

**La formation des accueillantes
des milieux d'accueil de l'enfance
par le biais du tutorat**

Etude quantitative

Bernard DE BACKER

Mai 2005

**Avec le soutien de la
Communauté française
de Belgique**

Fédération des institutions médico-sociales (FIMS asbl)

Table des matières

1. <u>Introduction et rétroactes</u>	3
2. <u>Dispositif de l'enquête</u>	5
2.1. Acteurs sondés et mode de collecte de données	5
2.2. Population mère	5
2.3. Echantillon	6
2.4. Représentativité de l'échantillon	8
2.5. Questionnaire et administration	9
3. <u>Caractéristiques des sondées</u>	10
3.1. Les institutions	10
3.2. Les répondantes	11
3.2.1. Responsables	12
3.2.2. Puéricultrices	12
3.3. <u>Synthèse</u>	13
4. <u>Profil des équipes de puéricultrices dans les institutions sondées</u>	14
4.1. Age, turn-over et formation initiale	14
4.2. Fonctions spécifiques	14
4.3. <u>Synthèse</u>	14
5. <u>Perception de l'évolution de la pratique professionnelle</u>	15
5.1. Evolution globale de la pratique et sens du changement perçu	15
5.2. Evolution des tâches	16
5.3. Compétences émergentes	16
5.4. <u>Synthèse</u>	18
6. <u>La formation continuée : ses modalités, effets et obstacles</u>	19
6.1. Participation à la formation	19
6.2. Effets de la formation	20
6.3. Dispositions et obstacles à l'égard de la formation continuée	23
6.4. <u>Synthèse</u>	24
7. <u>L'accompagnement des stagiaires et de nouvelles travailleuses</u>	25
7.1. Présence et caractéristiques des stagiaires	25
7.2. Evolution de la présence des maîtres de stage dans les institutions	26
7.3. Accompagnement des stagiaires	27
7.4. Accompagnement des nouvelles travailleuses	29
7.5. <u>Synthèse</u>	29
8. <u>Les implications du tutorat</u>	30
8.1. Inconvénients et avantages du tutorat	30
8.2. Principales qualités requises pour être tutrice	32
8.3. <u>Synthèse</u>	33
9. <u>Les souhaits en matière de tutorat</u>	34
9.1. Développement et professionnalisation du tutorat	34
9.2. Type de formation souhaité	37
9.3. Le tutorat organisé et la fin de carrière : de faux amis ?	39
9.4. <u>Synthèse</u>	40
10. <u>Enseignements principaux et liens avec l'étude qualitative</u>	41
11. <u>Annexes</u>	45
11.1. Liste des institutions ayant participé à l'enquête	45
11.2. Questionnaires	47

1. Introduction et rétroactes

La présente étude constitue une *seconde partie* du projet mis en place dans le cadre de la convention proposée le 19 décembre 2002 par les partenaires sociaux au Ministre de l'Enfance, J.-M. NOLLET, et acceptée par le Gouvernement de la Communauté française.

Pour rappel¹, cette convention visait à mettre en œuvre l'objectif de formation par le tutorat, inscrit à l'accord-cadre pour le secteur non-marchand, conclu le 29 juin 2000, dans le secteur des milieux d'accueil de l'enfance (MAE). Selon les termes de l'accord, « ce tutorat consisterait en la possibilité donnée à des travailleurs ne disposant pas d'une expérience dans un sous-secteur donné de se former auprès de travailleurs expérimentés ». Ce qui signifie que le tutorat visé ne concernait *que des travailleurs* (et non des élèves-stagiaires).

Les développements ultérieurs et la mise en œuvre du volet tutorat dans l'arrêté qui suivit ont recentré le projet sur des modalités de tutorat dont le point commun est d'associer des accueillantes (principalement puéricultrices dans les services concernés par cette étude²) comme tutrices et comme tutorées, que ces dernières soient des nouvelles travailleuses, des élèves stagiaires ou des personnes en insertion. La problématique de l'accompagnement tutoral des élèves stagiaires est en effet extrêmement importante dans les MAE, ceci dans la mesure où les études de puériculture comportent un nombre élevé d'heures de stages dont l'accompagnement relève en partie des institutions. Il aurait donc été inadéquat de ne pas tenir compte de cette modalité majeure du tutorat dans une étude sur ce thème.

Le tutorat concerné ne se limite dès lors plus au seul tutorat entre *travailleurs*, mais inclut également celui des *stagiaires* et des *personnes en insertion*.

La première partie de ce projet est une étude qualitative publiée par la FIMS en mai 2004. La problématique du tutorat y a été abordée par le biais d'une recherche documentaire (relative à l'évolution de l'accueil de l'enfance et à la problématique contemporaine du métier de puéricultrice et de la formation continuée) et de treize interviews approfondies d'acteurs du secteur (milieux d'accueil et enseignement).

Les points suivants ont été traités dans cette première partie :

- Le champ des MAE et ses transformations
- Les profils, la formation initiale et continuée des accueillantes dans les MAE
- La problématique contemporaine de la formation continuée
- Une mise en perspective du tutorat dans la formation initiale et continuée
- La problématique du tutorat dans les MAE

Nous avons notamment souligné dans cette première étude que « divers types de tutorat plus ou moins formalisés existent dans les MAE, et ceci dès la première réglementation des études de puéricultrices en 1957 », mais que « si ce tutorat était mis en oeuvre conjointement par l'école et par les services, il plaçait rarement les puéricultrices en position plénière de tutrice (même si elles jouaient un rôle non négligeable dans le dispositif) ».

Nous pointions également le fait que les évolutions du secteur et de la formation initiale des puéricultures avaient « généré un *déplacement de la fonction tutorale des écoles vers les services*. Associées à l'augmentation du nombre de stagiaires, ces évolutions ont mis plus

¹ Le lecteur trouvera plus de précision au sujet de cette convention dans l'introduction du premier rapport, B. DE BACKER, *La formation des accueillantes des MAE par le biais du tutorat*, 63 pages, FIMS 2004.

² Accueil en collectivité privé et subventionné. La très grande majorité des accueillantes étant puéricultrices dans ces services, c'est donc de la problématique du tutorat *de et par* les puéricultrices dont il sera question ici.

souvent les puéricultrices en position de tutrice (« tutorat par les pairs »), alors même que leur formation et les modifications de la base sociale de leur recrutement ne les préparaient pas à assumer cette fonction. Enfin, le code de qualité et la notion de projet d'accueil débouchaient notamment sur la nécessité d'une plus grande implication des accueillantes au sein des institutions. »

En d'autres mots, le *tutorat de formation* des élèves stagiaires apparaissait comme étant de loin le plus important dans le secteur des MAE (plus précisément pour notre étude : accueil en collectivité privé et subventionné), et non pas le *tutorat d'intégration* ou *d'insertion*³ entre travailleurs mentionné par l'accord-cadre.

L'objectif de la présente enquête par questionnaire est de tester diverses conclusions formulées à l'issue de l'étude qualitative, ceci auprès d'un échantillon représentatif de 65 responsables et 198 accueillantes de l'accueil en collectivité privé et subventionné. Le questionnaire a été administré par interview en janvier et février 2005. Le traitement informatique des données a été effectué par le bureau d'étude SONECOM⁴.

Précisons que l'auteur a consacré sept mois de travail à tiers temps à cette étude, ceci du 1^{er} novembre 2004 au 31 mai 2005.

Les domaines d'investigation de l'enquête sont les suivants :

- L'évolution de la pratique professionnelle
- La formation continuée, ses modalités et ses effets
- L'accompagnement des stagiaires et des nouvelles travailleuses
- Les implications de cet accompagnement
- Les souhaits en matière de développement du tutorat

Chacun de ces thèmes sera développé dans un chapitre séparé et mis globalement en relation avec les enseignements de l'étude qualitative dans le dernier chapitre. Par ailleurs, comme dans toute étude de ce type, le questionnaire apporte également des informations sur l'identité des répondants et de leur milieu de travail. Nous commencerons par ces données après avoir précisé les conditions techniques de réalisation de l'enquête.

Chaque chapitre se clôture par une courte synthèse des enseignements principaux. Ce texte surligné en grisé ne peut évidemment pas contenir toutes les informations exposées dans les pages qui précèdent.

Nous tenons à remercier toutes les responsables d'institutions et les puéricultrices qui se sont prêtées aux interviews. Le lecteur trouvera la liste nominative des institutions sondées en annexe de ce rapport, ainsi que le nombre de puéricultrices sondées pour chaque institution.

Enfin, *last but not least*, un grand merci à Marie-Dominique Coupin et Véronique Geneste qui ont contacté les institutions, élaboré le planning des visites et réalisé les interviews dans des conditions parfois difficiles, ce qui a nécessité de la patience et de l'obstination. L'auteur de ces lignes, ayant lui-même participé à la collecte des données, peut en témoigner.

Bonne lecture,

Bernard De Backer, mai 2005

³ Pour plus de précision sur cette typologie du tutorat, voire notre étude de 2004 pp. 23, 24 et graphe p. 31.

⁴ Sondages Etudes Communication.

2. Dispositif de l'enquête

2.1. Acteurs sondés et mode de collecte des données

Dans la mesure où la problématique du tutorat concerne autant les responsables des institutions que les puéricultrices, nous avons pris l'option de sonder ces deux catégories d'acteurs afin de connaître et de comparer leurs réponses. Ceci se justifiait d'autant plus que notre enquête se situe dans le contexte du Code de qualité de l'ONE qui stipule « *qu'un accueil de qualité doit faire l'objet d'une réflexion dans un processus dynamique, continu, partagé et considéré comme enjeu de professionnalisation* ». Ce qui suppose, selon le Code, l'élaboration d'un projet d'accueil « *élaboré en concertation avec les accueillantes* ».

Il nous apparaissait dès lors nécessaire de pouvoir comparer les perceptions des responsables d'institutions et des puéricultrices, ce qui supposait de rencontrer des acteurs travaillant dans les mêmes lieux et de leur poser des questions identiques ou très similaires.

Les questionnaires (voir exemplaires en annexe) comportaient dès lors une très forte majorité de questions communes et quelques questions spécifiques à chacune des deux catégories d'acteurs sondés. Ceci explique que le questionnaire adressé aux responsables comportait 72 questions et celui destinée aux puéricultrices 74. Outre ces quelques éléments spécifiques, nombre de questions adressées aux responsables concernaient l'ensemble de puéricultrices (pratique professionnelle, formation continuée, tutorat...), alors que les mêmes questions adressées aux puéricultrices concernaient leur pratique propre.

Pour éviter les aléas d'enquêtes par questionnaire effectuées par voie postale (faible taux de retour, représentativité aléatoire, absence de contrôle sur l'identité des répondants, risques d'erreurs...), nous avons pris l'option d'administrer le questionnaire par interview, dans les milieux d'accueil. Nous avons dès lors construit un échantillon stratifié représentatif de la population mère, ceci par tirage au sort au sein de sous-ensembles de la population.

2.2. Population mère

Institutions

Le secteur concerné par l'enquête est constitué des milieux *d'accueil de l'enfance en collectivité, privés et subventionnés*. Trois types de services existent dans ce champ : les crèches, les maisons communales d'accueil de l'enfance (MCAE) et les préguardiennats.

Selon les données fournies par l'ONE (novembre 2004), 130 MAE constituent cet ensemble. La ventilation par province et par type de milieu d'accueil est la suivante :

Tableau 1 : Ventilation des institutions par province et par type de milieu d'accueil

<i>Provinces</i>	<i>Crèches</i>	<i>MCAE</i>	<i>Préguardiennats</i>	<i>Total (N)</i>
Bruxelles-Capitale	36	1	1	38
Brabant wallon	11	6	1	18
Hainaut	10	4	0	14
Liège	18	10	3	31
Luxembourg	7	8	0	15
Namur	10	4	0	14
Total	92	33	5	130

On constate la très forte prédominance des crèches (70,7 %), suivies des MCAE (25,4 %), ainsi que le nombre très faible de préguardiennats (3,8 %). Au niveau régional, Bruxelles et Liège réunissent plus de 50 % des milieux d'accueils concernés, le Luxembourg étant par ailleurs la seule province où les MCAE sont plus nombreuses que les crèches.

Les capacités d'accueil des MAE peuvent varier considérablement, surtout pour les crèches (de 18 à 122 places pour la plus grande).

La ventilation des 130 institutions concernées en fonction de cette variable est la suivante :

Tableau 2 : Ventilation des institutions par capacité d'accueil

Capacité	Crèches	MCAE	Prégardiennats	Total (N)
12 à 17	0	26	0	26
18 à 30	45	7	4	56
31 à 48	31	0	1	32
Plus de 48	16	0	0	16
Total	92	33	5	130

Comme on peut le constater, les crèches sont en moyenne de plus grande taille que les MCAE et les prégardiennats, ce qui signifie que le nombre de puéricultrices travaillant en crèches est plus élevé que le pourcentage de ce milieu d'accueil dans l'ensemble (70,7 %).

Puéricultrices

Les chiffres de 2003 fournis par l'Office donnent un total de 1074 puéricultrices équivalent temps plein (ETP) dans les PO libres subventionnés, dont 614 sur le « compte ONE » et 460 autres (fond propre, Maribel social, PRC...). Si l'on applique un taux d'occupation⁵ de 76 %, nous pouvons évaluer le nombre de personnes physiques (PP) à 1413.

La ventilation des puéricultrices par milieu d'accueil est lié à la capacité de ces derniers, et à l'encadrement minimum requis par l'ONE. C'est sur base de ce principe que nous avons construit l'échantillon de puéricultrices.

2.3. Echantillon

Institutions

Pour des raisons de temps mais aussi de comparabilité des réponses apportées par les deux catégories d'acteurs sondés, il a été décidé de soumettre le questionnaire aux responsables et aux puéricultrices des *mêmes institutions*. La première opération consistait donc à construire un échantillon représentatif d'institutions, puis à choisir un certain nombre d'accueillantes par milieu d'accueil, ceci en fonction de la taille.

Un échantillon de 65 institutions, soit la moitié de la population mère, nous a paru suffisant. En effet, un nombre plus élevé aurait inévitablement posé des difficultés de remplacement en cas de refus de l'enquête, dans la mesure où l'échantillon est construit selon la technique des quotas et que la « réserve de recrutement » est très faible⁶.

Le temps alloué à l'enquête ne permettait par ailleurs pas de procéder à plus d'interviews.

Nous avons tenu compte de trois variables pour construire l'échantillon :

1. Type de MAE (modalités : crèche, MCAE, prégardiennat)
2. Province (modalités : 5 provinces wallonnes + Région de Bruxelles-Capitale)
3. Capacité d'accueil (modalités : 12-17, 18-30, 31-48, plus de 48)

⁵ Temps de travail moyen pour l'ensemble du secteur. 76 % est le taux pour l'ensemble des accueillantes des services privés et publics, selon les données de l'ONE.

⁶ Heureusement, comme nous le verrons plus loin, la quasi-totalité (64 sur 65) des institutions tirées au sort a accepté de participer à l'enquête et nous n'avons dû procéder qu'à un seul remplacement.

65 institutions ont été tirées au sort dans les listings reçus de l'ONE et ajustées par nouveau tirage au sort, afin que la ventilation selon les trois variables corresponde à celle de la population mère. Le tableau suivant donne la ventilation de l'échantillon par province et par type de milieu d'accueil, ces deux variables étant croisées.

Tableau 3 : Ventilation de l'échantillon d'institution par type de MAE et par province

Provinces	Crèches	MCAE	Prégardiennats	Total (n)
Bruxelles-Capit.	18	1	1	20
Brabant wallon	6	3		9
Hainaut	5	2		7
Liège	9	5	1	15
Luxembourg	3	4		7
Namur	5	2		7
Total	46	17	2	65

Si l'on compare la structure de cet échantillon avec celle de la population mère, la ventilation selon les critères de la province et du type de milieu d'accueil (non croisés) est quasiment identique.

Tableau 4 : Comparaison de la population mère et de l'échantillon (province et type)

Provinces	Population mère (N)		Echantillon (n)		Type	Population mère (N)		Echantillon (n)	
Bruxelles-Capit.	38	29,2 %	20	30,8 %	Crèche	92	70,8 %	46	70,8 %
Brabant wallon	18	13,8 %	9	13,8 %	MCAE	33	25,4 %	17	26,2 %
Hainaut	14	10,8 %	7	10,8 %	Prégard.	5	3,8 %	2	3,1 %
Liège	31	23,8 %	15	23,1 %					
Luxembourg	15	11,5 %	7	10,8 %					
Namur	14	10,8 %	7	10,8 %					
Total	130	100 %	65	100 %		130	100 %	65	100 %

Les quelques petites variations sont évidemment dues au fait qu'il est impossible de fractionner les unités, ceci dans le contexte d'une population mère et d'un échantillon particulièrement petits.

Il n'a par ailleurs pas été possible de croiser les quotas, en ayant par exemple le même pourcentage de type de milieu d'accueil par province dans la population mère et dans l'échantillon. Mais comme la densité des types de milieu d'accueil varie très fort par province (avec notamment une concentration des MCAE dans les provinces de Liège et du Luxembourg), le tirage au sort a débouché sur une bonne homologation entre échantillon et population mère, également pour ces deux variables *croisées*.

Le tableau suivant donne simultanément la ventilation de la population mère et celle de l'échantillon en fonction de la variable de la capacité d'accueil et ses cinq modalités.

Tableau 5 : Comparaison de la population mère et de l'échantillon (capacité d'accueil)

Capacité	Population mère (N)		Echantillon (n)	
12 à 17	26	20,0 %	13	20,0 %
18 à 30	56	43,1 %	28	43,1 %
31 à 48	32	24,6 %	16	24,6 %
Plus de 48	16	12,3 %	8	12,3 %
Total	130	100%	65	100 %

Sur cette variable, les pourcentages sont totalement identiques, le nombre d'institutions sondées par capacité correspondant exactement à la moitié de la population mère pour chacun des modalités.

Pour les mêmes raisons que celles évoquées plus haut, l'homologie pour les variables croisées du type de MAE et de la capacité est également très bonne.

L'échantillon des 65 institutions représente donc une composition quasi-identique à celle de la population mère sur les trois variables prise en compte : localisation géographique, type de milieu d'accueil et capacité. Il est par ailleurs très proche en ce qui concerne ces variables croisées deux à deux.

Puéricultrices

Le nombre de puéricultrices sondées par institution est lié à la capacité d'accueil. Pour des raisons de faisabilité (disponibilité des puéricultrices, déplacements des enquêtrices, temps alloué à l'enquête), il a été décidé de ne pas dépasser les 200 interviews.

Il était demandé aux responsables des institutions de faire appel à un certain nombre de puéricultrices volontaires et représentatives de leur équipe selon le critère de l'ancienneté. Si un tirage au sort au sein de chaque institution aurait été scientifiquement plus rigoureux, il était impraticable sur le terrain. En effet, le nombre élevé de temps partiels aurait posé des problèmes aigus de disponibilité et une multiplication des déplacements. D'autre part, en cas de refus, il aurait été nécessaire de procéder à un nouveau tirage au sort rendant la procédure particulièrement lourde, voire totalement impraticable dans le cadre des moyens alloués à l'enquête.

Le tableau ci-dessous fournit le nombre d'institutions sondées en fonction de la capacité d'accueil, le nombre de puéricultrices sondées par institution et le nombre total de sondées.

Tableau 6 : Nombre de puéricultrices et nombre total des interviews

<i>Capacité</i>	<i>MAE</i>	<i>Puer. par MAE</i>	<i>Total puer.</i>	<i>Total interviews (n)</i>
12 à 17	13	2	26	39
18 à 30	28	3	84	112
31 à 48	16	3	48	64
Plus de 48	8	5	40	48
Total	65		198	263

Le nombre de acteurs rencontrés est donc de 65 responsables et 198 puéricultrices, soit 263 personnes au total. C'était là le maximum d'interviews qu'il nous a été possible de réaliser étant donné les moyens de temps qui ont été alloués à l'équipe (2 mois ETP pour le chercheur, 1 mois ETP pour chacune des deux enquêtrices, ce qui fait un total de 4 mois ETP).

2.4. Représentativité de l'échantillon

Sans vouloir trop nous étendre sur les aspects techniques de cette question, il nous paraît cependant important de rappeler quelques principes au lecteur, notamment pour éviter des généralisations hâtives au départ des enseignements de la présente enquête.

