



LES RESSOURCES HUMAINES AU CPE L'ESSENTIEL

S'ENGAGER,
COLLABORER,
SE DÉVELOPPER



UN CPE

UNE ÉQUIPE

UNE PHILOSOPHIE
DE GESTION

L'ACCUEIL DE LA
DIFFÉRENCE

L'INCLUSION
PLUTÔT QUE
L'INTEGRATION

UNE APPROCHE
CENTRÉE SUR LA
FAMILLE

CPE L'ESSENTIEL

161 ave Champagnat
Québec, Québec, G1M 3W4
et
166 ave Bernatchez
Québec, Québec, G1M 0B4

Tel : 418-527-8715

Ce document a été réalisé avec la collaboration de :

- Mireille Blais
- Michèle Boucher
- Édith Forest
- Dominique Masse
- Claudine Newton
- Nicolas Proulx
- Julie Ruel

Le féminin est utilisé dans le but d'alléger le texte.

La vision

À l'écoute de son milieu, le CPE l'Essentiel est reconnu auprès des acteurs liés à la petite enfance pour son approche distinctive tant au niveau de son programme pédagogique qui favorise un suivi personnalisé et adapté aux besoins spécifiques de chaque enfant, que par l'accueil qu'il offre aux familles.

Le CPE l'Essentiel se démarque également par le soutien individualisé qu'il apporte aux responsables de service de garde en milieu familial dans l'accomplissement de leur rôle auprès des enfants et de leur famille.

La mission

Le CPE l'Essentiel offre des services de garde aux enfants de 0-5 ans en installation et aux enfants de 0-12 ans en milieu familial.

Ce service se veut un service de qualité axé sur le développement optimal de chaque enfant.

Un personnel qualifié partageant les mêmes valeurs offre un environnement sain et sécuritaire aux tout-petits.

Au-delà de la différence, il y a l'Essentiel... l'Enfant !

Une saine gestion de son capital humain se caractérise par des relations saines. Le CPE l'Essentiel se veut un milieu de vie riche et stimulant tant pour les enfants que pour son personnel. Le développement de chacun se fait tout au long de sa vie active. Cette démarche participative avec le personnel se veut le moyen d'accroître le potentiel de ses employées par l'amélioration continue de ses pratiques.

Les principes fondamentaux

Étant composé de 3 installations et d'un bureau coordonnateur de la garde en milieu familial, le CPE l'Essentiel forme une grande équipe. Les 4 principes fondamentaux suivants sont au cœur des pratiques quotidiennes de l'ensemble des membres de son équipe. Le personnel de direction se doit d'être un modèle.

- ✓ **L'esprit d'équipe** se construit au fil des jours et des contacts. Il se **caractérise par la conscience des impacts de ses actions sur les autres**. Il se manifeste par des attitudes qui démontrent de l'ouverture, de la solidarité, de la confiance, de l'empathie et du non-jugement.

« Nous travaillons ensemble pour construire des activités partagées afin d'offrir plus de choix aux enfants »

« Une collègue doit s'absenter pour quelques jours, je prends une part de sa tâche afin qu'elle rencontre les délais que lui demande son poste ».

Gestes clés :

- ❖ Je participe à la collectivité, je partage les responsabilités, je m'implique pour la réussite du groupe.
- ❖ Je participe aux réunions en exprimant mes idées, je respecte les décisions et collabore dans leurs applications.

- ❖ Je valide le bien fondé de mes paroles.
- ❖ J'ai un sourire contagieux.

- ✓ **L'engagement teinte profondément les attentes du CPE** envers les membres de son équipe. Il se perçoit dans leurs attitudes. La motivation du personnel pour la réalisation de la mission du CPE est tangible. Le souci de considérer et de répondre aux besoins des enfants, des familles et des collègues est omniprésent. Ce principe se vit dans un équilibre travail-vie personnelle.

