-type: none">➤ Echanges avec les parents pour favoriser l'utilisation de vêtements pratiques
Prescription, consignes		<ul style="list-style-type: none">➤ Les procédures et l'organisation du temps sont élaborées collectivement
Organisation du collectif de travail		<ul style="list-style-type: none">➤ Répartition des missions entre les auxiliaires de puériculture (prise en charge du lavage des mains en petits groupes)➤ Bonnes relations au sein de l'équipe
Maîtrise du geste professionnel, conditions d'acquisition des compétences	<ul style="list-style-type: none">➤ Manque d'expérience de certaines salariées en contrat d'insertion	<ul style="list-style-type: none">➤ Formation initiale et continue➤ Temps d'échanges collectifs permettant une réflexion sur l'organisation des tâches➤ Résultat de l'activité (propreté, plaisir et acquisition de l'autonomie par les enfants) facteur de sens au travail



Après cette analyse, quelles pistes d'action se dégagent ?

L'analyse des contraintes et points d'appui permet d'identifier deux types de pistes d'actions :

- réduire les contraintes ;
- renforcer les points d'appui.

RÉDUIRE LES CONTRAINTES : QUE PEUT-ON METTRE EN PLACE ?

Monter des dossiers de demandes de financements pour l'aménagement du coin lavabos.

- Mobiliser le bureau de l'association pour rechercher les financeurs potentiels, faire une étude de solutions et de coûts, intervenir auprès du propriétaire des locaux, de la mairie...

Intervenir auprès des financeurs pour transformer les contrats d'insertion en CDI.

En cas de fatigue des auxiliaires de puériculture, prévoir la possibilité de micro-pauses et de remplacements entre collègues.

RENFORCER LES POINTS D'APPUI : QUE PEUT-ON METTRE EN PLACE ?

Mener une réflexion sur l'organisation des réunions d'équipes.

- Lors des réunions collectives de l'ensemble de l'équipe (hors temps de présence des enfants), formaliser des temps d'échanges sur les difficultés rencontrées.
- Favoriser la tenue de petites réunions avec les salariés disponibles sur le temps de sieste.

Former les nouveaux salariés dès leur arrivée sur le projet associatif, les enjeux liés au déroulement des journées et aux rituels, les modes d'organisation et les régulations possibles.

Formaliser des temps d'échanges rapides avec les parents le soir pour expliquer le lien entre les demandes de la crèche (vêtements pratiques, par exemple) et les enjeux d'apprentissage de l'autonomie pour les enfants.