Une enquête quantitative par questionnaire procède en général par le biais de la constitution d'un échantillon de la population (organisations ou personnes) concernée. La représentativité des résultats obtenus dépend d'abord de la taille et de la structure de l'échantillon.

Pour ce qui est de la taille de l'échantillon (n), quand la population mère (N) est importante, l'échantillon ne doit pas être proportionnel à N comme on le pense souvent (en parlant de « taux de sondage »). En fait, la marge d'erreur dépend de la taille de l'échantillon lui-même. Ainsi, un échantillon de 1300 personnes aura une marge d'erreur de +/- 2,75 %, alors que celui de 100 personnes a une marge de +/- 9,75 %. Il convient cependant de moduler ces chiffres selon le degré d'hétérogénéité de la population mère : au plus celle-ci est hétérogène, au plus la marge d'erreur augmente et inversement. En outre, quand N est petit, les calculs varient quelque peu.

Dans notre cas ($n = 263$ personnes et $N = 1478$), nous nous situons dans une marge d'erreur de $\pm 5,50\%$. Ceci ne vaut bien sûr que pour l'ensemble des sondées. Si l'on analyse de manière séparée les 65 responsables et les 198 puéricultrices, la marge d'erreur est plus importante (respectivement $\pm 8,63\%$ et $\pm 6,46\%$). Le raisonnement est le même pour tous les autres sous-ensembles (type de MAE, province, etc.). Il conviendra dès lors de procéder avant tout à une interprétation globale des résultats et de nous cantonner aux tendances les plus marquées pour les deux catégories d'acteurs.

En ce qui concerne la structure de l'échantillon, nous avons détaillé plus haut les règles qui ont présidé à sa construction. Nous pouvons en déduire que les 65 institutions qui en font partie forment un ensemble très similaire à la population des 130 institutions de référence (sur les trois variables choisies). La question est plus délicate pour les puéricultrices, dans la mesure où celles-ci ont été choisies sur base volontaire par les responsables, principalement selon le critère de l'âge et de l'ancienneté.

2.5. Questionnaire et administration

Une autre composante de la qualité d'une enquête est bien entendu le questionnaire et le mode d'administration de celui-ci (par interview ou par envoi postal). Nous l'avons composé sur base des enseignements de l'étude qualitative⁷ et en concertation avec les responsables des deux fédérations commanditaires de cette enquête. Certaines questions ont été rajoutées par ces dernières. Le questionnaire a ensuite été testé auprès de deux responsables d'institutions et de quatre puéricultrices, puis relu par l'institut de sondage SONECOM.

Malgré ces précautions, certaines questions se sont révélées plus ardues à utiliser que d'autres. Nous évoquerons ces quelques difficultés dans le corps même du rapport.

Les 263 questionnaires ont été administrés par interview, ce qui impliquait de nombreux déplacements dans différentes régions de la Communauté Wallonie-Bruxelles (de Molenbeek à Athus, d'Estaimpuis à Herve...). La durée de chaque interview variait entre 30 minutes et une heure - ceci en fonction des réalités vécues, d'éventuels problèmes de compréhension et de l'opportunité saisie par certaines personnes pour évoquer diverses réalités vécues⁸. Comme il n'est pas toujours facile (ni même souhaitable) d'interrompre cette expression, le travail d'administration du questionnaire a été parfois plus long que prévu, durée à laquelle s'ajoutait des déplacements dans des conditions météorologiques quelquefois très perturbées⁹.

Dans certains cas, l'interview s'est réalisée sur le « tapis de dodo », sur la planche à langer ou sur la table de l'ordinateur, la puéricultrice portant un enfant dans les bras et le nourrissant pendant l'entretien. Enfin, étant donné l'exiguïté de certains locaux, il a été quelquefois nécessaire de changer une ou deux fois de pièce. Quatre interviews ont été réalisées par téléphone, les sondées étant absentes pour des raisons de maladie (ou de changements d'horaires) au moment du passage des enquêtrices. Ce mode d'administration n'a pas posé de problèmes particuliers.

Une seule institution a refusé de participer à l'enquête et a été remplacée par une autre ayant les mêmes caractéristiques (type, capacité et province). La liste nominative des institutions participantes est mentionnée en annexe.

⁷ B. DE BACKER, *La formation des accueillantes des MAE par le biais du tutorat*, 63 pages, FIMS 2004.

⁸ Il semble y avoir une assez forte demande d'expression des problèmes vécus avec un tiers extérieur, à tel enseignant qu'une des enquêtrices a été plus d'une fois sollicitée pour une supervision.

⁹ La collecte des données s'est effectuée durant les mois de janvier et février 2005.

3. Caractéristiques des sondées

Comme nous l'avons laissé entendre à la fin du chapitre précédent, la totalité des institutions prévues a été sondée, avec un seul remplacement sur les 65, suite à un refus d'interview d'une responsable. Le quota de puéricultrices a également été parfaitement respecté, ceci pour chacun des milieux d'accueil de l'échantillon, ce qui fait que l'échantillon obtenu correspond exactement à l'échantillon prévu.

Nous donnons dans le tableau 7 la ventilation des responsables (correspondant à celle des institutions) et des puéricultrices par type de milieu d'accueil et par province.

Tableau 7 : Composition de l'échantillon (responsables et puéricultrices)

Provinces	Crèches		MCAE		Prégardiennats		Total		
	Resp.	Puer.	Resp.	Puer.	Resp.	Puer.	Resp.	Puer.	Total
Bruxelles-Capit.	18	62	1	2	1	3	20	67	87
Brabant wallon	6	20	3	6			9	26	35
Hainaut	5	17	2	5			7	22	29
Liège	9	29	5	11	1	3	15	43	58
Luxembourg	3	9	4	10			7	19	26
Namur	5	17	2	4			7	21	28
Total	46	154	17	38	2	6	65	198	263

La majorité des interviews a été réalisée dans la région de Bruxelles-Capitale, suivie de la province de Liège, du Brabant-wallon, du Hainaut, de Namur et du Luxembourg.

Rappelons qu'il s'agit ici d'une enquête auprès des seules structures d'accueil en collectivité privé et subventionné. Il va de soi qu'une enquête incluant les structures publiques et l'accueil à domicile aurait probablement donné une ventilation différente, notamment pour la province de Hainaut.

Dans les paragraphes qui suivent, nous livrons quelques informations sur d'autres données relatives aux institutions et aux deux catégories d'acteurs, telles qu'elles résultent de l'enquête elle-même. Il s'agit ici des réponses à la « carte de visite de l'institution » et aux deux premiers groupes de questions (« identification du répondant » et « caractéristiques du milieu d'accueil »). Le lecteur trouvera le questionnaire en annexe de ce rapport.

3.1. Les institutions

On remarquera d'abord que 24 institutions déclarent n'être membres d'aucune fédération, 34 d'être membres de la FIMS et 7 de la FILE. On ne peut qu'être frappé par le nombre élevé de MAE qui ne sont pas membres d'une fédération¹⁰. Pour celles qui sont membres, on constatera la très forte prépondérance de la FIMS (un peu plus d'une institution sur deux et près de cinq fois plus que la FILE)¹¹. Rappelons que la variable d'appartenance à une fédération n'entrait nullement en ligne de compte dans la composition de l'échantillon. Il s'agit donc d'une donnée *ex-post* résultant de la composition aléatoire de ce dernier.

Les institutions sont d'anciennetés extrêmement variées : 7 ont été fondées avant 1960, 2 entre 1960 et 1969, 18 entre 1970 et 1979, 18 entre 1980 et 1989, 19 ont été fondées après 1989. Nous n'avons pas de réponse pour une seule institution.. Il y a donc une grande variété d'anciennetés au sein de l'échantillon. La date de création semble par ailleurs bien connue des responsables, 57 d'entre elles ayant donné l'année sans consulter de documents.

¹⁰ Selon le témoignage des enquêtrices, plusieurs institutions ont demandé des renseignements sur les modalités d'affiliation et sur les avantages qu'elles pouvaient en retirer.

¹¹ Ceci correspond au poids de la FIMS dans la population mère. Nous ne connaissons pas celui de la FILE.

La localisation des MAE est très majoritairement urbaine, 11 seulement se situant en milieu rural ou semi-rural, 23 dans une ville de taille moyenne ou petite, 10 en périphérie d'une grande ville et 21 dans le centre d'une grande ville. Si l'on regroupe les chiffres, l'on trouve une répartition plus ou moins égale entre d'un côté la grande ville¹² et sa périphérie (31 institutions) et de l'autre la petite ville ou le milieu rural (34 institutions).

En matière de population, 30 accueillent des enfants issus de manière principale des classes moyennes ou supérieures, 3 de milieu populaire. Une majorité de 32 institutions accueille une population mixte sans groupe social dominant. En matière d'origine, c'est la population « belge de souche » qui prédomine (45 institutions), suivi d'une population mixte (18 institutions). Les institutions qui travaillent avec une population majoritairement issue de l'immigration extra-européenne sont très minoritaires (2 institutions). Il ne nous est pas possible de déterminer les causes de cet état de fait : choix ou conséquences de la localisation.

La composition interne des milieux d'accueil est très largement celle de groupes horizontaux (enfants de même classe d'âge), seuls 6 étant structurés en groupes verticaux et 5 dans une autre structure (par compétences motrices et mentales, en un seul groupe ou en groupes semi-verticaux). Le nombre moyen de travailleurs (puéricultrices, « staff », personnel administratif et d'entretien) est de 15 personnes physiques et 10 équivalents temps plein par institution, avec bien entendu de fortes variations (le maximum est de 62 personnes¹³, le minimum de 5).

En ce qui concerne le projet d'accueil, une nette majorité déclare l'avoir révisé depuis moins de deux ans (49 institutions). Il est « en gestation » pour quatre institutions et deux déclarent ne pas avoir de projet écrit.

La ventilation selon la participation financière des parents (PFPM) est la suivante.

Tableau 8 : Participation financière moyenne des parents

<i>PFPM (en euros par jour)</i>	<i>Effectifs</i>	<i>Pourcentages</i>
< 8,4	4	6,2 %
8,4 < 11	9	13,8 %
11 < 12	10	15,4 %
12 < 13	19	29,2 %
13 < 14	16	24,6 %
> 14	7	10,8 %
Total	65	100,0 %

Comme on peut le voir, la majorité (64,6 %) des institutions se situe au dessus de 12 euros par jour, la modalité la plus fréquente étant celle de 12 à 13 euros. Cette ventilation est assez proche de celle de l'ensemble des institutions concernées.

Enfin, point très important au regard de notre étude : 80 % des responsables (soit 52) déclarent avoir de manière permanente « une relation privilégiée avec une ou plusieurs écoles de puériculture » et 3 « de manière épisodique ». 10 n'ont pas de relations avec une école. Nous reviendrons évidemment sur ce point en abordant la problématique des stagiaires.

3.2. Les répondantes

Nous synthétisons ici les données d'identification relatives à la personne des répondants, soit les 65 responsables et les 198 puéricultrices. Ces données concernaient le genre, l'âge et l'ancienneté dans le secteur et dans l'institution, mais également la formation initiale, le temps de travail et la formation continuée des responsables.

¹² Bruxelles, Liège, Charleroi et Mons.

¹³ Il s'agit, dans ce cas, d'une institution regroupant différents agréments.

Responsables

Sans surprise, les répondants sont avant tout des répondantes, seuls deux hommes faisaient partie de notre échantillon. Il s'agit de femmes âgées de plus de 40 ans pour une forte majorité (45 sur les 65). 6 responsables étaient âgées de moins de 30 ans. Les formations initiales sont assez variées, avec cependant une prédominance des infirmières (25) et des assistantes sociales (22), suivi d'un groupe « autre » (16) aux formations variées (ergothérapeute, institutrice, psychologue, comptable, psychomotricienne...), mais dans lequel on retrouve 8 autres infirmières (sociales, psychiatriques, santé communautaire et hospitalières), ce qui fait un total de 33 infirmières *largo sensu*. Seuls deux responsables sont puéricultrices.

Une majorité (38) participe « régulièrement » à des activités de formation continuée depuis leur entrée en fonction et 21 participent « de temps à autre ». Un petit groupe de 6 personnes ne participe jamais ou presque jamais à de la formation. La participation à des activités de formation des responsables apparaît donc comme une pratique assez diffusée (plus de 90 % participe régulièrement ou de manière plus épisodique).

Au niveau de l'ancienneté¹⁴, il convient de bien distinguer celle qui est relative à la fonction de responsable et celle qui concerne l'ancienneté dans les MAE.

Tableau 9 : Ancienneté des responsables

<i>Ancienneté dans l'institution</i>		<i>Ancienneté dans le secteur des MAE</i>	
+ de 30 ans	1	+ de 30 ans	1
20 à 29 ans	11	20 à 29 ans	15
10 à 19 ans	26	10 à 19 ans	27
5 à 9 ans	12	Moins de 10 ans	22
Moins de 5 ans	15		
Total	65	Total	65

Un peu moins de la moitié des responsables (27, soit 42 %) ont une ancienneté inférieure à 10 ans dans leur institution, donnée qu'il faudra garder à l'esprit lorsque nous examinerons leurs réponses sur certaines évolutions, notamment de la pratique professionnelle des puéricultrices. Remarquons que l'ancienneté institutionnelle diffère peu de l'ancienneté sectorielle, ce qui indique une faible mobilité professionnelle à l'intérieur du secteur.

Puéricultrices

Sans surprise, il n'y a aucun puériculteur parmi les puéricultrices. Les âges sont relativement bien répartis, ce qui résulte de la demande adressée aux responsables¹⁵ et de la structure démographique de la population mère.

Tableau 10 : Répartition des puéricultrices sondées par classes d'âge

<i>Classes d'âge</i>	<i>Effectifs</i>	<i>Pourcentages</i>
+ de 60 ans	1	0,5 %
50 à 59 ans	20	10,1 %
40 à 49 ans	70	35,4 %
30 à 39 ans	55	27,8 %
25 à 29 ans	31	15,7 %
- de 25 ans	21	10,6 %
Total	198	100,0 %

¹⁴ Il s'agit de l'ancienneté de présence et non de l'ancienneté barémique. Une ancienneté institutionnelle supérieure à la sectorielle s'explique par un agrément hors ONE dans l'institution, pour lequel la responsable a travaillé antérieurement. Cette situation s'est également rencontrée pour deux puéricultrices (cf. tableau 11).

¹⁵ Le critère de sélections des puéricultrices était, outre la participation volontaire, leur caractère représentatif de l'institution en termes d'âge et d'ancienneté.

Les sondées se répartissent de manière quasi égale entre les plus de 40 ans (91) et les moins de quarante ans (107), avec une concentration assez forte entre 30 et 49 ans (125, soit 63 %).

Cette population est plus jeune que la population globale des 1753 puéricultrices et accueillantes occupées par les services publics *et* privés (chiffres ONE, 2000), dont nous avons présenté la ventilation dans notre rapport précédent. L'explication réside sans doute dans le fait que la population mère des institutions *privées* est globalement plus jeune que celle des services publics.

Tableau 11 : Anciennetés des puéricultrices sondées

<i>Classes d'âge</i>	<i>Ancienneté dans l'institution</i>	<i>Ancienneté dans le secteur des MAE</i>
+ de 30 ans	8	15
20 à 29 ans	42	37
10 à 19 ans	70	77
5 à 9 ans	34	29
Moins de 5 ans	44	40
Total	198	198

Comme pour les responsables, la variation de répartition entre les deux anciennetés n'est pas très grande. Ce sont les plus âgées qui présentent la plus grande variation et ont donc connu quelque mobilité au sein du secteur.

La moitié des puéricultrices travaillent à temps plein, l'autre moitié se répartissant entre « 75 % temps et plus » (37) et entre « 50 % et moins de 75 % » (62). Aucune puéricultrice ne travaille en dessous du mi-temps. Pour les 99 qui travaillent à temps partiel, il s'agit d'un choix volontaire (54) ou involontaire mais qui ne pose pas de problèmes (24). Une minorité de 21 puéricultrices déclare être occupée dans un temps partiel « qui pose des problèmes ».

Leur formation initiale est pour 97 % celle de puéricultrice (192 sondées sur 198), dont 30 sont aussi aspirantes en nursing. Les 6 autres sont éducatrices ou institutrices maternelles.

3.3. Synthèse

Pour rappel, l'échantillon final correspond totalement à celui qui avait été prévu au départ. Les données plus précises concernant les institutions et personnes sondées constituent des informations *ex-post*, non choisies au départ.

C'est très clairement la variété des situations et des profils qui caractérise l'échantillon d'institutions et de répondantes. On retiendra ces quelques éléments :

- Cette enquête étant réalisée par une fédération d'employeurs, il est frappant de voir que 37 % des institutions sondées ne sont membres d'aucune fédération, 52 % de la FIMS et 11 % de la FILE. Pour le reste, les institutions sondées se répartissent sur un vaste spectre d'anciennetés, d'implantations géographiques et de type de publics accueillis. Une très forte majorité (52 sur 65) a une relation privilégiée avec une école de puériculture, ce qui est bien entendu fondamental pour notre sujet.
- Les responsables sont en majorité des infirmières, suivies des assistantes sociales. Seuls deux responsables sur 65 sont des puéricultrices. Une majorité participe régulièrement à des activités de formation. Si les anciennetés sont très variables, 42 % des responsables ont moins de 10 ans d'ancienneté dans l'institution.
- Les puéricultrices (seuls 6 accueillantes n'ont pas cette formation initiale) sont d'âges très variés, mais avec un groupe important (63 %) entre 30 et 50 ans. La moitié travaille à temps partiel. Pour 21 d'entre-elles, ce temps partiel « pose des problèmes ». 61 % ont plus de 10 ans d'ancienneté dans leur institution.

4. Profil des équipes de puéricultrices dans les institutions sondées

Il ne sera plus question ici des caractéristiques des sondées, mais bien de quelques-unes de l'ensemble de l'équipe de travail, telles qu'elles apparaissent dans les réponses des deux catégories de personnes interrogées. Ce thème n'était pas au centre de notre étude, mais les données collectées permettent de se faire une idée un peu plus précise de l'ensemble des puéricultrices concernées, et pas uniquement de celles qui ont été interviewées.

4.1. Age, turn-over et formation initiale

Si une courte majorité de 28 responsables disent avoir une équipe d'âges très mélangés dans laquelle aucun groupe dominant ne se dégage, un groupe important (24) fait état d'une majorité de moins de 40 ans et un petit groupe (13) évoque une équipe avec une majorité de plus de 40 ans. Cette hiérarchie est confirmée par les réponses des puéricultrices aux mêmes questions, même si les pourcentages sont différents (notamment parce que la ventilation des puéricultrices par institution n'est pas la même que celle des responsables).

La stabilité des équipes semble être la situation dominante, seule 3 responsables faisant état d'un turn-over élevé et 21 d'une situation moyenne sur ce point. Les équipes déstabilisées par des roulements trop importants sont donc très minoritaires. Les puéricultrices confirment ici également les réponses des responsables. En matière de formation initiale, il s'agit de manière écrasante (85 %) d'équipes composées uniquement de puéricultrices, ayant ou non une formation d'aspirante en nursing, ceci selon les deux catégories d'acteurs sondés.

4.2. Fonctions spécifiques et puéricultrice de référence

L'absence de « fonctions plus spécifiques » dévolues à certaines puéricultrices est la situation dominante dans notre échantillon, et ceci pour 75 % des responsables et 77 % des puéricultrices. Il y a donc un quart des institutions dans lesquelles l'une ou l'autre puéricultrice a une fonction plus particulière, ce qui est sans doute à mettre en relation avec la notion de « puéricultrice de référence » qui constitue le statut de certaines.

En effet, dans 26 institutions « certaines puéricultrices » ont le statut de référente, alors que « toutes le sont » dans 16 autres, ce qui signifie que 42 MAE font usage de cette notion (dans des sens variés, nous le verrons). Un nombre non négligeable de 23 institutions ne connaissent pas ce statut. On notera la légère contradiction entre l'affirmation de 16 responsables disant que certaines puéricultrices ont une fonction spécifique, alors que 26 affirment que certaines sont puéricultrices de référence (à moins que ce statut ne soit pas considéré comme une fonction spécifique). Du côté des puéricultrices, les chiffres sont similaires.