« J'agis et je réagis en prenant en considération que mon action aura un impact sur la qualité de mon milieu. Je fais le petit plus qui permettra de donner une valeur ajoutée au CPE. »

Gestes clés :

- ❖ J'adhère aux valeurs corporatives : le respect de l'horaire, l'entraide, le positivisme, la disponibilité sont des attitudes que je privilégie.
- ❖ J'ai des vêtements chauds de rechange pour dépanner un parent afin de permettre à l'enfant de jouer dehors en toute sécurité.
- ❖ Je m'implique dans la vie du CPE.
- ❖ Je respecte les enfants, leurs parents et mes collègues dans mes propos.

- ✓ **L'enrichissement des compétences** en continu colore notre façon d'accompagner le personnel. Étant une organisation apprenante, la réflexion, l'esprit critique, la proactivité ainsi que l'autonomie dans la recherche de solutions et d'améliorations sont favorisées.

« J'ai un problème. Je réfléchis, je valide les pratiques, je lis, je consulte, je m'appuie sur l'expérience de mes collègues. Puis je prends les moyens pour le résoudre »

« J'ai expérimenté et amélioré une intervention auprès d'un enfant ayant des besoins particuliers, je le partage. Je contribue à l'amélioration des compétences de l'équipe du CPE L'Essentiel car je partage mes apprentissages »

Gestes clés :

- ❖ J'ai adoré une formation, j'en fais part à mes collègues.
- ❖ J'ai un problème, j'accepte le soutien de mes collègues.
- ❖ Je prends du temps pour faire une introspection sur mes pratiques.

- ✓ **La cohérence** s'appuie sur des balises et des références communes connues et respectées. Rassurante et attendue, elle favorise la stabilité, elle guide la réflexion, elle clarifie les attentes. Elle permet également la personnalisation des choix ou des interventions en tout respect de la personnalité du CPE.

«Les modes d'intervention sont clairs, disponibles et visibles dans les pratiques de chacun»

Gestes clés :

- ❖ J'agis en conséquence de mes propos.
- ❖ Je mets en pratique les décisions collectives.

Les valeurs corporatives

L'adhésion aux valeurs corporatives se veut un moyen de mobiliser les employés dans la réalisation de sa mission. Celles-ci sont au cœur de l'organisation, elles teintent l'ensemble des pratiques et le fonctionnement. Chacune des valeurs a son importance, elles s'entrecroisent et se complètent.

Engagement : C'est l'intensité que la personne trouve dans le plaisir à faire son travail, à croire en lui et à se sentir valorisée. C'est agir avec cohérence en entretenant un rapport d'harmonie entre les attentes du milieu et l'accomplissement de ses fonctions.

Professionalisme : C'est posséder un sens éthique au travail en exerçant son rôle avec honnêteté et bienveillance. C'est agir avec initiative et participer activement au développement de ses compétences et celles des autres.

Ouverture : C'est être à l'écoute des points de vues, des connaissances et de l'expérience des différents acteurs œuvrant au sein de l'organisation afin d'offrir un service respectant l'individualité et le parcours de chaque personne. C'est aussi la possibilité de se remettre en questions, d'échanger et de construire sur ce qui nous rassemble.

Esprit d'équipe : C'est avoir le souci de l'autre et de développer une pensée commune permettant une réussite collective. C'est promouvoir l'entraide, la collaboration, la cohésion et le sentiment de confiance.

Principe de gestion des ressources humaines au CPE L'Essentiel

La gestion des ressources humaines se caractérise par une équipe de direction dont la **synergie est palpable**. Les messages et les gestes stimulent un fort sentiment de fierté et d'appartenance à une seule entité : le CPE L'Essentiel. C'est une équipe qui met en place les moyens pour que chacun des membres se développe et progresse, et qui, au besoin, réagit.

