



LE RECRUTEMENT EN MICRO-CRÈCHE

LES ENJEUX DU RECRUTEMENT

- Avoir du personnel impliqué
- Réduire le turn-over
- Savoir responsabiliser
- Partager ses valeurs

A wooden gavel with a fluted head and a smooth handle lies diagonally across an open book. The book's pages are aged and yellowed, with some text visible. In the foreground, a round, polished wooden sound block sits on the surface. The entire scene is set against a plain, light-colored background.

REGLEMENTATION

LE PERSONNEL EN MC

01

RT

02

L'ENCADREMENT

03

RSAI
(CONTRACTUEL)

04

APP
(CONTRATUE)

REFERENT TECHNIQUE

- Educatrice de jeunes enfants
- Puéricultrice
- Infirmière
- Psychomotricien
- Ou toutes personnes non diplômées a condition d'avoir un soutien de 10H/AN d'une personne diplômée
- Article 2324-35 CSP

LE PERSONNEL ENCADRANT

**Ratio de 40% de personnes diplômées
et 60% de personnes qualifiées.**

**LES TITULAIRES DU CAPAEPE (ou d'une
certification de niveau III) AVEC 2 ANS
D'EXP RENTRE DANS LES 40%**

- **Dans 40% :**

- Tous les diplômes dans le champs de la petite enfance dont ceux mentionnés dans l'art 2324-35 **sans expérience forcément**
- les personnes ayant une qualification définie par arrêté du ministre chargé de la famille (CAP, BEP ...) avec 2 ans d'expériences

- **Dans les 60% :**

- Toutes les autres catégories n'ayant pas d'expérience mais ayant une qualification définie par arrêté du ministère en charge de la famille

DES DÉROGATIONS SONT POSSIBLES EN CAS DE PÉNURIE

Si après un recrutement, il y a eu un manque de candidatures

**Arrêté du 29 juillet 2022 relatif aux professionnels.les autorisés.es a travailler en structure.
(en annexe)**

- **Des documents sont a fournir pour motiver la dérogation (Art 2).**
- **Un parcours d'intégration doit être mis en place si la dérogation est acceptée.(Art 3).**

LE RSAI

N'est pas nécessairement salarié de l'entreprise.

QUI ?

- Un médecin possédant une spécialisation, une qualification ou une expérience en matière de santé du jeune enfant ;
- Une personne titulaire du diplôme d'Etat de puéricultrice ;
- Une personne titulaire du diplôme d'Etat d'infirmier disposant d'un diplôme universitaire en matière de santé du jeune enfant ou d'une expérience minimale de trois ans à titre principal auprès de jeunes enfants comme infirmier.

Combien de temps/an :

- 10H

Quelle expérience est prise en compte pour l'infirmière :

- Les services hospitaliers pédiatriques ;
- les maternités ;
- les services départementaux de protection maternelle et infantile ;
- les établissements d'enseignement scolaire et les accueils de loisirs ;
- les établissements sociaux et médico-sociaux (pouponnière, centre d'action médico-sociale précoce...)
- les établissements d'accueil de jeunes enfants.
- Les expériences en tant assistant.e maternel.le ou garde à domicile

L'INTERVENANT EN APP

N'est pas nécessairement salarié de l'entreprise.

2 CONDITIONS DOIVENT ETRE REUNIES

Conditions d'expériences :

- L'animateur des séances d'analyses des pratiques professionnelles dispose d'une expérience professionnelle continue ou discontinue de 5 ans :
 - dans un service ou établissement d'accueil du jeune enfant
 - ou -d'animation de séances d'analyse des pratiques professionnelles ;

Conditions de diplôme :

- Diplôme de psychiatrie, psychologie ou de psycho-sociologie au minimum de niveau 5
- Master II de science de l'éducation
- EJE
- Psychomotricien.ne
- IDPE

Combien de temps/an :

- 10H



ATTIRER LE BON PROFIL

Comment attirer le bon profil pour ta structure ?
On le sait, le secteur de la petite enfance est en
pénurie de professionnel-les, mais ce n'est pas pour
cela qu'il faut que tu prennes le premier candidat qui
postule !