Le sens de l'expression « puéricultrice de référence » est variable. Pour les institutions qui ont des puéricultrices de référence, il s'agit principalement d'une responsabilité vis-à-vis des enfants (22 MAE), vis-à-vis des autres puéricultrices ou stagiaires (9) ou les deux à la fois (12). Les réponses des puéricultrices sondées sont proches. La responsabilité exclusive vers d'autres puéricultrices ou stagiaires est minoritaire, le cumul des deux (enfant et puéricultrices-stagiaires) plus fréquent.

4.3. Synthèse

Les équipes sont donc constituées de manière majoritaire de puéricultrices « moyennement jeunes » et elles sont plutôt stables dans leur composition. Il s'agit d'une « république de paires » dans laquelle peu ont une fonction spécifique par rapport à leurs collègues, ce que ne semble pas contredire le statut de « référente » accordée à certaines (dans 26 institutions sur 65), ceci vis-à-vis d'enfants ou de leurs pairs (stagiaires ou collègues). Dans un tiers des institutions, certaines puéricultrices sont référentes pour les stagiaires ou leurs collègues.

5. Evolution de la pratique professionnelle

Un nombre plus élevé de questions étaient centré sur les évolutions de la pratique professionnelle, celles-ci étant évidemment à mettre en rapport avec la formation continuée et l'encadrement des stagiaires, traités dans les chapitres suivants.

Les responsables répondaient pour l'ensemble des accueillantes de leur institution, les puéricultrices pour elles-mêmes.

5.1. Evolution globale de la pratique et sens du changement perçu

Une première question concernait la perception de l'évolution globale de la pratique depuis une dizaine d'années - ou moins si entrée en fonction plus récente. De manière très nette c'est la « lente transformation » qui domine (81,5 % des responsables et 65,2 % des puéricultrices), suivi de loin par le « changement rapide » (10,8 % des responsables et 20,2 % des puéricultrices) et la « situation inchangée ». On notera une plus forte focalisation des puéricultrices sur les extrêmes, ceci peut-être pour des raisons qui tiennent à leur ancienneté.

Au niveau du sens du changement perçu (rares sont celles qui ne perçoivent pas de changement), c'est la « professionnalisation »¹⁶ qui domine très largement chez les responsables (86,2 %) et un peu moins chez les puéricultrices (67 % de celles qui ont répondu). 4 responsables ont choisi plutôt « diversification »¹⁷ et aucune ne considère que le changement se caractérise par une « spécialisation »¹⁸. Les puéricultrices accordent un peu plus de poids à la diversification et donnent quelques voix à la spécialisation. La hiérarchie est cependant la même chez les deux types de sondés. Notons que 31 puéricultrices sur 198 se disent non concernées, sans doute pour des raisons qui tiennent à leur très faible ancienneté (40 ont moins de 5 ans d'ancienneté dans le secteur).

Enfin, deux questions étaient centrées plus spécifiquement sur l'évolution du travail avec les enfants et avec les parents. La période concernée était la même (10 ans ou moins) et les modalités de réponses également : « inchangé », « plus complexe », « plus simple » et « plus difficile ». La notion de complexité renvoyait à : « une pratique moins linéaire et mécanique ; tenir compte de plus de facteurs ; intervenir dans plus de domaines », et celle de difficulté à : « plus de tensions, résistances ou conflits ».

En ce qui concerne le travail avec les enfants, c'est la complexité qui est très nettement mis en avant par les responsables (69,2 %), suivi de très loin par la difficulté (16,9 %) et le non-changement (10,8 %). Le choix du « plus simple » est quasi inexistant (2 responsables sur 65). Les puéricultrices placent également la complexité en avant, mais de manière beaucoup moins dominante (39,4 %), suivie de la simplification (24,7 %) et de la difficulté (24,2 %). Le non-changement recueille peu de suffrages. Ce sont surtout les jeunes puéricultrices qui évoquent la simplification, ceci évidemment par rapport à leur propre parcours de maîtrise progressive du métier. Ce n'est donc pas vraiment l'évolution du travail *en général* qui est mesuré, mais bien celle de *leur* travail.

Pour les relations avec les parents, les responsables placent également la complexité en tête (44,6 %), mais suivi d'assez prêt par la difficulté (30,8 %). Ceci donne à penser que l'ouverture des MAE aux parents donne parfois un peu de fil à retordre aux responsables qui

¹⁶ Cette notion avait été précisée comme suit aux enquêtrices et aux sondés : « savoir distinguer entre sentiments personnels et attitude dictée par la fonction ; capacité de recul par rapport aux situations ; actualisation régulière des connaissances et pratique plus réflexive. »

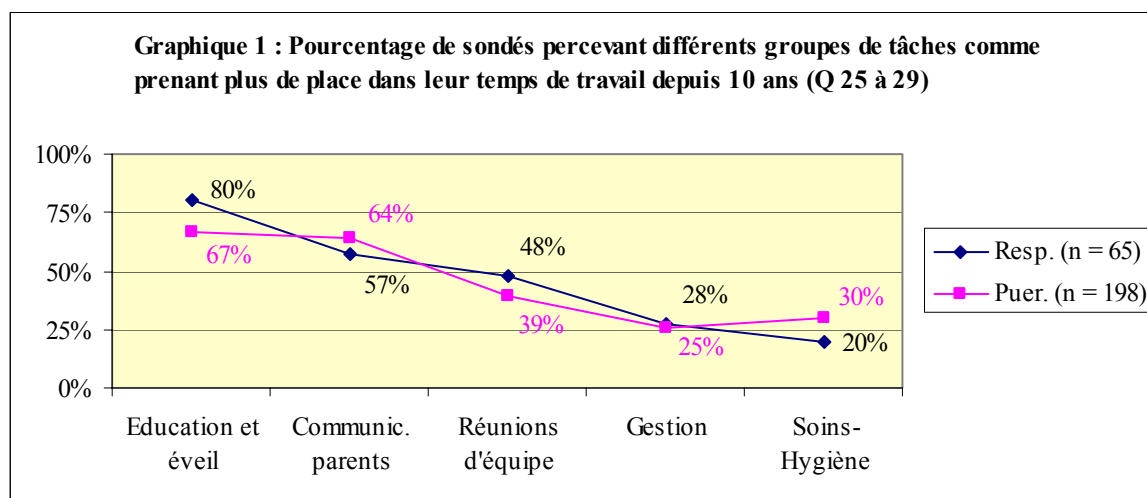
¹⁷ « Tâches plus variées qu'auparavant ».

¹⁸ « Orientation des tâches vers des actes et des bénéficiaires plus spécifiques ».

se retrouvent souvent en première ligne à ce niveau. Les deux autres modalités sont nettement moins choisies (15,4 % pour « inchangé » et 7,7 % pour « plus simple »). Les puéricultrices considèrent d'une courte majorité (34,8 %) que les relations avec les parents sont « plus simples », ce qui donne à penser que ce sont bien les responsables qui sont le plus souvent en première ligne. Viennent ensuite la complexité (26,8 %) et la difficulté (18,7 %). C'est donc bien dans la perception de l'évolution des relations avec les parents que nous voyons pour la première fois une différence assez nette entre les réponses des deux catégories d'acteurs.

5.2. Evolution des tâches

Nous synthétisons ici plusieurs questions sur l'évolution de l'importance de différentes tâches dans le travail des puéricultrices. Pour la simplicité et la comparaison des réponses, nous regroupons les réponses des deux catégories de sondées en un seul tableau, centré sur les pourcentages de sondées qui placent la tâche « en hausse » par rapport à la situation d'il y a une dizaine d'années. Q renvoie au n° de la question dans le questionnaire responsables.



Comme on peut le voir sur ce graphique, le profil des réponses est très semblable pour les deux catégories de sondées, ce qui signifie qu'un pourcentage assez proche de responsables et de puéricultrices jugent telle ou telle tâche en hausse dans le temps de travail quotidien¹⁹. Deux types d'activités se dégagent comme étant clairement en hausse : les activités d'éducation et d'éveil (80 % des responsables et 66,7 % des puéricultrices jugent qu'elles sont en hausse) et la communication avec les parents (56,9 % des responsables et 64,1 % des puéricultrices). Les réunions d'équipes ne sont perçues à la hausse que pour 47,7 % des responsables et 28,9 % des puéricultrices, mais elles sont très peu souvent jugées en baisse (15,4 % et 19,7 %), plus souvent stationnaire. Enfin, les activités de gestion et de soins-hygiène sont plus souvent jugées stationnaires par les deux catégories d'acteurs.

Un examen attentif des chiffres montre qu'aucune tâche n'est perçue à la baisse, ce qui n'est pas totalement cohérent, dans la mesure où la question concernait la place proportionnelle des différentes tâches. Les hausses et les baisses devaient donc se compenser. Il convient dès lors de se centrer sur la seule modalité « en hausse ». Celle-ci nous donne une bonne indication des perceptions sur les lentes transformations des tâches confiées aux puéricultrices.

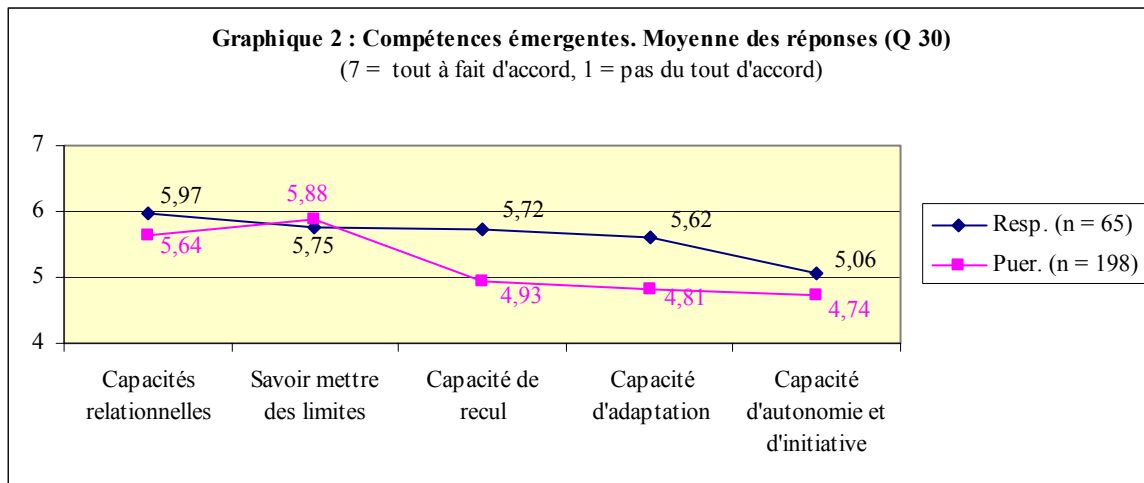
5.3. Compétences émergentes

Une autre question, plus complexe dans son administration et son traitement, interroge les sondés sur les compétences que nous qualifierons d'émergentes, soit celles qui sont plus

¹⁹ Rappelons que les responsables avaient à répondre des tâches de leur équipe de puéricultrices, et ces dernières de leur propre travail quotidien.

demandées actuellement ou dans un avenir proche. Sur base de l'étude qualitative de 2004, nous avons choisi cinq compétences dont nous voulions tester l'importance croissante pour l'exercice actuel du métier : capacité à « mettre des limites », capacités relationnelles, capacité de recul, capacité d'adaptation et capacité d'autonomie-initiative. Nous n'avons pas interrogé les compétences purement « techniques » (notamment de soins et d'hygiène), celles-ci étant depuis longtemps au cœur de la formation des puéricultrices, mais actuellement moins exclusives qu'autrefois (voir le graphique 1).

Chaque répondante pouvait donner sa préférence en se positionnant sur une échelle de 1 (« pas du tout d'accord ») à 7 (« tout à fait d'accord »). Nous donnons ici la valeur moyenne (chiffre situé par définition entre 1 et 7) donnée à chacune des ces capacités, ceci pour les deux types de sondées.



La hiérarchie des compétences est assez proche pour les deux catégories d'acteurs, avec une inversion pour les deux premières : les responsables accordent plus d'importance aux compétences relationnelles, les puéricultrices à la capacité de « mettre des limites » (aux enfants, voire aux parents). On remarquera également que l'écart entre les compétences est faible : 0,91 entre les deux extrêmes pour les responsables et 1,14 pour les puéricultrices. Les capacités d'autonomie et d'initiative ne semblent pas trop demandées dans l'univers plutôt collectif des crèches, où les tâches quotidiennes sont gérées en commun.

Le tableau suivant donne le détail des réponses de 1 à 7 pour les deux catégories de sondées. Nous indiquons les pourcentages afin de pouvoir établir des comparaisons.

Tableau 12 : Compétences émergentes, détail des réponses (pourcentages en ligne)

Compétences	Responsables							Puéricultrices						
	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
Relationnelles	1,5	0	4,6	10,8	12,3	18,5	52,3	3,5	4,0	1,0	11,6	18,7	18,7	42,4
Limites	0	4,6	7,7	9,2	16,9	9,2	52,3	2,0	2,0	4,0	9,6	15,7	13,6	53,0
Recul	0	4,6	3,1	13,8	16,9	16,9	44,6	6,6	6,1	7,1	14,6	24,7	15,2	25,8
Adaptation	1,5	0	4,6	16,9	23,1	13,8	40,0	14,6	6,1	8,6	6,1	17,2	13,6	33,8
Autonomie	1,5	10,8	4,6	18,5	20,0	16,9	27,7	14,2	6,1	4,6	14,7	16,8	14,7	28,9

L'analyse détaillée des réponses confirme celle que nous avons inférée des moyennes. Les compétences relationnelles apparaissent comme les plus importantes pour les responsables (70,8 % leur ont donné une valeur de 7 ou du 6), alors que la capacité à « mettre des limites » est en première place pour les puéricultrices (66,6 % leur donnent une valeur de 7 ou de 6). On notera par ailleurs une plus forte focalisation sur les deux premières compétences chez les puéricultrices, alors que les responsables accordent une valeur également importante aux

capacités de recul (61,5 % pour les valeurs de 7 et de 6) et d'adaptation (53,8 %). Enfin, les deux catégories de sondées placent clairement les capacités d'autonomie et d'initiative en dernière place. Seuls 18 responsables et 57 puéricultrices ont accordé « 7 » à cette compétence (alors que 105 puéricultrices accordent la première place à la capacité de « mettre des limites »).

5.4. Synthèse

Les deux catégories de sondées vivent principalement l'évolution globale de la pratique professionnelle des puéricultrices comme une lente professionnalisation. Celle-ci se traduit surtout par une complexification du métier dans les relations avec les enfants et les parents. En ce qui concerne les relations avec les parents, les responsables pointent également des difficultés alors que les puéricultrices semblent moins affectées, sans doute parce que plus centrées sur leurs relations avec les enfants que les responsables.

En matière d'évolution des tâches, une forte convergence se dessine entre les réponses des responsables et celles des puéricultrices : ce sont les activités d'éducation et d'éveil qui auraient le plus augmenté dans les tâches quotidiennes, à l'inverse des soins et de l'hygiène.

En matière de compétences émergentes, ce sont clairement (et logiquement par rapport à l'évolution des tâches) les compétences relationnelles et la capacité à « mettre des limites » qui viennent en tête. L'écart des valeurs moyennes attribuées aux différentes compétences proposées au jugement des sondées n'est cependant pas très grand.

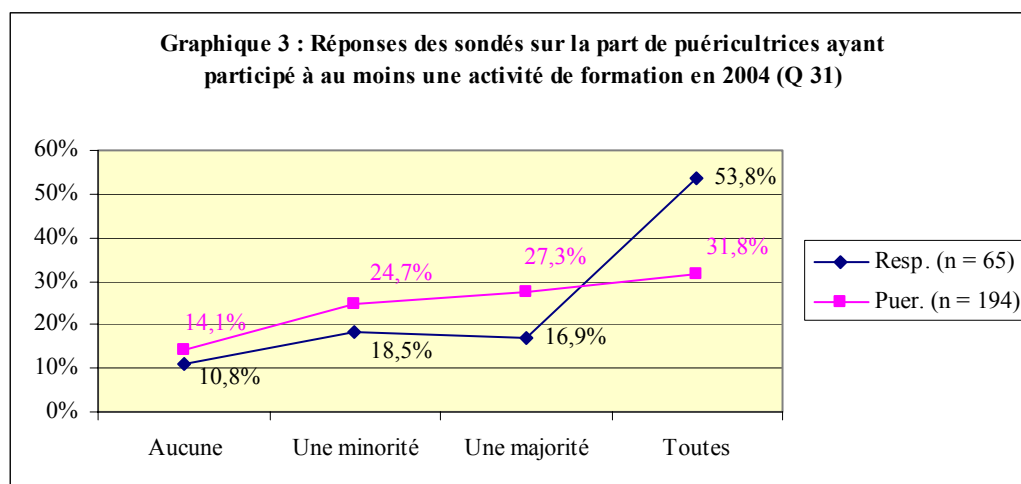
6. La formation continue : modalités, effets et obstacles

Le thème de la formation continue est d'autant plus important que, comme nous l'avons vu dans le rapport précédent²⁰, la formation initiale apparaît aux yeux de nombre d'acteurs du secteur comme n'étant pas assez exigeante au regard des nouvelles compétences demandées (notamment dans le domaine éducatif et psycho-social, comme nous venons de le voir confirmé dans les pages qui précèdent).

Nous examinerons cette thématique à partir de trois approches successives : la participation des puéricultrices à la formation (volume, types, lieux...), les effets de la formation, les principaux souhaits et obstacles à la formation.

6.1. Participation à la formation

Une première question posée aux responsables de MAE et aux puéricultrices des mêmes MAE concernait la participation de membres de leur équipe à au moins une activité de formation²¹ durant l'année écoulée.



Si la modalité « toutes » est clairement dominante pour les sondées, il y a un écart manifeste de perception entre les responsables (plus de la moitié déclarent que toutes les puéricultrices de leur équipe ont participé à une formation) et les puéricultrices des mêmes institutions. On notera que les réponses de puéricultrices sont réparties de manière plus équilibrée entre les différentes modalités, alors qu'il y a une nette focalisation sur « toutes » dans le chef des responsables (au détriment, sans doute, de « une majorité »).

Bien entendu, comme nous l'avons souligné plus haut, les puéricultrices sondées ne se répartissent pas de manière égale entre les institutions²², ce qui peut expliquer une partie des écarts mais certainement pas la plus grande part. On peut imaginer que les responsables peuvent avoir tendance à présenter une « bonne image » de leur institution en termes de formation continue, et que les puéricultrices peuvent avoir des réflexes inverses (ou n'avoir qu'une *conception restrictive de la formation*, n'incluant pas les supervisions, etc.). Si l'on cumule les réponses « toutes » et « une majorité », on obtient des pourcentages relativement proches : 70,7 % de responsables et 61,5 % de puéricultrices répondent qu'une majorité ou toutes les puéricultrices de leur équipe ont participé à au moins un formation en 2004.

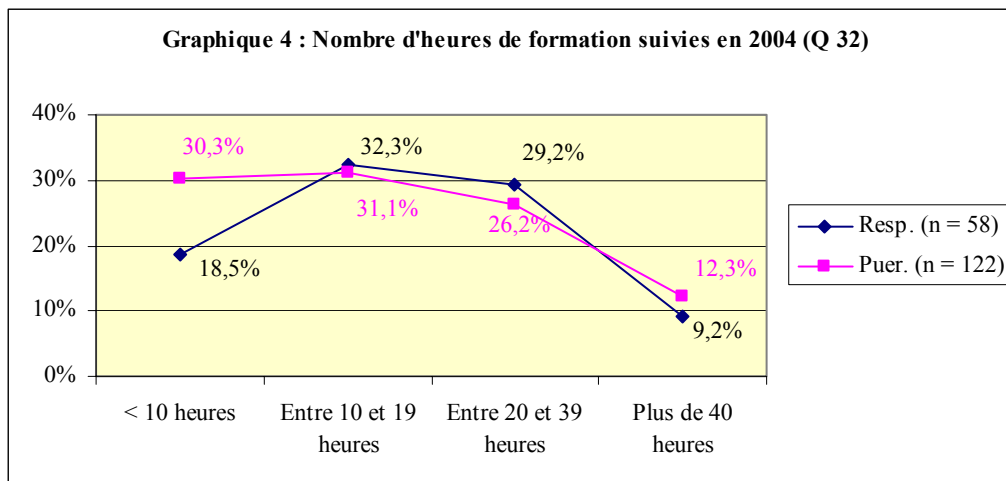
²⁰ Op. cit., voir particulièrement pp. 14 à 19.