« Une employée heureuse au travail est une employée qui sait qu'elle a sa place dans l'organisation, elle s'engage et s'implique au quotidien au déploiement de la mission du CPE. Elle porte une partie de la responsabilité collective au CPE envers sa mission, elle fait partie du NOUS collectif »

La gestion des ressources humaines est la responsabilité de chaque gestionnaire. La direction générale se charge de les orienter, de les accompagner, de les guider. Par ses pratiques, elle valorise la collaboration, l'adhésion, le respect des valeurs et de la philosophie du CPE pour que ces dernières soient au centre des interventions. Ouverte et respectueuse de l'autorité des gestionnaires, la direction générale demeure accessible à l'ensemble des membres de l'équipe du CPE L'Essentiel.

L'équipe de gestion est consciente que pour assurer la coordination et la stabilité de son milieu, elle doit mettre en place des outils ayant des orientations claires pour guider les interventions. Celles-ci découlent du plan stratégique qui a été adopté par le conseil d'administration et qui est porté par les gestionnaires à travers le plan d'action annuel.

Le style de communication

Le style de communication privilégié entre les membres de l'équipe du CPE se caractérise par la capacité et la volonté de chacun de s'ajuster l'un à l'autre. Cette démarche emphatique favorise les bonnes relations de travail. Les communications sont égalitaires car les membres de l'équipe peuvent donner leur point de vue et réagir à celui de leurs collègues. La clé du succès est la qualité des relations interpersonnelles dans toutes les situations.

Le dialogue est la méthode favorisée pour permettre l'échange d'idées et la recherche de solutions. Cette conversation libre de contraintes fait partie d'un processus d'apprentissage qui permet à chacun d'en tirer bénéfice.

Le style de gestion est fondé sur une philosophie de groupe et de collaboration. Teinté par une approche équitable, les gestionnaires s'appuient sur des balises et des repères qui permettent l'adaptation des interventions en fonction des besoins.

La qualification est un aspect important lors de la sélection de son personnel car celui-ci, dûment choisis, doit répondre minimalement aux normes de qualification émise par Ministère de la Famille. Une autonomie des moyens est accordée aux employées pour la réalisation de leur travail dans le respect des notions connues et des balises de la structure existante. L'équipe de gestion est accessible et joue un rôle important dans la normalisation des compétences.

Programmes de la gestion des ressources humaines

Recrutement :

Pour répondre aux besoins généraux, la direction établit et révisé ses besoins en effectif. Le profil de compétences de chaque poste permet d'établir les balises des compétences et des qualités nécessaires. Le processus d'embauche se fait en collaboration avec le comité de sélection. L'entretien d'embauche se fait dans un environnement convivial afin d'évaluer la concordance des valeurs, les compétences et le potentiel de développement de la candidate.

Nos outils de sélection sont mis à jour au besoin pour bien répondre aux changements de son environnement.

Accueil et intégration

À son arrivée, la nouvelle employée, sous contrat long, reçoit le manuel de l'employée. Une visite des lieux physiques est organisée et l'employée sera présentée à ses collègues.

Durant sa période de probation, un accompagnement soutenu sera offert à l'employée afin de faciliter l'arrimage de ses pratiques à la philosophie de l'organisation.

Évaluation

Le personnel est rencontré un minimum d'une fois par année dans le cadre d'un plan de développement de compétences. Chaque employée est rencontrée par son superviseure afin d'échanger et d'évaluer le rendement et l'atteinte des objectifs individuels et organisationnels.

Les outils utilisés sont adaptés aux aptitudes et aux compétences nécessaires à chaque corps d'emploi. Une section est réservée au plan d'action annuel afin de valider la contribution individuelle à l'atteinte des objectifs communs.

Des rencontres de suivi peuvent être organisées pour accompagner et soutenir l'employée dans le développement des compétences et attitudes attendues. Un plan de formation peut être proposé afin de soutenir l'employée dans le développement de son plein potentiel.

Politiques existantes :

- Entente de travail
- Guide concernant la classification et la rémunération personnel salarié
- Procédure en matière de santé, sécurité au travail
- Politique d'assignation temporaire
- Politique de reconnaissance des employées
- Politique en matière de vérification d'absence d'empêchement
- Comité en matière de vérification d'absence d'empêchement
- Politique harcèlement psychologique