LES 3 CLÉS

1

UN BRANDING FORT

Il faut que tu transpires les valeurs que tu prônes dans ton établissement en innovant.

2

UNE ANNONCE CLAIRE

Ne passe pas par 4 chemins, sois précise, concise et dis ce que tu attends du candidat

3

UNE QVT

En entretien, vante les services que tu proposes à tes salarié.es (matériel, AP, Formation, RTT....)

UN BRANDING FORT

Ta marque

L'importance de ton image de marque n'est pas à sous estimer, et même si c'est ta première micro-crèche ou structure! Il va donc être important que tu te démarques des autres de part ton logo, tes couleurs (utilise des couleurs inspirant la confiance). Tout comme pour les personnes, la première impression est toujours déterminante.

Tes valeurs

Toute ta communication doit transpirer les valeurs que tu prônes dans ta structure et ces valeurs doivent être appliquées aussi bien aux enfants qu'à ton personnel.

Ta personnalité

Pour attirer des personnes qui te ressemble, tu dois montrer qui tu es personnellement. Attention, je ne dis pas d'étaler ta vie sur les réseaux sociaux, mais de faire apparaître tes traits de caractère, ta signature émotionnelle.

UNE ANNONCE CLAIRE

Présentation de ta structure

Donne envie au.x candidat.e.s de venir à toi ! Le pourquoi, tes valeurs, la date d'ouverture et pourquoi pas ton envie de travailler avec lui. Sois créatif.ve !

Le poste en question

Décrire ce que tu proposes, les tâches que tu attends du candidat tout en lui donnant envie. N'hésite pas à sortir du cadre conventionnel (annonce humoristique...)