²¹ La notion était entendue au sens large, comprenant notamment les supervisions, accompagnements d'équipe, journées pédagogiques...

²² Le nombre de puéricultrices sondées variait de 2 à 5 en fonction de la capacité des institutions.

A l'inverse, 7 responsables sur 65 répondent qu'aucune puéricultrice de leur institution n'a participé à de la formation en 2004, et 28 puéricultrices sur 198. Il y a donc un noyau d'institutions qui n'a pas bénéficié de formation pour ses puéricultrices en 2004, ce qui ne signifie évidemment pas que cette situation était identique les années précédentes. On peut ajouter à cela que 76 puéricultrices sondées sur 198, soit plus d'un tiers (38,4 %), déclarent ne pas avoir suivi *personnellement* de formation.

En matière de volume de formation, les responsables répondaient pour les puéricultrices qui étaient allés en formation en 2004 et les accueillantes sondées pour elles-mêmes. Bien entendu, ne répondaient que les personnes concernées, soit moins de l'ensemble des sondées : 58 responsables et 122 puéricultrices.



Nous retrouvons ici le même effet que dans le graphique précédent : une grande proximité des taux de réponses pour trois modalités et une différence assez nette pour la quatrième (la première de ce graphique). Les puéricultrices sont en effet nettement plus nombreuses à faire état d'un volume de formation de moins de 10 heures en 2004, alors que les responsables le sont beaucoup moins. Le gros des réponses se concentre cependant entre 10 et 39 heures (61,5 % des responsables et 57,3 % des puéricultrices).

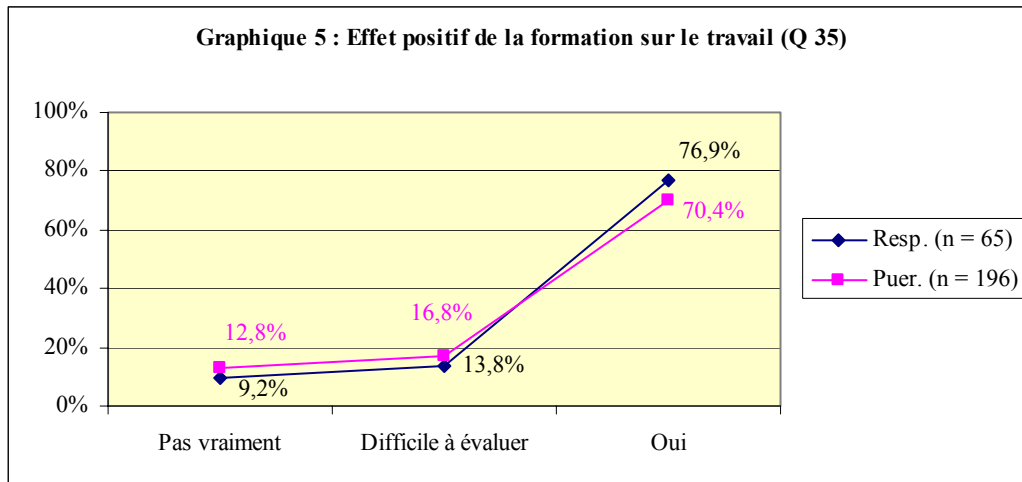
En matière de lieux de formation, ce sont les formations externes ou externes et internes qui dominent, les formations uniquement internes étant minoritaires chez les deux catégories de sondées. Les supervisions ou accompagnement d'équipes, le plus souvent internes mais pas toujours, ne sont pourtant pas rares : 43 % des responsables et 52,9 % des puéricultrices concernées ont vécu une formation de ce type en 2004.

Enfin, les formations qualifiantes (pouvant déboucher sur un titre reconnu) sont extrêmement rares : une seule puéricultrice sur 198 déclare avoir suivi un formation qualifiante en 2004 et 2 responsables sur 65 le déclarent au sujet d'un membre de leur équipe (qui peut être une autre puéricultrice que celles qui ont été sondées). Le gros de la formation est donc constitué de modules non-qualifiants organisés le plus souvent en externe, même si les supervisions et accompagnements sur site ne sont pas rares.

6.2. Effets de la formation

Pour mesurer la perception des effets de la formation continuée, le questionnaire agissait en deux temps. Une première question visait à savoir si, selon l'expérience vécue des sondées, la formation produisait des effets positifs pour le travail. Ceux qui répondaient affirmativement étaient ensuite conduits à évaluer la nature de ces effets en se positionnant sur une échelle de 1 (« pas du tout d'accord ») à 7 (« tout à fait d'accord ») par rapport à une série d'effets qui leur étaient proposés (issus de l'étude qualitative).

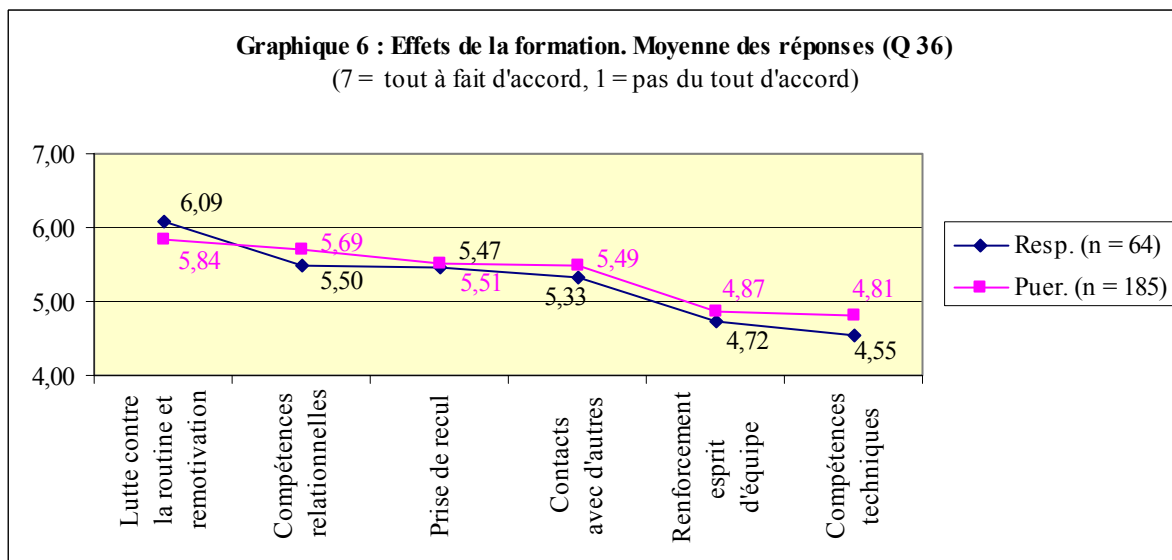
Nous présentons les réponses à la première question pour les responsables et les puéricultrices sondées.



La proximité des réponses est frappante, avec un scepticisme légèrement plus grand chez les puéricultrices (moins de réponses « oui », plus de réponses pour les deux autres modalités). Mais globalement, la formation est plébiscitée avec plus de 70 % de réponses positives pour les deux catégories de sondées - alors que la formulation des réponses permettait de se rabattre sur « difficile à évaluer » en cas de doute.

On peut poser l'hypothèse que, dans un secteur qui n'a pas trop été gâté sur ce point et où le milieu de travail est relativement clos, la formation continue constitue une bonne opportunité de sortir (notamment de ses habitudes), de développer ses compétences et de se remotiver.

Le graphique suivant donne la moyenne des réponses des répondantes sur certains effets de la formation qui leur étaient proposés.



Comme on peut le constater à la lecture du graphique, la convergence des moyennes des réponses est quasi-totale pour les six modalités proposées. Par ailleurs, les écarts entre les deux modalités extrêmes sont relativement faibles : 1,54 pour les responsables et 1,03 pour les puéricultrices. Sans conteste, le premier effet de la formation est la « lutte contre la routine et la remotivation ». A l'inverse, les compétences techniques (en matière d'hygiène et de soins, principalement) ont la moyenne la plus faible. On remarquera la place des compétences

relationnelles et de recul, caractéristiques de la professionnalisation du métier et de son évolution vers une prise en charge plus globale des enfants.

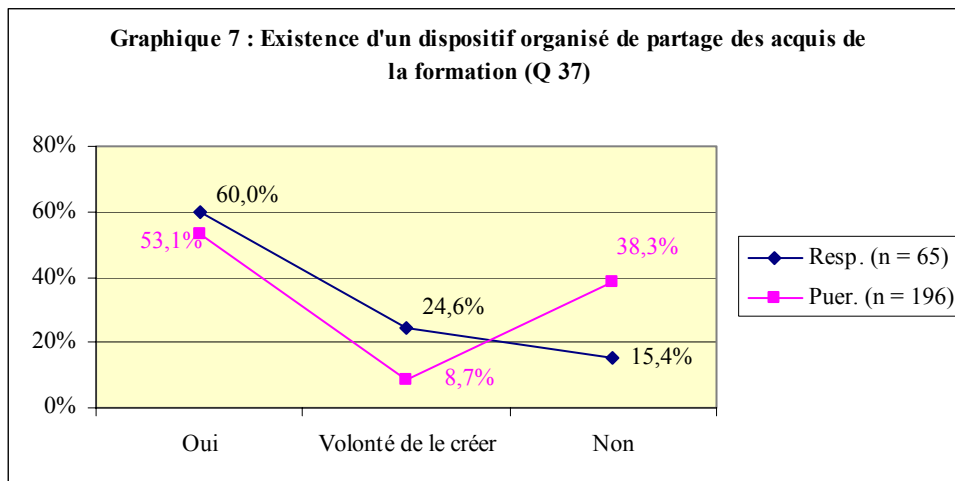
Le détail des réponses affine ces informations basées sur les moyennes. Nous indiquons les pourcentages afin de pouvoir établir des comparaisons entre responsables et puéricultrices.

Tableau 13 : Effets de la formation, détail des réponses (pourcentages en ligne)

Compétences	Responsables							Puéricultrices						
	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
Remotivation	0	0	3,1	6,3	20,3	18,8	51,6	4,3	3,8	2,7	9,7	11,4	8,6	59,5
Comp. relat.	1,6	6,3	3,1	12,5	18,8	21,9	35,9	4,3	3,8	2,7	6,5	18,4	19,5	44,9
Recul	0	9,4	3,1	9,4	25,0	15,6	37,5	3,8	5,9	5,4	7,0	16,2	21,1	40,5
Contacts	7,8	9,4	4,7	7,8	12,5	6,3	51,6	10,8	4,3	3,2	7,6	9,2	10,3	54,6
Equipe	4,7	9,4	14,1	15,6	15,6	18,8	21,9	10,3	9,2	7,0	11,4	13,5	16,2	32,4
Comp. techn.	4,7	10,9	10,9	18,8	25,0	12,5	17,2	9,2	8,1	6,5	16,2	16,2	16,8	27,0

On constate l'importance de la remotivation qui reçoit 70,4 % des valeurs 7 et 6 chez les responsables et 68,1 % chez les puéricultrices (avec un nombre très élevé de 7). Ceci est à mettre en rapport avec le poids que donnent les mêmes puéricultrices aux « contacts avec d'autres » (64,9 % pour les deux valeurs supérieures), un peu masqué dans les moyennes par la focalisation de certaines d'entre elles sur des valeurs très basses (le 1 surtout). On constate un phénomène similaire chez les responsables. Cette légère bipolarisation des réponses est probablement due au fait que certaines sondées ne suivent pas de formation à l'extérieur. On retrouve un phénomène semblable pour le « renforcement de l'esprit d'équipe », plutôt favorisé, lui, par les formations en interne.

Comme nous l'avons vu, toutes les puéricultrices ne vont pas en formation et toutes, probablement, ne suivent pas la même formation. Il est dès lors intéressant de savoir si un dispositif organisé de partage des acquis est mis en place dans les MAE sondés. Trois modalités de réponses étaient proposées : « oui », « non » et « il y a une volonté de le créer ».



Selon une tendance avec laquelle nous commençons à nous familiariser, les puéricultrices ont une vision plus « basse » des efforts de formation mis en œuvre par leur institution. Ainsi, leur taux de réponse est systématiquement plus faible que celui des responsables sur les modalités de réponse positive (« oui » ou « volonté de le créer »), et plus élevé sur la modalité négative (« non »). On peut cependant supposer que les responsables sont mieux placés pour faire état de projets dont ils n'ont peut-être pas encore parlé à leur équipe de travail. Mais rien n'interdit non plus d'imaginer que leur mention d'une « volonté de créer » ce type de dispositif était une façon de ne pas répondre brutalement « non ».

Ces remarques étant posées, il n'en demeure pas moins qu'une majorité des deux catégories d'acteurs mentionne l'existence d'un dispositif de ce type dans leur institution. Ceci témoigne d'une volonté de partage des acquis de la formation et donc de développement de compétences collectives (par le biais d'un référentiel commun) au sein des équipes.

6.3. Dispositions et obstacles à l'égard de la formation continuée

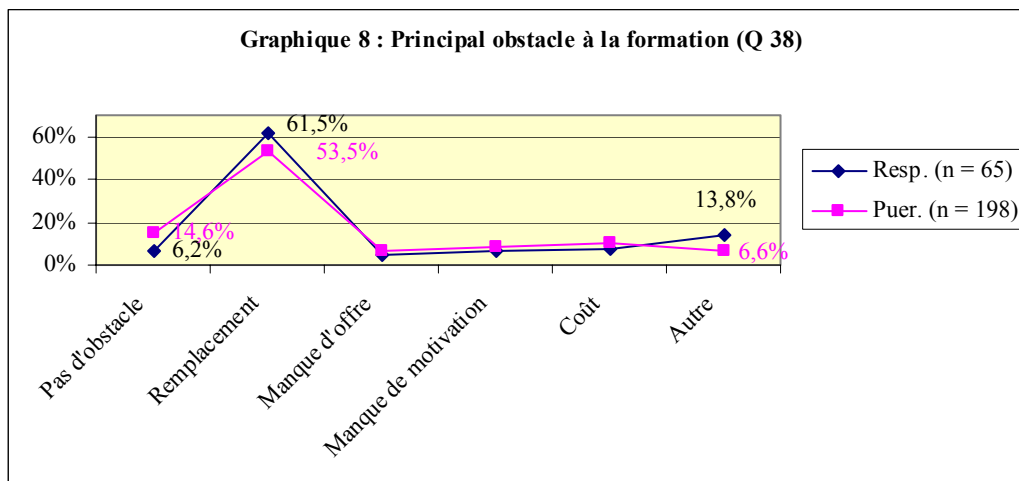
Il nous reste à aborder la question des obstacles éventuels qui se dressent devant la volonté des responsables et des équipes à développer la formation continue. Mais avant d'aborder cette thématique, voyons d'abord comment les sondées conçoivent la formation continuée des puéricultrices. Doit-elle être occasionnelle, plus fréquente qu'elle ne l'est actuellement ou bien véritablement intégrée dans les habitudes de travail ?

Tableau 14 : Disposition à l'égard de la formation continuée

	<i>Occasionnelle</i>	<i>Plus fréquente</i>	<i>Intégrée dans les habitudes de travail</i>
Responsables	6,2 %	7,7%	86,2 %
Puéricultrices	14,6 %	30,8 %	54,5 %

Ce tableau nous informe cette fois ci sur une autre facette des rapports entre les deux catégories de répondantes et la formation. Si toutes les deux penchent clairement vers un accroissement de la formation et une véritable intégration de celle-ci au sein des habitudes de travail, les puéricultrices paraissent nettement moins enthousiastes que les responsables de leurs institutions. Peut-être est-ce la notion d'« intégration dans les habitudes de travail » qui a généré quelques craintes d'un accroissement des tâches ? Une analyse des obstacles à la formation permettra sans doute d'y voir un peu plus clair.

Pour la bonne lecture du graphique ci-dessous, il convient d'avoir à l'esprit que les sondées devaient choisir un seul « obstacle principal » parmi les 6 proposées (dont une modalité « autre »). Il s'agit donc d'une question dans laquelle le choix était forcé, même si son caractère semi-ouvert permettait de fournir une autre réponse que celles proposées. Pour des raisons de lisibilité du graphique, nous n'indiquons que les valeurs principales.



Notons d'abord qu'il n'y pas d'obstacle pour 4 responsables sur 65 et 29 puéricultrices sur 198. Pour les autres – et comme dans nombre de secteurs de l'aide aux personnes – c'est le remplacement des personnes en formation qui apparaît comme l'obstacle principal, très loin au dessus du coût, du manque d'offre ou de motivation. On peut dès lors comprendre une des raisons possibles du moins grand « enthousiasme » (relatif) des puéricultrices pour une augmentation de la formation. Parmi les « autres » motifs, celui de la distance géographique est souvent mentionné (notamment pour les services éloignés des centres urbains).

6.4. Synthèse

Dans un contexte de perception globalement très positive des effets de la formation sur le travail (notamment en matière de motivation, de contacts avec d'autres, de prise de recul et de développement de compétences relationnelles), les pratiques effectives paraissent en retrait par rapport aux aspirations des sondées – surtout celles des responsables.

Il est ainsi frappant de constater que 76 puéricultrices sondées (pas loin de 40 % de l'échantillon) déclarent n'avoir suivi aucune formation en 2004. Par ailleurs, les formations continuées qualifiantes pour puéricultrices sont quasiment inexistantes (une seule parmi les 198 sondées a suivi une formation de ce type), ce qui condamne la plupart d'entre elles à une « carrière plate » et à des formations sans effet matériel et/ou symbolique sur leur situation professionnelle.

Alors qu'une très forte majorité de responsables (86 %) et une majorité plus faible de puéricultrices (55 %) souhaite intégrer la formation dans les habitudes de travail, le principal obstacle à la formation continuée est sans conteste le remplacement des personnes en formation, et ceci pour les deux catégories de sondées.

Enfin, plus de la moitié de sondées font état d'un dispositif organisé de partage des acquis de la formation au sein de leur institution.

7. L'accompagnement des stagiaires et des nouvelles travailleuses

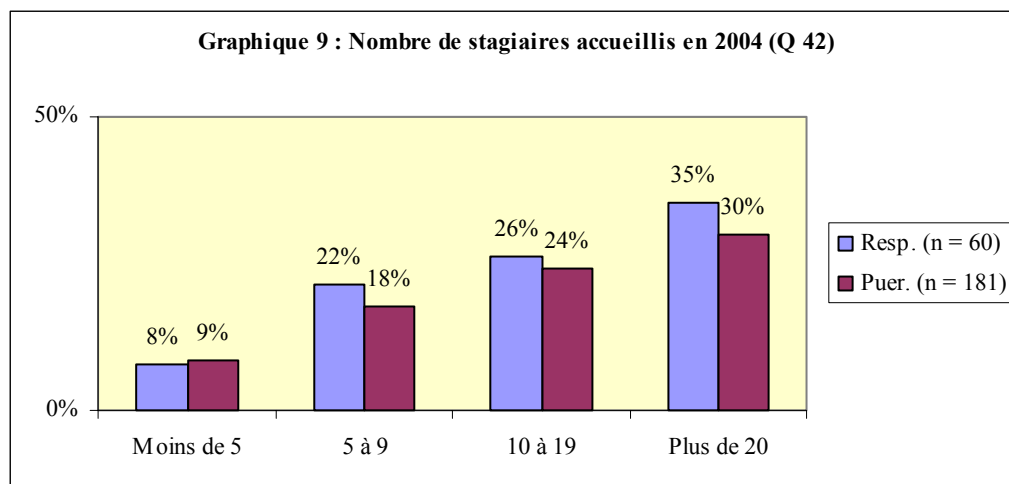
Les deux chapitres qui suivent constituent bien entendu le cœur de notre étude. Nous allons dans un premier temps analyser les réponses des deux catégories de sondées concernant les pratiques effectives en matière de « tutorat »²³. Le chapitre suivant se centrera quant à lui sur les souhaits manifestés par notre échantillon dans ce domaine.

7.1. Présence et caractéristiques des stagiaires

La présence de stagiaires est un fait massif dans les institutions sondées : 93,8 % des responsables et 91,9 % des puéricultrices déclarent accueillir des élèves stagiaires, dont 3,5 % et 4,6 % de manière exceptionnelle.

Les institutions qui n'accueillent jamais de stagiaires sont très rares, 4 sur les 65 de notre échantillon. Selon les responsables, les raisons d'une absence de stagiaires résultent pour moitié du manque de temps et pour moitié de l'absence de demandes. On peut donc en déduire que seul 2 institutions sur 65 refusent l'accueil de stagiaires.

L'estimation du nombre de stagiaires accueillis en 2004, selon les responsables et les puéricultrices, est assez proche. Signalons que 22 puéricultrices déclarent ne pas connaître ce nombre, ce qui explique leur pourcentage global plus faible dans le tableau ci-dessous.



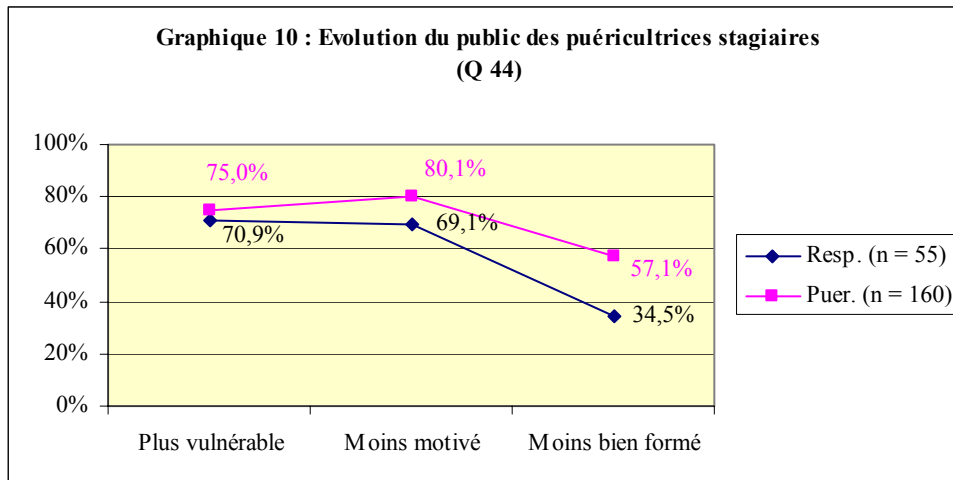
61% des institutions, selon les responsables, ont accueillis plus de 10 stagiaires en 2004, avec un pourcentage non négligeable (35 %) qui a accueilli plus de 20 stagiaires. Bien entendu, le nombre de stagiaires accueillis varie selon la taille des institutions, ce qui signifie que la charge que représente le nombre de stagiaires – notamment pour les puéricultrices – est évidemment à mettre en rapport avec cette taille.

Sans grande surprise, le public des stagiaires est constitué majoritairement de puéricultrices, mais la présence d'une minorité d'autres stagiaires est également très répandue. Seules 10 responsables déclarent n'avoir que des puéricultrices stagiaires, alors que 30 ont une majorité de puéricultrices et 20 une population diverse sans groupe majoritaire au sein de celle-ci. Ces chiffres sont confirmés par les puéricultrices sondées, avec quelques variations.

Dans la mesure où notre étude est centrée sur la problématique de la formation des puéricultrices (« tutorées » et « tutrices ») par le « tutorat », nous nous centrons maintenant de manière plus spécifique sur le public des stagiaires en puériculture. Les données de l'étude

²³ Nous plaçons le mot entre guillemets, son usage étant quasiment inexistant dans le secteur comme nous le verrons plus loin. Nous n'avons utilisé ce terme qu'en fin de questionnaire.

qualitative de 2004 ayant fait état d'une certaine fragilisation sociale et psychologique de ce public, rendant la tâche d'accompagnement plus difficile, nous avons voulu vérifier cette information. Nous avons dès lors demandé l'avis des sondées sur leur perception de plusieurs évolutions possibles que nous résumons dans le graphique 10. Celui-ci donne le pourcentage de réponses faisant état d'une plus grande vulnérabilité sociale et psychologique, d'une moindre motivation et d'une moins bonne formation. Les sondées avaient la possibilité de répondre par oui ou par non. Ce sont les réponses positives qui sont présentées.



Une forte majorité de sondées, autant puéricultrices que responsables, considère que les stagiaires puéricultrices sont plus vulnérables et moins motivées qu'autrefois²⁴. Le jugement des puéricultrices apparaît plus sévère que celui des responsables, surtout pour la motivation. On peut poser l'hypothèse que leur plus grande proximité avec les stagiaires soit à la source de ce jugement, mais peut-être également le souci de s'en distinguer (conflit de génération). En ce qui concerne la formation, elle semble nettement moins en cause, surtout chez les responsables. Les données collectées dans la première phase de cette étude auprès d'une série de personnes-ressources des MAE (responsables et puéricultrices) et de l'enseignement se trouvent ici confirmées. Nous aurons l'occasion d'y revenir plus loin.

7.2. Evolution de la présence des maîtres de stage dans les institutions

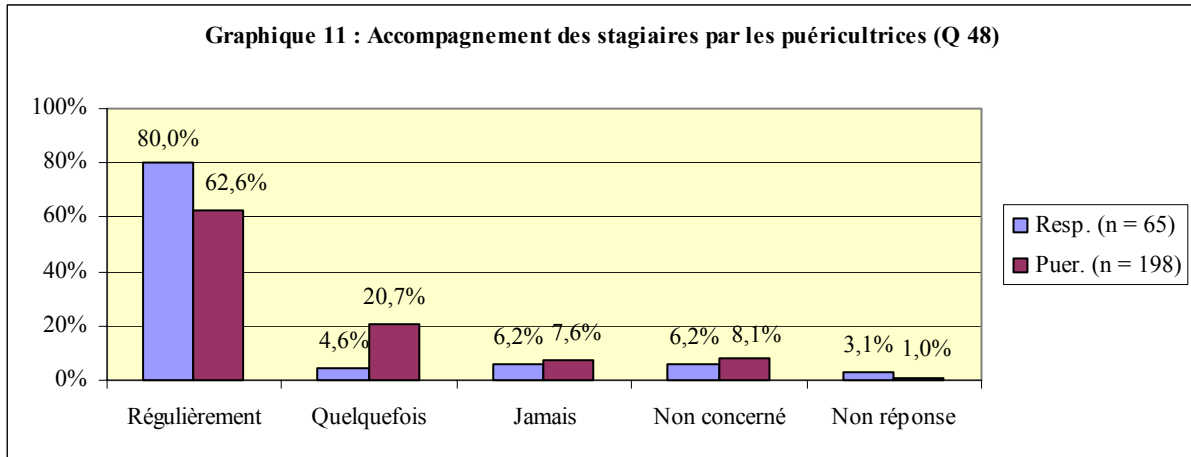
Si l'accompagnement des stagiaires est du ressort des institutions, il l'est également de celui des professeurs de pratique professionnelle ou « maîtres de stage » des écoles de puériculture. Sur ce point également, l'étude qualitative avait fait état d'une moins forte présence des maîtres de stages dans les institutions, pour des raisons qui tenaient principalement à la diminution d'heures d'accompagnement des stagiaires dans de nombreuses écoles.

Les réponses sont relativement divergentes, ce qui témoigne sans doute de réalités variées ou de perceptions différentes liées à l'ancienneté des sondées. Mais le plus frappant est la différence de point de vue entre les responsables et les puéricultrices, alors que nous avons constaté une convergence forte sur de nombreux points dans les pages qui précèdent. Ainsi, si la moitié exactement des responsables qui s'expriment trouvent effectivement que les maîtres de stages « consacrent moins de temps qu'autrefois à l'encadrement des stagiaires », une assez nette majorité (65 %) de puéricultrices exprime également ce point de vue. Si l'on additionne les deux catégories de sondées, on obtient 144 réponses dans ce sens sur 239, soit un peu plus de 60 % de répondantes. Et 112 sondées pensent que cela entraîne un surcroît de travail et de responsabilités pour les institutions. La tendance est donc bien présente.

²⁴ Etant donné la grande variété d'âges et d'anciennetés des sondées, nous avons utilisé le très vague « autrefois » pour désigner la période antérieure servant de point de comparaison.

7.3. Accompagnement des stagiaires

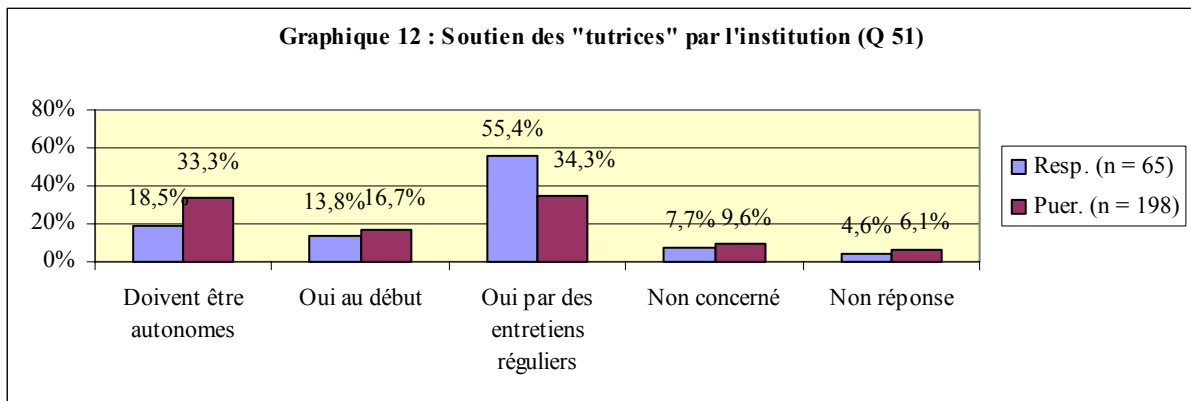
L'impact d'un relatif retrait des maîtres de stage ne peut être mesuré que si l'on examine de manière plus précise la manière dont l'accompagnement des stagiaires est mis en œuvre. Dans le cadre particulier de notre étude, c'est **l'implication des puéricultrices** qui constitue la donnée la plus importante. Nous présentons ici les réponses de sondées dans un seul tableau. Il faut avoir à l'esprit que les responsables répondaient pour leur équipe de puéricultrices, alors que les puéricultrices sondées ne répondaient que pour elles-mêmes.



Comme nous l'avons vu, une petite partie des sondées (4 institutions) n'est pas concernée par l'accompagnement. Pour les autres, l'écrasante majorité voit les puéricultrices effectuer ce travail de manière régulière ou occasionnelle. La différence entre les deux catégories de sondées sur ce point vient probablement du fait que *toutes* les puéricultrices n'effectuent pas l'accompagnement régulièrement. L'addition des deux premières modalités montre d'ailleurs des pourcentages très proches (84,6 % et 83,3 %) pour les responsables et puéricultrices.

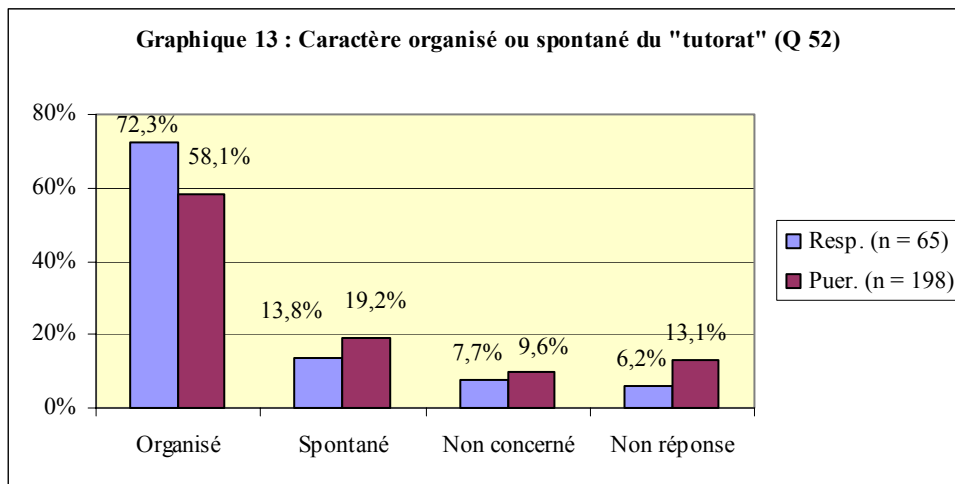
Les « tutrices » sont-elles soutenues dans ce travail, par le maître de stage ou par leur institution ? Selon 76 % des responsables concernés, des contacts réguliers existent entre le maître de stage et les puéricultrices, et 18 % évoquent des contacts plus occasionnels. Aucun responsable n'évoque une absence de contact. Les puéricultrices concernées font un peu moins état de contacts réguliers et un peu plus de contacts occasionnels, ce qui correspond sans doute en partie à celles qui n'accompagnent pas régulièrement les stagiaires (cf. graphique 11). Quelques-unes (6 %) disent n'avoir aucun contact avec le maître de stage.

L'écart le plus important se manifeste cependant dans les réponses de sondées au sujet du soutien institutionnel.



Si pour une majorité de responsables concernés, le soutien s'effectue par des entretiens réguliers (programmés ou sur demande), les puéricultrices qui accompagnent des stagiaires sont beaucoup moins nombreuses à faire état de ce soutien ; un pourcentage presque similaire répond qu'elles doivent être autonomes et ne sont pas véritablement soutenues. Si l'on y adjoint l'autre modalité de réponse - le soutien donné au début du stage - on peut considérer que les « tutrices » ne sont pas laissées à elles-mêmes pour une majorité de répondantes, mais que les responsables présentent une image nettement plus positive de l'appui institutionnel que les puéricultrices (ou inversement), ce qui n'est pas totalement surprenant.

Une dernière donnée permet de confirmer cet écart entre les deux catégories d'acteurs. Il était demandé aux sondées si l'accompagnement des stagiaires (le « tutorat ») était organisé (le travail d'accompagnement est reconnu, les accompagnatrices sont nommément désignées) ou spontané (travail non reconnu, accompagnatrices non désignées).



Nous retrouvons ici le même écart de tendance que dans le tableau précédent : plus des trois quarts des responsables concernées parlent d'un accompagnement organisé²⁵, alors que la proportion de puéricultrices est moins élevée. On remarquera cependant que le caractère organisé prévaut pour une nette majorité des sondées concernées.

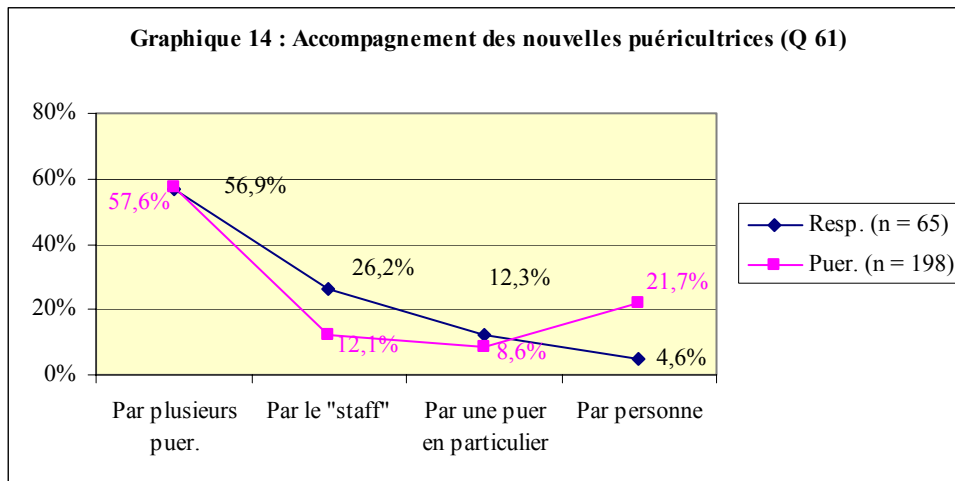
Au niveau de la responsabilité de l'accompagnement, il s'agit la plupart du temps d'une responsabilité partagée par l'école et l'institution, ceci pour 63 % des responsables et 70 % des puéricultrices sondées et concernées. Dans certains cas, la puéricultrice qui accompagne est considérée comme responsable par les répondantes (24 % des responsables et 17 % des puéricultrices). Il est cependant difficile de tirer des conclusions de ces données, la notion de « responsabilité » pouvant être interprétée de manière assez différente et, d'autre part, une responsabilité partagée entre école et institution n'empêchant pas la responsabilité interne d'une puéricultrice. Notons cependant que très peu de sondées (moins de 5 % pour chaque modalité) désignent la responsable du service, l'AS ou l'infirmière comme responsable de l'accompagnement des stagiaires.

Enfin, une très forte majorité de notre échantillon considère que l'accompagnement des stagiaires fait partie du travail des puéricultrices. Seules 6 responsables sur 65 et 24 puéricultrices sur 198 considèrent que ce n'est pas le cas. Une réponse souvent donnée aux enquêteurs est que les puéricultrices ne font ici que fournir un soutien dont elles ont elles-mêmes bénéficié lors de leur formation. Par ailleurs, comme nous le verrons plus loin, cet accompagnement n'est pas sans intérêt pour les « tutrices » elles-mêmes.

²⁵ Comme signalé plus haut, le mot « tutorat » n'était pas utilisé dans le questionnaire, sauf à la fin.

7.4. Accompagnement des nouvelles travailleuses

Un autre aspect du tutorat – au centre de la convention à la base de cette étude²⁶ – est celui qui associe une nouvelle travailleuse et une puéricultrice expérimentée. Les données de l'étude qualitative laissaient penser que cette pratique était moins importante que celle des stagiaires dans les secteurs concernés. Ceci pour la simple raison que la présence de nouvelles travailleuses (définitives ou en remplacement) est moins fréquente que celle des stagiaires, les équipes étant souvent stables. Mais lorsqu'une nouvelle est engagée, est-elle soutenue par des membres de l'institution ? Les réponses sur ce point sont relativement convergentes.



Peu des « nouvelles » semblent être laissées à leur sort selon les responsables, mais nettement plus selon leurs collègues²⁷. Cependant, la pratique dominante est bien l'accompagnement des nouvelles, le plus souvent par les puéricultrices de la section concernée, par un membre du « staff » (responsable ou TMS) ou quelquefois par une « tutrice » particulière. Ce tutorat d'intégration entre puéricultrices est cependant assez marginal.

7.5. Synthèse

La présence de stagiaires est un fait massif dans les institutions sondées, et, même si les élèves d'école de puériculture apparaissent très majoritaires, la présence d'autres stagiaires est également assez répandue. Les sondées s'accordent de manière assez nette (plus de 70 % des répondantes) pour affirmer que les stagiaires-puéricultrices semblent plus vulnérables socialement et psychologiquement qu'autrefois et moins motivées pour le métier. Leur formation est moins mise en cause, surtout par les responsables.

La présence des maîtres de stage dans les institutions semble avoir diminué, selon la moitié des responsables et la majorité des puéricultrices. L'accompagnement des stagiaires est une pratique régulière des puéricultrices, considéré comme faisant partie du travail pour la plupart. Si les contacts avec les maîtres de stage semblent fréquents, un tiers des puéricultrices ne se sent pas vraiment soutenu par leur institution, même si plus de la moitié considère que le tutorat y est plutôt organisé. La responsabilité du tutorat est le plus souvent partagée entre les écoles et les institutions, mais les puéricultrices y sont fort impliquées, comme elles le sont dans l'accompagnement des nouvelles travailleuses engagées.

²⁶ Voir extrait de la convention cité en introduction de ce rapport : « ce tutorat consisterait en la possibilité donnée à des travailleurs ne disposant pas d'une expérience dans un sous-secteur donné de se former auprès de travailleurs expérimentés ».