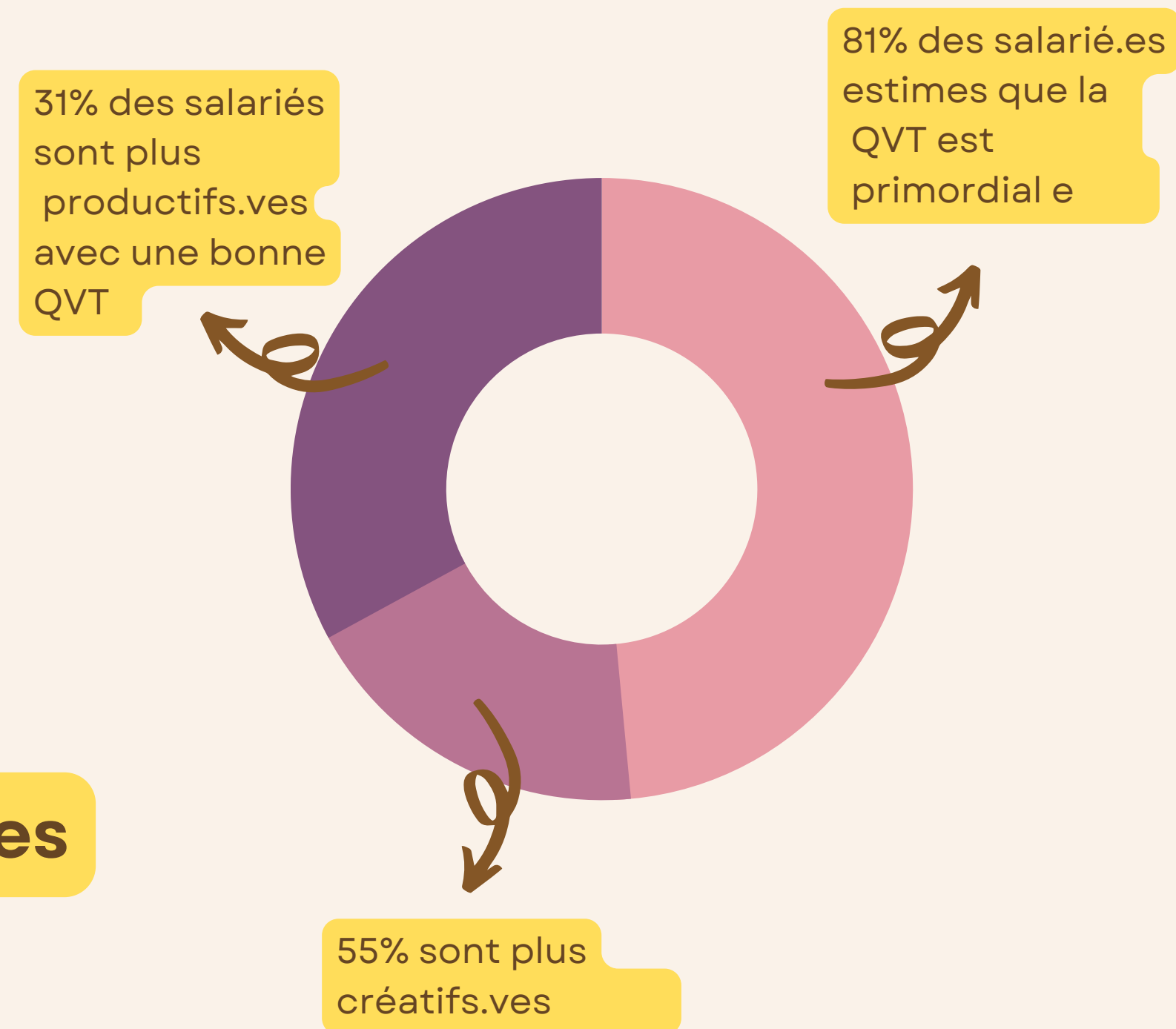
Les mentions légales

Type de poste, durée, type de contrat, Diplôme recherché, expérience souhaitée,....

QUELQUES CHIFFRES LIÉS À LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

- Amélioration de la fidélité au travail 9 fois plus importante
- Réduction de l'absentéisme de 6 fois.

offrir des conditions de travail confortables à ses salarié.es n'a que des avantages.



OFFRIR UNE QVT

QVT ? Quezako

La QVT est la qualité de vie au travail, les conditions que tu offres aux salarié.es au delà du salaire

L'environnement de travail

Les personnes sont de plus en plus sensibles à leur confort dans leur environnement de travail et d'autant plus depuis le premier confinement, il est donc essentiel de leur offrir non seulement un espace où iels se sentent bien mais également un état de confiance absolue

Quelques exemples

Du matériel de qualité, des responsabilités, une évolution de carrière, des avantages, une cohésion d'équipe

Pour que la QVT soit au centre de toutes les préoccupations, il est important d'impliquer ton équipe.



DONNER

De la valeur au poste proposé

VALORISER TOUS LES DIPLÔMES

- En pointant les points positifs du diplôme
- En donnant des responsabilités allant au delà de ce qui est attendu
- En favorisant les formations qui font gagner en compétences

EXPLIQUER CE QUE TU ATTENDS DU CANDIDAT

- La fonction multitâche en micro-crèche
- La flexibilité
- Le projet d'équipe
- Le planning
- L'implication que le/la candidat-e doit avoir
- Lui donner une feuille de route (fiche de poste)

LES VALEURS DE LA MICRO-CRÈCHE/EAJE

- Ta façon de gérer
- Si tu fais partie de l'équipe
- Comment tu impliques l'équipe
- Ce qui est important pour toi
- Comment tu résouds les conflits

A hand is shown dropping a coin into a pink piggy bank. To the left of the piggy bank is a large stack of coins. The background is a soft, out-of-focus light gray.

LES SALAIRES EN MICRO-CRÈCHE

VARIENT EN FONCTION DES DIPLÔMES

1

EJE/RT
1600 - 1800€ net

2

AP
1400 à 1550€ net

3

CAP
Smic à 1400€ net

A top-down view of a light-colored wooden table. Several hands, belonging to different people, are visible, each pointing its index finger at a white, three-dimensional letter. The letters are scattered across the table, and the hands are positioned around them, creating a sense of collaborative selection or discussion. A semi-transparent pink rectangular box is centered over the image, containing the title text in a dark brown, serif font.