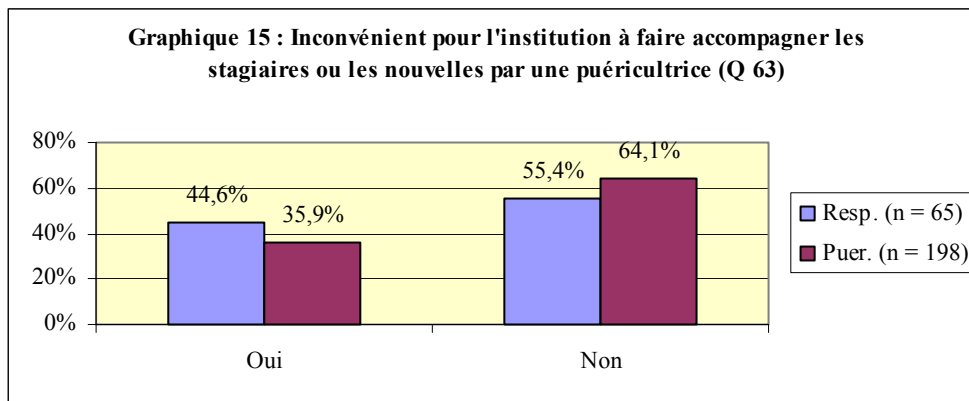
²⁷ On constatera que la réponse « par personne » selon les puéricultrices sondées est assez proche, en termes de pourcentages, du « par le staff » selon les responsables. Une partie de cet accompagnement échappe peut-être à la connaissance des puéricultrices.

8. Les implications du tutorat

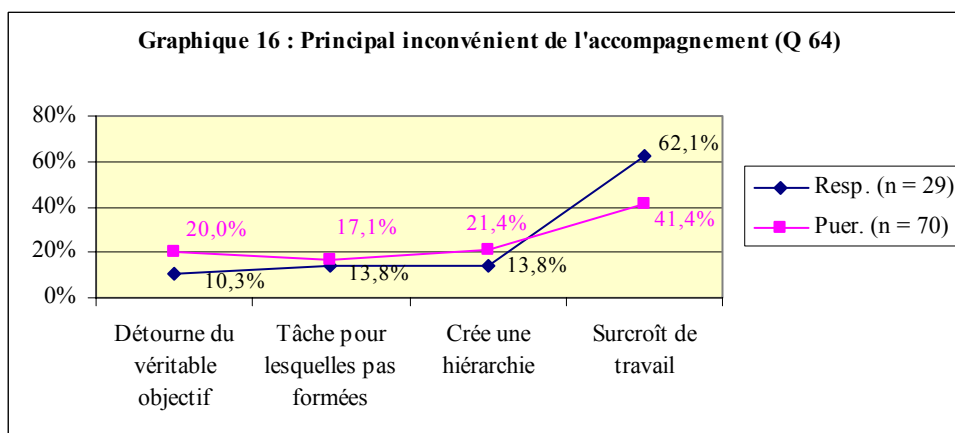
Dans le tableau qui vient d'être brossé, nous nous sommes attachés à représenter les réponses concernant les pratiques effectives dans les institutions. Il nous revient maintenant de mesurer les conséquences de cet accompagnement. Comme nous l'avons vu, les puéricultrices et les institutions sont très impliquées dans l'accompagnement des stagiaires et des nouvelles engagées. Les puéricultrices sont la plupart du temps en première ligne, même si elles n'ont pas nécessairement la responsabilité de cet accompagnement. Cette implication est d'autant plus grande que - selon une forte majorité des sondées - le public de stagiaires est plus vulnérable et moins motivé qu'autrefois.

8.1. Inconvénients et avantages du tutorat

Si rares sont les institutions qui refusent d'accueillir des stagiaires (2 sur 65), ceci n'implique pas pour autant qu'elles n'en subissent pas des inconvénients. Comme le montre le graphique 15, les responsables sont plus nombreux que les puéricultrices à percevoir un inconvénient. La question concernait « un inconvénient pour votre institution », ce qui a probablement entraîné une réflexion plus globale chez les responsables que chez les puéricultrices. Ces dernières auraient cependant probablement manifesté leur mécontentement si ce travail d'accompagnement leur avait semblé nuire à leur mission première.



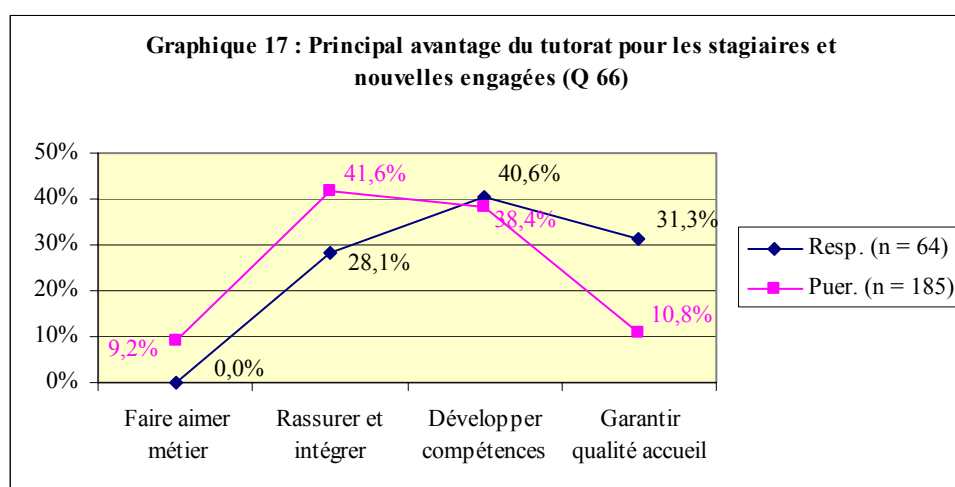
Nous avons ensuite demandé à la minorité de sondées qui avaient répondu « oui » de choisir l'inconvénient qui leur semblait le plus important (une seule réponse possible).



Les deux catégories de sondées ayant répondu « oui » (une minorité des répondantes, ne l'oublions pas) s'accordent sur le surcroît de travail qu'entraîne le tutorat, mais avec une nette prépondérance chez les responsables, sans doute plus sensibles à cet inconvénient pour

l'ensemble de leur institution. Les autres items apparaissent très minoritaires chez les mêmes responsables, et sans que l'on puisse véritablement les hiérarchiser. La situation est sensiblement différente chez les puéricultrices. Même si elles choisissent de manière majoritaire le « surcroît de travail », la création d'une hiérarchie (entre celles qui sont « tutrices » et les autres) ne leur plaît pas ; elles sentent aussi que l'accompagnement des stagiaires les détourne du travail avec les enfants. Remarquons que peu d'entre-elles semblent accorder une place importante au fait de devoir accomplir des tâches (l'accompagnement des stagiaires) pour lesquelles elles ne sont pas formées.

Ces inconvénients sont bien entendu à mettre en balance avec les avantages du tutorat. Le premier d'entre eux concerne évidemment celui dont bénéficient les stagiaires, que de nombreuses puéricultrices n'ont pas oublié. La quasi unanimité des sondées (98 % des responsables et 93 % des puéricultrices) considèrent que les stagiaires retirent un avantage à être accompagnés par des puéricultrices. Les sondées sont dès lors nombreuses à choisir un avantage principal dans une liste qui leur était proposée.



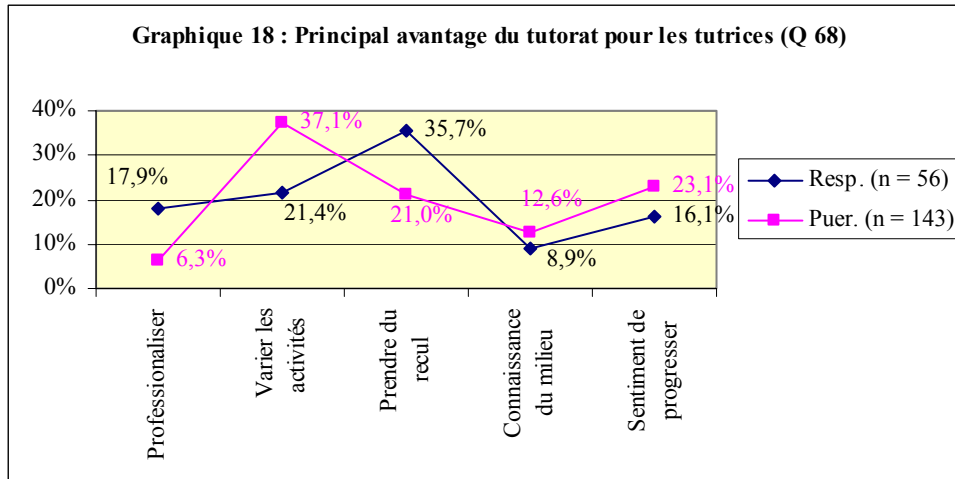
Les choix principaux des deux catégories d'acteurs se portent sur deux items différents, et ceci de manière bien compréhensible étant donné leurs places et fonctions dans l'institution : les responsables privilégient le développement de compétences, les puéricultrices l'intégration au sein des équipes. De même, les responsables sont sensibles à la qualité de l'accueil que permet de préserver une supervision des stagiaires et des nouvelles, ce qui semble moins toucher les puéricultrices. Enfin, « faire aimer le métier » n'apparaît pas du tout comme une des vertus de l'accompagnement auprès de celles qui font leur premier pas dans le secteur. « Transmettre la flamme et non la flemme », comme nous le disait ironiquement une personne-ressource lors de l'enquête qualitative, n'apparaît pas beaucoup dans les réponses des sondées. Aucune responsable n'a porté son choix sur cet effet possible du tutorat.

Mais l'accompagnement tutoral pourrait-il produire quelques effets positifs dans le chef des puéricultrices qui occupent peu ou prou une position de tutrice ? Nous avons abondamment souligné cet « effet-tuteur » dans l'étude de 2004, surtout dans sa partie centrale consacrée à l'histoire et aux diverses modalités du tutorat dans l'enseignement et le monde du travail. Une forte majorité de sondées considèrent effectivement que l'accompagnement des stagiaires et des nouvelles est bénéfique pour les tutrices : c'est le cas pour 86 % des responsables et 72 % des puéricultrices.

On peut donc en déduire que pour une majorité de chacune des deux catégories de notre échantillon, le tutorat est bénéfique pour les deux protagonistes de l'accompagnement : les tutorées et les tutrices.

Nous avons tenté de déterminer la nature de cet avantage pour les tutrices en proposant différentes modalités qui avaient été souvent énoncées lors de l'étude qualitative ou repérées dans la littérature scientifique sur le tutorat.

Ces modalités ne sont pas toutes mutuellement exclusives, mais portent plus particulièrement l'accent sur l'un ou l'autre aspect. Ainsi, l'accompagnement de stagiaires ou de travailleurs expérimentés peut aider à prendre du recul par rapport à l'activité quotidienne, accroître la connaissance du milieu professionnel, varier les activités, donner le sentiment de progresser et professionnaliser les puéricultrices en leur donnant de nouvelles responsabilités. Certaines de ces modalités sont plus concrètes, d'autres plus abstraites. Précisons que les sondées ne pouvaient choisir qu'une seule réponse, soit « l'avantage principal ».



Comme on peut le voir, les réponses des deux catégories de sondées sont assez dissemblables et ventilées dans toutes les modalités possibles : aucune ne reçoit la majorité absolue des réponses. Deux items se dégagent cependant. Les puéricultrices sont plus sensibles à la variation des activités qu'introduit la pratique tutorale, les responsables à la prise de recul par rapport à la pratique quotidienne. A l'inverse, la professionnalisation recueille peu de suffrages chez les premières et la connaissance du milieu chez les secondes.

On pourrait avancer l'hypothèse que les puéricultrices sont plus sensibles aux effets concrets de la pratique tutorale tels qu'elles l'éprouvent, soit la variété plus grande des activités et le sentiment de progresser. Les responsables plus aux effets plus globaux et abstraits, comme la prise de recul et la professionnalisation. Mais ce n'est qu'une tendance.

8.2. Principales qualités requises pour être tutrice

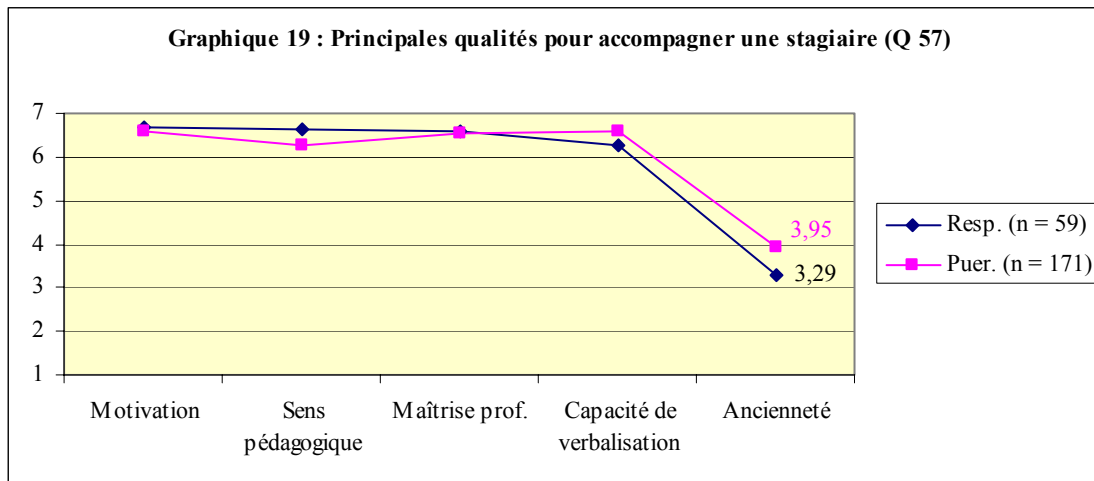
L'importance de la pratique tutorale pour la formation des stagiaires en puériculture pose bien entendu la question des qualités requises (ou à développer) pour exercer au mieux la fonction de tutrice. Cette question est d'autant plus pertinente que des projets développés par certains pouvoirs de tutelle tendent à vouloir associer fonction de tuteur – trice et fin de carrière²⁸.

L'étude qualitative avait quelque peu remis en question cette association privilégiée, arguant du fait que les puéricultrices plus anciennes, voire plus fatiguées, n'étaient peut-être pas les mieux placées pour accompagner les plus jeunes. Et d'autre part, le tutorat étant formateur pour les tutrices (ce que nos sondées confirment), il n'y avait pas de raison de le réserver aux

²⁸ Voir par exemple le projet « Tandem » de l'ancien Ministre DETIENNE en Région wallonne, dont le volet tutorat est un échec manifeste. Le projet concernait deux secteurs (aide aux personnes handicapées et maisons d'accueil pour adultes en difficultés) où travaillent de nombreux éducateurs. Un seul travailleur était concerné (un kiné) et il a suspendu ses prestations de tuteur.

seules travailleuses en fin de carrière. Nous avons dès lors demandé aux sondées d'attribuer à chacune des cinq qualités proposées une valeur de 1 (« pas du tout important ») à 7 (« très important »). La première qualité proposée était l'ancienneté, suivie du sens relationnel et pédagogique, de la maîtrise de la profession, de la motivation, de la capacité de verbalisation (savoir dire ce que l'on fait)²⁹.

Comme pour le graphique 2 relatif aux compétences émergentes, nous donnons ici la valeur moyenne attribuée à chacune des modalités. Etant donné la très grande proximité des valeurs, nous n'affichons que celle de l'ancienneté qui se détache nettement des autres.



Trois conclusions s'imposent d'emblée à la lecture du graphique : la forte convergence des réponses, la faible valeur donnée à l'ancienneté et la grande proximité des autres modalités, toutes supérieures à 6. Le critère de l'ancienneté apparaît donc comme le moins pertinent pour les directions (moyenne de 3,29) et les puéricultrices sondées (moyenne de 3,95). Une seule responsable donne la valeur maximale de 7 pour cette modalité et 26 puéricultrices (qui se partagent de manière égale entre plus de 40 ans et moins de 40 ans). Nous reviendrons plus loin sur la relation possible entre tutorat et fin de carrière, sérieusement mise à mal par la place de l'ancienneté dans les qualités préconisées pour être une bonne tutrice.

Parmi les autres qualités, celle de la motivation se détache légèrement. Elle obtient (de peu) la moyenne la plus élevée chez les responsables (6,66) et chez les puéricultrices (6,61). Cette qualité obtient également le nombre le plus élevé de valeurs maximales chez les responsables (47 sur 59) et chez les puéricultrices (131 sur 171).

8.3. Synthèse

Dans un contexte où l'absence de stagiaires est exceptionnelle, seule une minorité pense que l'accueil des stagiaires génère des inconvénients pour leur institution. Il s'agit principalement d'un surcroît de travail. La quasi-totalité de l'échantillon considère que l'accompagnement est favorable aux stagiaires et ceci sur deux axes principaux : le développement de compétences et l'intégration au sein des équipes. En outre, une majorité très importante pense également que l'accompagnement est bénéfique pour les tutrices : elle leur permet de varier leurs activités, de prendre du recul, de progresser et de se professionnaliser. Les sondées pensent dès lors que la pratique tutorale est bénéfique aux tutorées et aux tutrices. L'ancienneté dans la profession est la qualité la moins importante pour être tutrice, et vient loin derrière la motivation, le sens pédagogique, la maîtrise professionnelle et la capacité de verbalisation.

²⁹ La question ne concernait que les stagiaires, dans la mesure où il s'agit de la pratique la plus répandue dans les MAE et où les qualités requises ne sont sans doute pas les mêmes que pour l'accompagnement des nouvelles.

9. Les souhaits en matière de tutorat

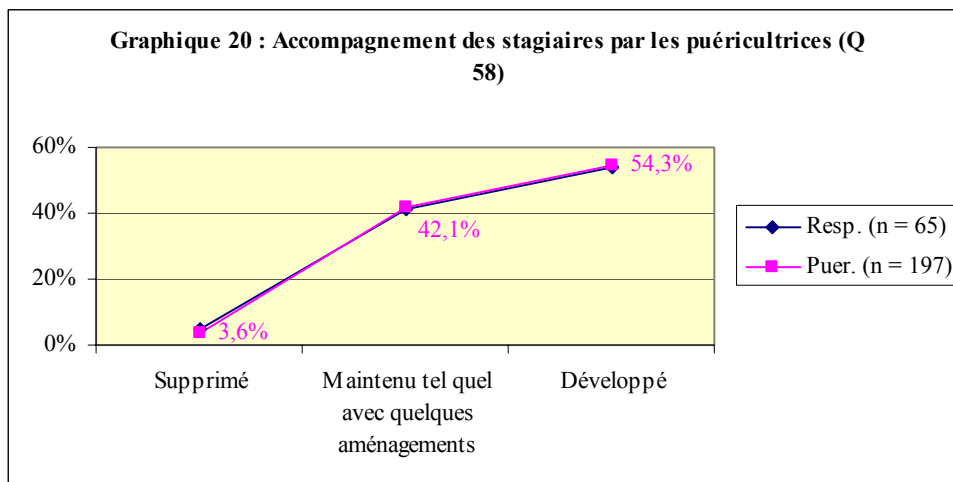
Toutes les données qui précèdent montrent l'importance de l'accueil des stagiaires dans les MAE sondés, le poids des puéricultrices dans l'accompagnement des élèves et la valeur formative du tutorat pour les tutorées et les tutrices. De plus, les sondées s'accordent assez largement pour affirmer que le public des stagiaires est plus vulnérable qu'autrefois et, pour une courte majorité, que les maîtres de stages sont moins présents.

Face à ces réalités, il est nécessaire d'analyser de quelle manière les sondées souhaiteraient éventuellement améliorer cette activité qui constitue une part de leur travail, ceci pour une très large majorité d'entre elles.

9.1. Développement et professionnalisation du tutorat

Se pose dès lors la question de la formation et de la professionnalisation des puéricultrices pour cette fonction. Ceci d'autant plus que la formation continuée est fortement appréciée dans le contexte d'une profession en pleine évolution, mais avec peu de perspectives (rappelons que dans notre échantillon, deux institutions seulement sont dirigées par une puéricultrice et qu'une seule puéricultrice sondée poursuit une formation qualifiante).

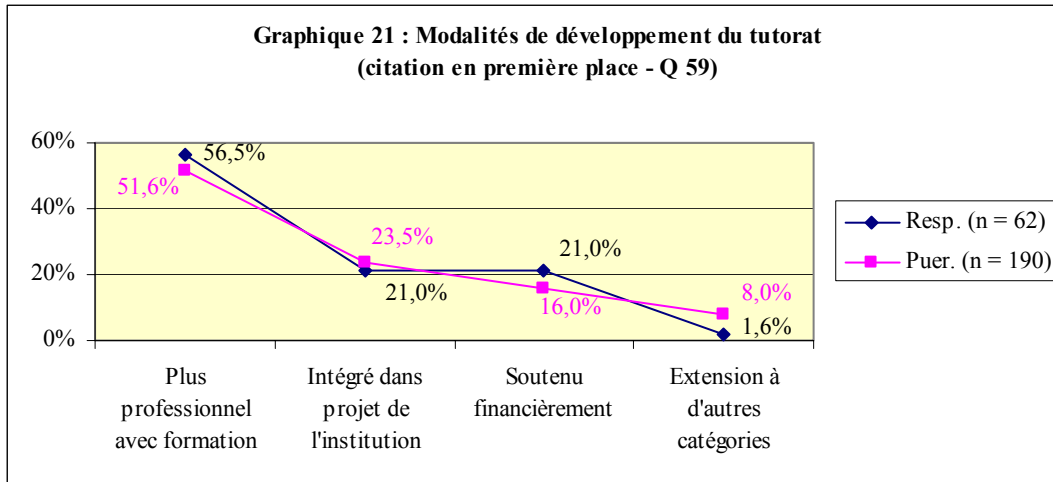
Une première question est relative aux souhaits des sondées en matière de tutorat³⁰ des stagiaires. Il s'agit ici de savoir qui les sondées souhaitent que les choses demeurent en l'état, soient réduites (voire supprimées) ou au contraire développées.



La convergence des taux de réponse est tellement forte que les deux lignes se superposent et que nous n'avons indiqué que les pourcentages des puéricultrices, qui présentent les valeurs les plus basses et les plus hautes (mais l'écart avec les responsables ne dépasse pas 1 %). Les partisans d'une suppression du tutorat des stagiaires *par les puéricultrices* se comptent sur les doigts d'une main (3 responsables et 7 puéricultrices), et une majorité absolue est en faveur d'un développement de ce tutorat. Une minorité non négligeable préfère le *statu quo* avec quelques aménagements éventuels.

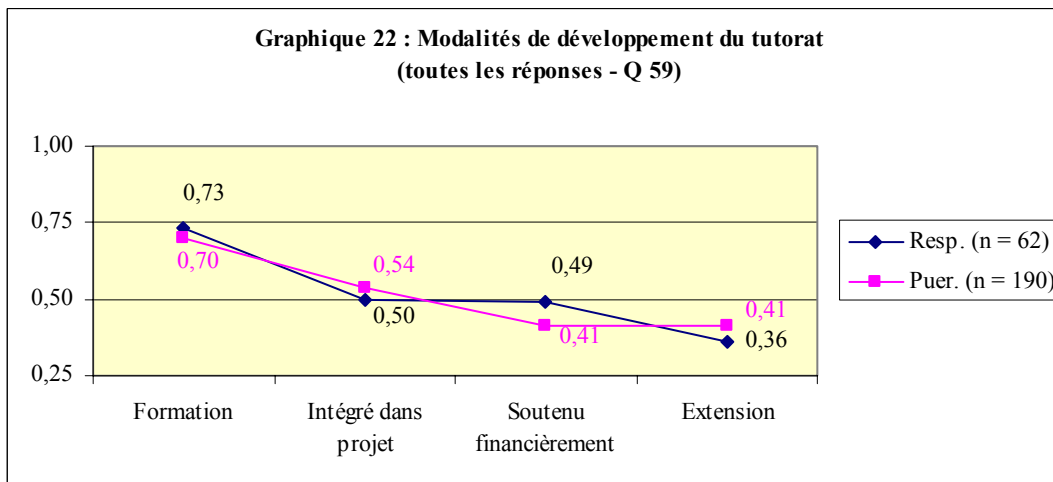
Nous avons demandé à ces deux dernières catégories de répondantes quels sont les types d'aménagements souhaités, en classant quatre modalités de réponses par ordre d'importance de 1 (« le plus important ») à 4 (« le moins important »). Nous reprenons dans le graphique ci-dessous les pourcentages de la citation *en première place* pour chacune des modalités.

³⁰ Ainsi que nous l'avons signalé plus haut, le mot tutorat n'est pas utilisé dans le questionnaire, sauf à la fin. Comme nous le verrons en conclusion, ce terme est quasiment inconnu dans le secteur.



Forte convergence de la ventilation des réponses, avec une nette préférence donnée à la formation, suivie de loin par l'intégration du tutorat dans le projet institutionnel, le soutien financier et, quasiment inexistant à cette première place, l'extension à d'autres catégories (les nouvelles engagées, temporaires ou définitives).

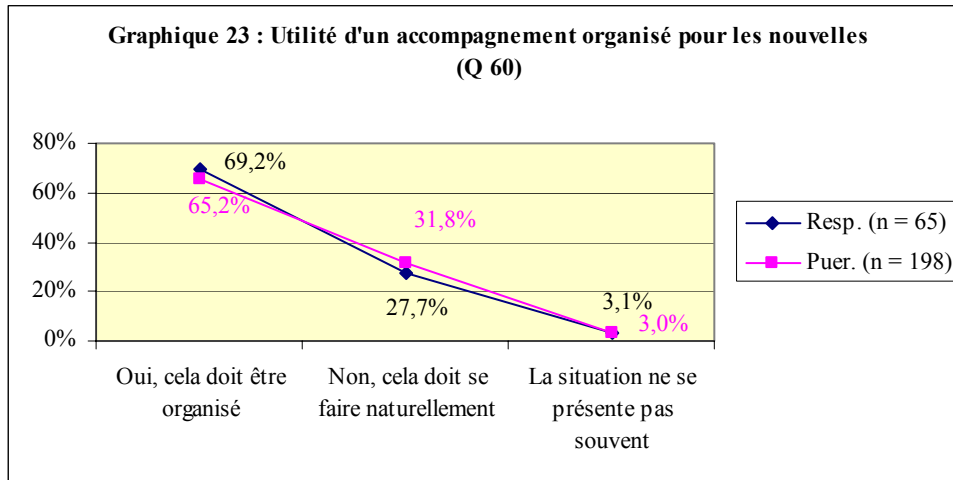
L'analyse des autres réponses, soit la citation des modalités de réponses à une autre place que la première, montre un classement identique des modalités pour les deux catégories de sondées, mais avec un certain « lissage », comme il se doit, des écarts entre chaque modalité. Le graphique suivant a intégré ainsi toutes les réponses, en accordant une valeur dégressive à chacune des places en additionnant les valeurs et en divisant la somme obtenue par le nombre de répondantes³¹, (ce qui permet de comparer les réponses des deux catégories d'acteurs).



Les résultats obtenus correspondent bien à l'ordre du graphique précédent, mais avec des écarts moins grands entre les modalités, surtout pour les trois dernières. On remarquera ainsi que l'extension de la pratique tutorale à d'autres publics obtient le même score que le soutien financier chez les puéricultrices, ce qui n'est pas le cas chez les responsables. *In fine*, c'est bien la formation qui est nettement préférée par les deux catégories d'acteurs, parmi les quatre modalités de développement qui leur étaient proposées.

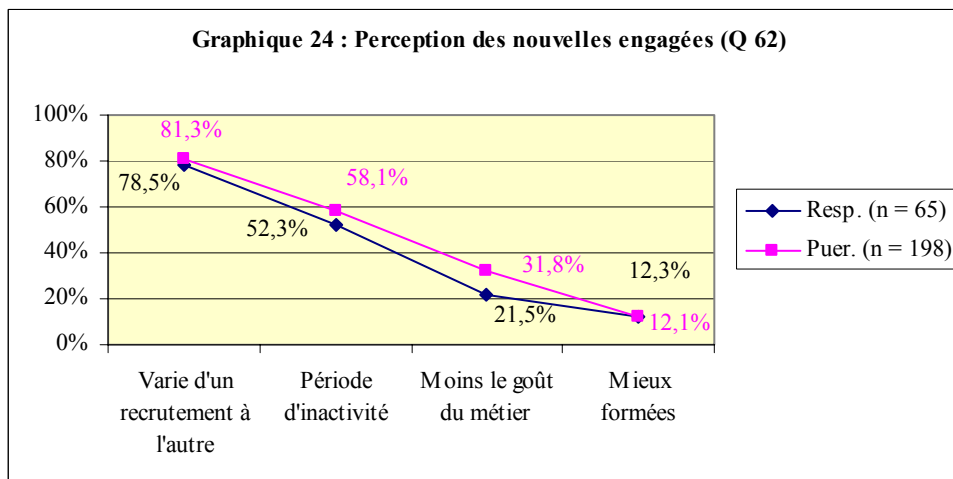
³¹ La première place donnant 1 point, la seconde 1/2, la troisième 1/3 et la quatrième 1/4. A titre d'exemple, si les 65 responsables avaient accordé la première place à la même modalité, celle-ci aurait donc obtenu 65 points divisé par 65, soit un indice maximal de 1. Inversement, si c'est la quatrième place qui lui avait été accordée, le résultat aurait été un indice minimal de 0.25. Le résultat est identique, quelle que soit la valeur de « n ».

Une question semblable était posée concernant les nouvelles engagées dans l'institution. Il était demandé aux sondées si elles estimaient que l'accueil de ces nouvelles collègues devait se faire avec l'aide d'un accompagnement organisé.



Nouvelle convergence des réponses, avec une préférence très nette pour un accompagnement organisé chez toutes les sondées. On remarquera que le pourcentage des responsables en faveur d'un accompagnement organisé (ce que nous avons qualifié de « tutorat d'intégration » dans l'étude qualitative) est un peu plus élevé que celui des puéricultrices, se situant à près de 70 % des répondants.

Cette préférence est sans doute à mettre en relation avec la perception des nouvelles engagées par les responsables et les puéricultrices. L'étude qualitative de 2004 avait donné à penser que les nouvelles puéricultrices, un peu à la manière des stagiaires mais en moins prononcé, avaient besoin d'être accompagnées, ceci pour différentes raisons : un certain décrochage entre la fin des études et le premier emploi (avec des « petits boulots » intermédiaires pour certaines), des contrats de remplacement, une plus grande fragilité psychosociale... Nous avons dès lors demandé à notre échantillon de répondre à une question sur les nouvelles engagées.



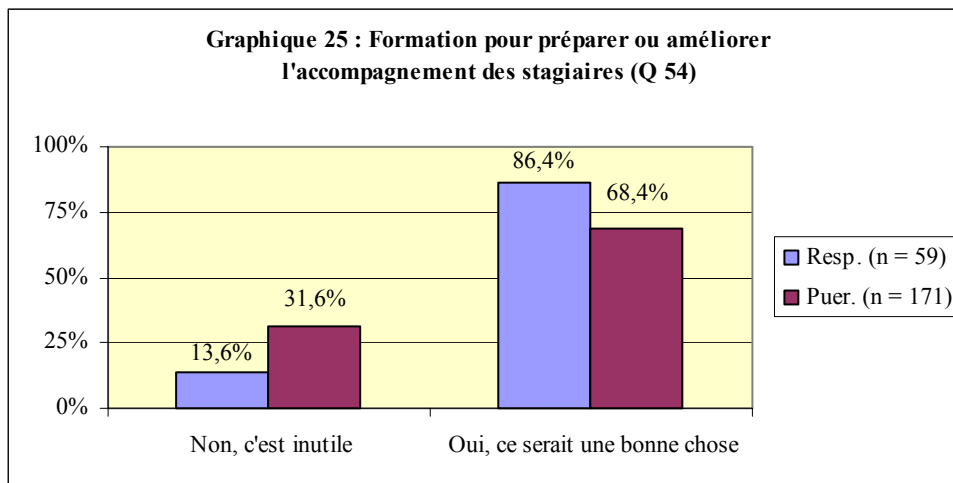
Les réponses sont très proches, une fois de plus, mais difficiles à interpréter. Remarquons d'abord qu'une très forte majorité considère qu'il y a pas mal de variations d'un recrutement à l'autre. Ceci n'empêche pas de répondre aux autres modalités proposées qui concernent dès

lors une perception globale³². Ainsi, très rares sont celles qui considèrent que les nouvelles puéricultrices sont *mieux* formées que les anciennes, ce qui ne veut évidemment pas dire qu'elles le soient *moins bien* (les réponses données au sujet des stagiaires, résumées dans le graphique 10, épargnaient assez bien la formation). Un moindre goût pour le métier n'est pas non plus signalé de manière majoritaire, alors qu'il l'était pour les stagiaires (sous la forme d'une « moindre motivation »). On peut imaginer que le recrutement a opéré un filtre à ce niveau. Enfin, ce qui domine malgré les variations, c'est la période d'inactivité entre la fin des études et le premier engagement (ou entre deux engagements temporaires).

Il résulte de tout ceci que les nouvelles engagées ont besoin de s'intégrer dans leur lieu de travail, d'en connaître les règles de fonctionnement explicites et implicites, et qu'un accompagnement organisé est souhaité à cet effet par deux tiers de l'échantillon.

9.2. Type de formation souhaité

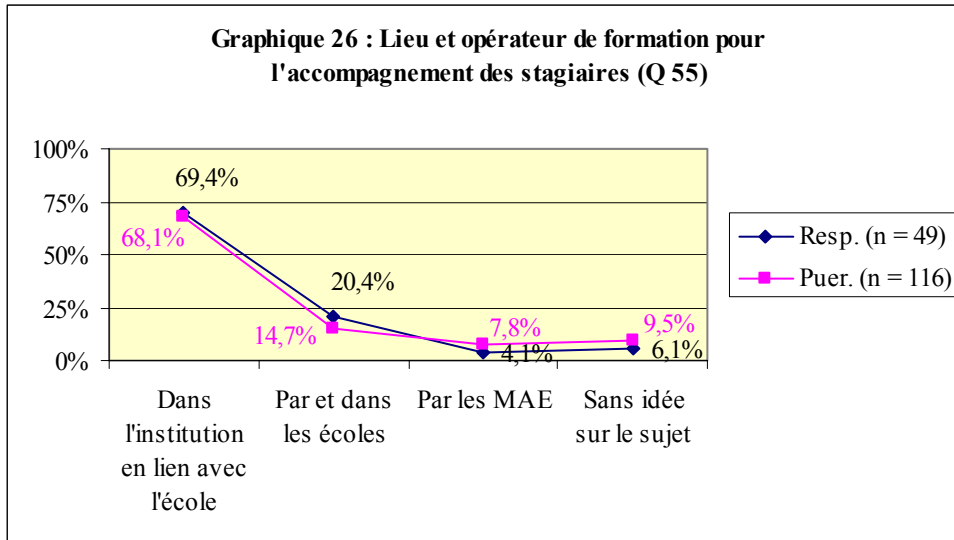
Un développement du tutorat, nous l'avons vu, est désiré par plus de la moitié des sondées. Et c'est par le biais de la formation que ce développement pourrait être le mieux assuré, ceci dans un monde professionnel où – nous l'avons vu - elle est très favorablement accueillie. Un autre objectif de notre enquête était dès lors de savoir sous quelles formes pouvait s'organiser cette formation. Ceci concernait d'un côté les opérateurs de cette formation et de l'autre les modalités de mise en oeuvre. Mais nous avons d'abord demandé aux sondées si elles souhaitent que les puéricultrices bénéficient d'une formation pour préparer ou améliorer l'accompagnement des stagiaires. La question était centrée sur l'accompagnement des stagiaires, constituant de loin la forme la plus fréquente. .



Si les sondées concernées se prononcent de manière très majoritaire pour une formation, ce point de vue est nettement plus affirmé chez les responsables que les puéricultrices. On peut poser l'hypothèse que les puéricultrices ont perçu cette question comme touchant à leurs propres compétences, et qu'une réponse positive pouvait être comprise par certaines comme l'aveu d'un manque, ce qui les enjoignait plus à répondre négativement. Les responsables ne sont évidemment pas dans cette position, la question ne les concernant pas directement.

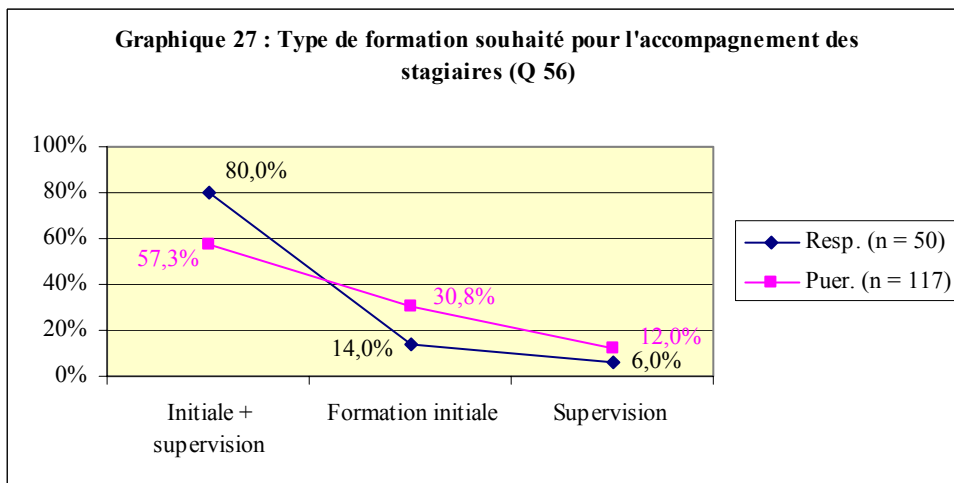
En matière d'organisation de cette formation, les tendances sont assez nettes comme le montre le graphique ci-dessous.

³² La formulation de la question n'est pas sans défaut. Au départ, les sondées devaient choisir une des quatre modalités proposées, puis, sur suggestion de l'organisme de sondage, elles ont eu la possibilité de répondre « oui » ou « non » à chacune d'entre elles. Ceci crée quelques contradictions, notamment entre la dernière modalité (« cela varie d'un recrutement à l'autre ») et les trois autres.



L'organisation de cette formation au sein de l'institution mais en lien avec une école de puériculture est très nettement préférée par les sondées (n'ont répondu que celles qui étaient en faveur d'une formation), alors qu'une organisation par les seuls milieux d'accueil de l'enfance n'est choisie que par une très petite minorité. Rappelons qu'il s'agit bien ici de la formation des tutrices dans le cadre de l'accompagnement des stages, ce qui explique la forte présence des écoles de puériculture dans les préférences des sondées.

En ce qui concerne les modalités, soit une formation initiale, soit une supervision régulière, soit l'association des deux, les choix sont relativement convergents.



Les sondées concernées (77 % des responsables et 59 % des puéricultrices) ont opté majoritairement pour une association des deux formes proposées, soit une courte formation initiale et des moments de supervision. On remarquera également que la seule formation initiale est préférée à la seule supervision, les contacts avec les maîtres de stage faisant sans doute office de supervisions au yeux des sondées. Enfin, les puéricultrices sont plus réservées sur le « package » formation-supervision qui leur apparaît peut-être un peu trop contraignant.

Si l'on regroupe les informations issues des deux dernières questions, la faveur de notre échantillon se dirige donc vers une association entre MAE et école de puériculture pour assurer la formation des tutrices. Ce serait donc les professeurs des écoles qui devraient assurer une courte formation initiale et certaines séquences de supervision. Une minorité serait plutôt intéressée par la seule formation initiale, mais toujours assurée par les écoles.

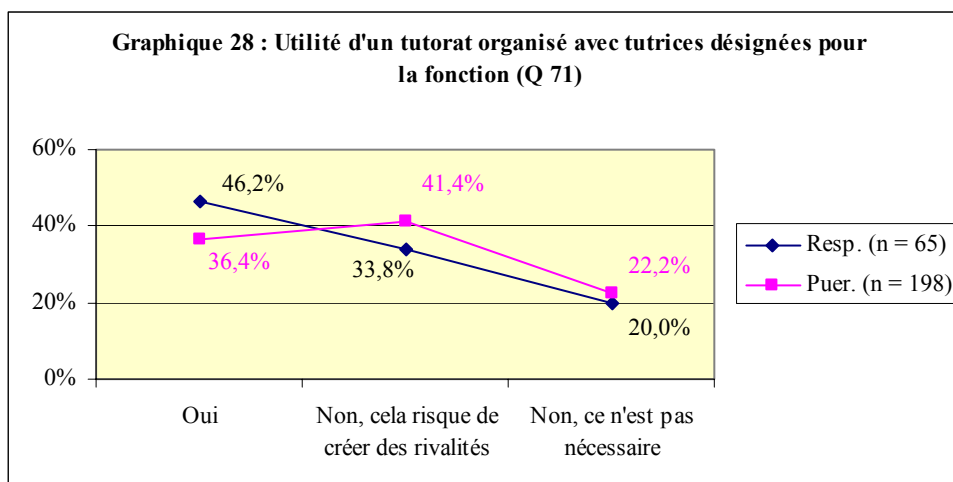
9.3. Le tutorat organisé et la fin de carrière : de faux amis ?