LES CANAUX DE DIFFUSION D'UNE ANNONCE

CANAU DE DIFFUSION

- 1 Pôle emploi / INDEED / site internet
- 2 Facebook - groupes privés et page public
- 3 Instagram
- 4 Linkedin
- 5 Le bon coin
- 6 Les tracts chez les commerçants

QU'EST CE QUI MOTIVE LE/LA CANDIDATE À POSTULER

- 1 Une ambiance de travail collaborative
- 2 La quête de sens
- 3 La stabilité de l'emploi
- 4 L'autonomie dans la prise de décision
- 5 Les prises d'initiatives encouragées
- 6 La flexibilité du cadre de travail

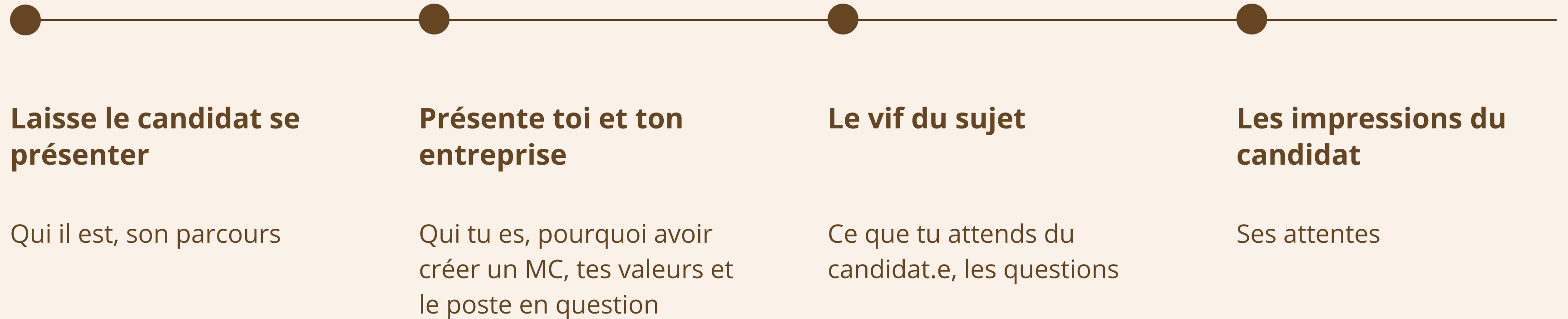
COMMENT DYNAMISER SON OFFRE

- 1 Soigner son titre
- 2 L'annonce doit être claire
- 3 Donner des détails sur l'entreprise
- 4 Montrer les valeurs au seins de ton équipe
- 5 Préciser le type de poste/salaire/
le début de contrat
- 6 Penser à intégrer des mots clés et un
formulaire pour postuler directement



L'ENTRETIEN D'EMBAUCHE

DÉROULÉ



LES QUESTIONS QUE TU PEUX POSER

- Parlez moi de vous ?
- Quelles ont été vos motivations pour postuler ?
- Comment envisagez-vous votre carrière ?
- Etes-vous un leader ?
- Que signifie la bienveillance chez vous ?
- Comment cela se retranscrit dans votre travail ?
- Comment vous décririez-vous ?
- Mise en situation de conflits avec les enfants / entre deux membres de l'équipe comment l'appréhender ?
- Son rapport avec la hiérarchie ?
- Son rapport avec les familles clientes?
- Parlez moi d'un projet que vous avez mener?
- Quels sont vos moteurs professionnels?
- Que savez vous de nous ?
- Pourquoi vouloir changer d'entreprise ?
- Vos passions/hobbies?
- Avez vous eu à gérer une situation délicate/compliquée avec une famille ? avec un enfant? avec une collègue?
- Comment êtes-vous perçu.e par vos collègues?

LES BONUS

Clique sur les liens pour accéder aux différents bonus

- 1 Des annonces qui attirent
- 2 La réglementation autour du personnel
- 3 Equivalences de diplôme
- 4 Organigramme micro-crèche



- **20 porteuses de projet en accompagnement individuel dont 6 ayant déjà ouvert leur MC en 2022**
- **150 apprenantes sur mes formations en ligne**
- **30 gestionnaires et pros de la PE en direction en coaching individuel pour l'organisation et la gestion de leur structure**

Découvrir - moi

Mes réseaux



@mcconsult_creche



Mc Consult Crèche



www.mcconsultcreche.fr

Mes services

Accompagnement individuel

Formation en ligne

Blog