Il nous reste à aborder un dernier point, celui de l'association entre tutorat et fin de carrière. Comme nous l'avons vu plus haut (graphique 19) l'ancienneté apparaît sans conteste comme la qualité la moins pertinente pour être une bonne « tutrice ». Nous avons dès lors demandé en fin de questionnaire si les sondées considéraient que la mise en place d'un tutorat organisé pouvait « être une bonne manière d'aménager la fin de carrière des puéricultrices ».

Mais avant d'analyser les réponses, voyons d'abord si la notion même de « tutorat » est connue de notre échantillon.

Comme l'étude qualitative de 2004 l'avait laissé pressentir, le terme de « tutorat » est très peu utilisé dans le secteur : 89 % des responsables et 94 % des puéricultrices sondées disent que le mot n'est « jamais utilisé dans leur institution ». A notre sens, ceci n'est pas qu'une question de vocabulaire : l'absence de terme spécifique pour désigner la pratique signifie sans doute qu'elle n'est pas pensée et réfléchie en tant que telle, c'est-à-dire comme un aspect spécifique de la pratique professionnelle. L'accompagnement des stagiaires apparaît dès lors comme une sorte d'annexe du métier. Par ailleurs, le sens même du mot « tutorat » est peu connu, 57 % des puéricultrices en ignorent la signification. Les responsables sont plus nombreuses à le connaître et à l'associer majoritairement aux pratiques d'accompagnement des stagiaires, mais ceci au terme d'un questionnaire où il a beaucoup été question du sujet³³...

Venons-en à la problématique des fins de carrière et le tutorat. Par définition, réserver de manière prioritaire la fonction de tutrice à des travailleuses en fin de carrière suppose que la fonction de tutrice soit reconnue et dévolue seulement à certaines. Or, comme nous l'avons vu, la pratique dont se fait écho notre échantillon (voir graphique 11) est celle d'un accompagnement tutoral par de très nombreuses puéricultrices. Ainsi, plus de 80 % des puéricultrices sondées déclarent accompagner des stagiaires, dont près de 63 % de manière régulière. Un préalable à l'association du tutorat et de la fin de carrière consisterait donc à réserver la fonction de tutrices à certaines travailleuses seulement. Nos sondées y sont-elles favorables ?

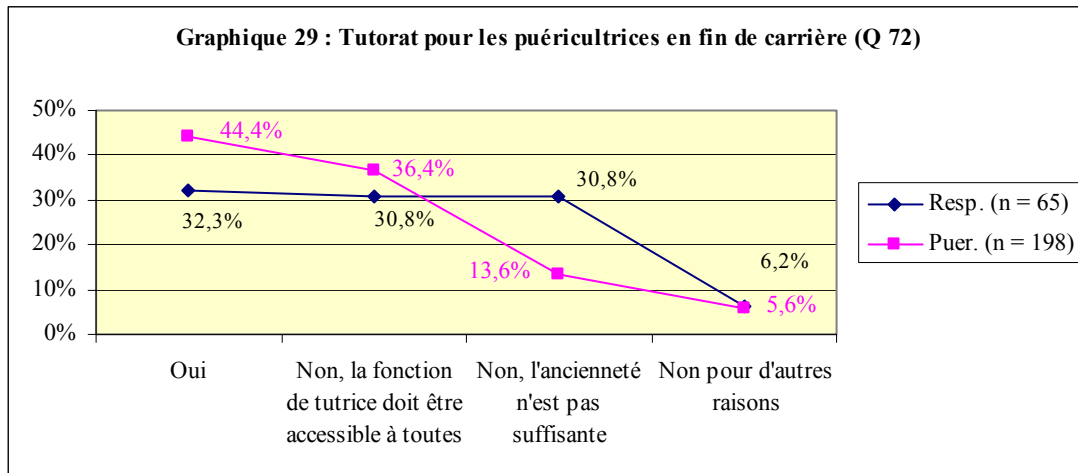


L'enquête qualitative ayant montré la réticence de quelques personnes-ressources devant l'idée de désigner des tutrices, notamment pour des raisons de rivalités au sein des équipes, nous avons subdivisé la réponse négative en deux modalités afin de connaître le poids de cet argument. La graphique 28 en montre l'importance : si 63,6 % des puéricultrices et 53,8 % des responsables se déclarent opposées à cette idée, c'est majoritairement pour ce motif.

³³ Signalons que la lettre de présentation de l'enquête envoyée aux responsables utilisait le terme de tutorat.

Remarquons que les responsables sont nettement plus favorables à un tutorat organisé avec tutrices désignées, pas loin de la moitié des sondées étant favorables à cette idée. Il y aurait donc deux « écoles » sur ce sujet, dont l'une, celle qui s'oppose à cette idée, est légèrement majoritaire chez les responsables et plus nettement chez les travailleuses.

L'on retrouve dès lors en filigrane ces deux écoles à propos des relations entre fonction de tutrice et fin de carrière. Il convient d'y ajouter les réticences propres à l'ancienneté comme qualité suffisante pour être tutrice.



Seule une minorité est en faveur d'une association entre fin de carrière et fonction de tutrice, et ce sont cette fois les puéricultrices qui sont plus les plus nombreuses. Sans doute perçoivent-elles déjà les fatigues du métier ou peuvent-elles les anticiper ? Mais la majorité est clairement opposée à cette idée, avec un pourcentage plus élevé chez les responsables. Les motifs sont bien ceux que nous avons pressentis, les « autres raisons » récoltant très peu de suffrages. Sans surprises (et avec cohérence), les puéricultrices sont plus sensible au partage de la fonction par toutes et beaucoup moins à l'argument de l'ancienneté, alors que les responsables se partagent de manière égale.

Nous retrouvons donc plus ou moins nos deux écoles en matière de tutorat : une majorité de sondées est favorable au maintien de la situation actuelle avec partage de la fonction de tutrice par toutes les puéricultrices (du moins potentiellement), une minorité non négligeable considère que l'on doit (ou que l'on peut) réserver cette fonction à certaines, et notamment les plus anciennes qui le souhaitent.

9.4. Synthèse

En ce qui concerne le tutorat des stagiaires, le plus pratiqué, une majorité de sondées souhaite qu'il soit développé, et ceci principalement par la formation des tutrices et l'intégration au sein du projet pédagogique. Un accompagnement organisé est également souhaité, par une majorité de l'échantillon, pour les nouvelles engagées. Ces dernières semblent avoir souvent connu une période d'inactivité après leurs études ou entre deux remplacements.

La formation des tutrices devrait être organisée par les écoles en lien avec les institutions et comporterait idéalement un module initial et des séquences de supervision. Le terme même de « tutorat » n'est presque jamais utilisé dans les institutions et plus de la moitié des puéricultrices n'en connaît pas le sens. Les sondées sont très divisées sur l'opportunité de mieux organiser le tutorat en prévoyant notamment des puéricultrices désignées pour cette fonction. Selon nombre de puéricultrices et de responsables, cela pourrait créer des rivalités au sein des équipes. Enfin, ce motif s'ajoute à celui du critère peu pertinent de l'ancienneté pour qu'une majorité de sondées rejette un lien privilégié entre tutorat et fin de carrière.

10. Enseignements principaux et liens avec l'étude qualitative

Avant de procéder à la comparaison avec l'étude qualitative, nous ramasserons brièvement les données collectées en les centrant sur l'objet qui nous intéresse, la formation des accueillantes des MAE par le tutorat.

Deux précisions importantes sur ce point : 1) lorsque nous parlons de « formation » dans ce contexte, nous n'entendons pas que la pratique tutorale a le même statut que la formation classique (initiale ou continuée)³⁴, mais bien qu'elle produit des *effets formatifs* ; 2) ces effets formatifs peuvent concerner autant les tutorées que les tutrices, selon l'adage de Comenius placé en épigraphe de l'étude qualitative, « Qui enseigne aux autres s'instruit lui-même ».

Souvenons-nous par ailleurs que les données collectées l'ont été auprès d'un échantillon stratifié de 65 responsables et de 198 puéricultrices dans 65 institutions, soit un total de 263 personnes. Statistiquement, cet échantillon implique une marge d'erreur de +/- 5,50 % pour l'ensemble de deux catégories d'acteurs cumulé. Il convient dès lors d'examiner les tendances les plus marquées et les plus partagées. Mais comme les pages qui précèdent l'ont souvent mis en évidence, nous avons constaté d'assez fortes convergences entre responsables et puéricultrices sur nombre de sujets.

→ Ces balises étant posées, *que nous enseigne la présente étude sur la pratique tutorale dans le contexte des évolutions du métier et de la formation continuée des puéricultrices ?*

1. Si le terme de « tutorat » est inusité dans le secteur et si une majorité des principales intéressées (les puéricultrices) en ignore même la signification, la pratique effective en est très largement répandue. 62,6 % des puéricultrices sondées accompagnent régulièrement des stagiaires et 20,7% de manière occasionnelle. Plus de 8 puéricultrices sondées sur 10 sont par conséquent concernées par cette pratique. Cet accueil de stagiaires se fait très souvent dans le cadre d'une relation privilégiée avec une école de puériculture, même si d'autres stagiaires sont également accueillis par les équipes. 66 % des 61 institutions concernées ont accueilli plus de 10 stagiaires en 2004 et 35 % plus de 20.
2. L'accompagnement n'est que rarement réservé à quelques puéricultrices en particulier, mais bien la plupart du temps pris en charge par toutes, ceci en fonction de la disponibilité des personnes, du passage des stagiaires dans les institutions et au sein des sections. La pratique semble similaire pour les nouvelles engagées, cas de figure moins fréquent dans des équipes majoritairement stables dans leur composition. Nous ne sommes donc pas dans un secteur où les pratiques tutorales sont formalisées au point de générer des spécialisations (temporaires ou permanentes) parmi les travailleurs. Il est donc peu fréquent de trouver des « tutrices » désignées au sein des équipes, ce qui explique sans doute la méconnaissance du terme. Ce constat correspond avec la faible hiérarchisation des équipes de puéricultrices, même si certaines ont le statut de « référente ».
3. L'accompagnement des stagiaires constitue une pratique dont le poids semble reposer un peu plus sur les institutions qu'auparavant, ceci notamment parce que les maîtres de stage disposent de moins de temps pour être présents dans les milieux d'accueil. En outre, les sondées s'accordent assez largement pour dire que les stagiaires en puériculture sont socialement et psychologiquement plus vulnérables qu'autrefois. Il en résulte logiquement que les puéricultrices qui accompagnent les stagiaires ont une responsabilité un peu plus lourde, et qu'elles doivent gérer une dimension psycho-affective et sociale croissante en sus de l'accompagnement formatif proprement dit.

³⁴ Notamment parce que les tutrices ne sont pas des formatrices.

4. Les sondées considèrent cependant très majoritairement que l'accompagnement tutoral fait partie de leur activité professionnelle et génère des effets positifs, même s'il occasionne un surcroît de travail. Ces effets bénéfiques ne concernent pas que les stagiaires, phénomène au sujet duquel presque tout le monde s'accorde, mais également les accompagnatrices (pour 86 % des responsables et 72 % des puéricultrices) dont ils permettent de varier les activités, de favoriser la professionnalisation (notamment par la prise de recul) et le sentiment de progresser (les « effets identitaires du tutorat »).
5. Ce dernier constat est à inscrire dans le contexte d'une lente évolution et professionnalisation du métier. Celui-ci devient plus complexe, avec notamment une croissance des activités d'éducation et d'éveil par rapport aux tâches plus classiques de soins et d'hygiène, et une part plus importante des relations avec les parents qui sont parfois difficiles. Cette évolution se traduit par l'importance accordée aux compétences relationnelles, à la capacité de « mettre des limites » et de prendre du recul. Les capacités d'autonomie semblent moins favorisées dans l'univers plutôt collectif des crèches.
6. Cette professionnalisation s'accompagne d'une perception très positive de la formation continuée et de ses effets sur le travail, alors que la pratique effective semble en retrait par rapport aux aspirations (notamment pour des raisons de remplacement des personnes en formation) et que les possibilités de formations qualifiantes sont quasi inexistantes.
7. Dans ce contexte global d'évolutions du métier et de dispositions favorables à l'égard de la formation continuée, une majorité des sondées souhaite développer le tutorat par une formation et par l'intégration de cette activité dans le projet de l'institution. Le souhait prédominant est celui d'une formation et d'une supervision en lien avec les écoles de puériculture.
8. Les sondées sont par contre très divisées sur une formalisation du tutorat qui impliquerait la désignation de puéricultrices spécialisées pour cette tâche. Certaines considèrent que la nomination de « tutrices » n'est pas nécessaire et pourrait être une source de conflit au sein des équipes, d'autres pensent qu'il serait au contraire utile de procéder de la sorte.
9. Une très forte majorité pense que parmi les diverses qualités proposées à leur jugement, c'est l'ancienneté qui est la moins nécessaire pour bien accompagner les stagiaires. Il en résulte qu'un lien privilégié entre tutorat et fin de carrière n'a pas la faveur d'une majorité de sondées (67,7 % des responsables et 55,6 % des puéricultrices y sont opposées).

→ Que nous apprend la *confrontation de ces données avec l'enquête qualitative* ? Quelles sont les convergences, les divergences et les compléments d'informations qui peuvent être dégagés de cette mise en relation ?

1. En matière de pratique tutorale, les données collectées confirment sans surprise l'étude qualitative : c'est bien l'accompagnement des élèves stagiaires en puériculture qui est la pratique dominante. Le *tutorat de formation* constitue dès lors l'enjeu le plus important, loin devant le *tutorat d'intégration* des nouvelles puéricultrices ou le *tutorat d'insertion* socio-professionnelle, peu présent dans ces institutions. Quant au *tutorat de développement*, c'est-à-dire l'accompagnement de travailleurs pour un développement de leurs compétences dans un processus d'évolution professionnelle³⁵, il est présent en creux dans le caractère formatif du tutorat pour les tutrices elles-mêmes – sauf que les tutrices ne sont, elles, pas vraiment tutorées (ni formées) pour cette mission...
2. Dans cette pratique, les informations collectées dans l'étude qualitative faisaient état d'un faible rôle joué par les puéricultrices dans la première période de mise en place des stages

³⁵ Pour plus de détails sur cette typologie du tutorat, voir l'étude qualitative pp. 23, 24, 29, 30 et graphe p. 31.

(à partir de 1957). Les écoles utilisaient les institutions comme lieux « *d'une illustration de la théorie que l'on apprend à l'école* », avec une forte présence des maîtres de stage³⁶. Mais l'évolution des études de puériculture avait progressivement accru le rôle des institutions, notamment à cause de la diminution des heures accordées aux maîtres de stage, au point de faire dire à un témoin bien informé de l'enseignement de la puériculture que « *l'école a abandonné son tutorat à l'institution* ». Si cette tendance globale semblait bien présente, d'autres témoins soulignaient que l'enseignement restait très actif dans certaines institutions, notamment celles qui avaient noué un lien fort avec une école. Nous retrouvons cette tendance de fond et cette diversité de situations dans l'enquête. Les données collectées sont en effet assez nuancées sur la diminution de la présence des maîtres de stage. La moitié des responsables et la majorité des puéricultrices considèrent qu'ils « consacrent moins de temps qu'autrefois à l'encadrement des stagiaires ». Bien entendu, le moment de cet « autrefois » peut varier selon l'ancienneté des répondantes. En tout état de cause, la responsabilité de l'encadrement des stagiaires semble être la plupart du temps partagée entre l'école et l'institution.

3. L'étude quantitative confirme très largement les informations de plusieurs témoins sur la plus grande « vulnérabilité psychosociale » et la moindre « motivation » des stagiaires. Nous ne nous étendons pas ici sur les causes possibles de ce phénomène (transformations de la base de recrutement des élèves, maintien des études au niveau professionnel, phénomènes sociétaux globaux...) mais bien sur ses conséquences. Accompagner des élèves fragiles et peu motivées, en sus du travail habituel avec les enfants d'une section, peut constituer un fardeau non négligeable. Des puéricultrices interviewées en 2004 en avaient témoigné. A tel point que ces accueillantes quadragénaires disaient reporter leurs compétences de mères d'adolescentes sur les stagiaires.
4. Même si les sondées considèrent majoritairement que l'accompagnement des stagiaires dans leur institution est plutôt « organisé »³⁷ que « spontané », il ne s'agit pas pour autant d'un tutorat organisé au sens plein du terme, comportant des tutrices désignées, une reconnaissance institutionnelle, une formation ad hoc... On rappellera par ailleurs que les réponses des puéricultrices sont nettement plus réservées que celles des responsables³⁸ sur l'existence d'un soutien institutionnel et sur le caractère « organisé » de l'accompagnement. Soulignons enfin qu'il n'y pas de formation spécifique et que la pratique dominante n'est pas celle des tutrices désignées. Certes, les puéricultrices concernées ne se sentent majoritairement pas obligées de se débrouiller toutes seules, ce qui contraste un peu avec le témoignages de certaines personnes-ressources interviewées dans l'étude précédente.
5. Un certain transfert de responsabilité de l'école vers l'institution, accompagné d'un accroissement du rôle des puéricultrices et d'une plus grande vulnérabilité du public des stagiaires ne peut dès lors qu'inviter à une professionnalisation du tutorat, notamment par une formation adéquate. Sur ce point également, les convergences entre les deux études sont fortes, à la fois sur le souhait d'une formation spécifique et sur les modalités de celle-ci. Les sondées se prononcent très clairement pour une formation organisée en lien avec les écoles de puéricultures, comprenant un module initial et des moments d'échanges de type supervision.

³⁶ Professeurs de pratique professionnelle, moniteurs... Les dénominations varient.

³⁷ La question précisait la notion d'accompagnement organisé de la manière suivante : « On connaît le nom des accompagnatrices, leur travail est reconnu ». Le terme de « tutorat » n'était pas utilisé dans le questionnaire, sauf dans ses quatre dernières questions.

³⁸ Les deux catégories d'acteurs travaillent dans les mêmes institutions.

6. En matière de compétences souhaitées, l'étude qualitative avait pointé en tout premier lieu la motivation et la maîtrise professionnelle et peu évoqué l'ancienneté en tant que telle. On retrouve ces deux qualités en première place dans les choix des sondées, alors que l'ancienneté est considérée comme la moins importante par les deux catégories d'acteurs. Bien entendu, l'enquête quantitative, effectuée sur base de questions dites « fermées », ne peut nous donner des informations plus fines sur les compétences à développer par la formation ni sur le contenu de celle-ci.
7. Un résultat important de l'enquête – et ceci nous paraît *l'enseignement central des deux études* – est la forte majorité de sondées qui considèrent que l'accompagnement des stagiaires ou des nouvelles engagées est également bénéfique pour les accompagnantes. Rappelons les chiffres : 86 % des responsables et 72 % des puéricultrices partagent ce point de vue³⁹. La conclusion de l'étude qualitative sur ce point se trouve singulièrement renforcée. On peut en reprendre ici la formule : « L'exercice du tutorat est formatif par la mise en œuvre de l'activité chez le tuteur et par la mise à distance de l'activité chez le tuteur ». Rappelons que la prise de recul est considérée - du moins par les responsables d'institutions - comme le principal avantage du tutorat pour les tutrices.
8. Dès lors, le tutorat ne se limite pas à une « transmission intergénérationnelle de compétences »⁴⁰ entre travailleurs, comme le laissent sous-entendre les projets qui associent de manière privilégiée la fonction de tuteur et le travailleur en fin de carrière⁴¹. Non que des puéricultrices « âgées » ne puissent être de bonnes (voire d'excellentes) tutrices, mais bien qu'il n'apparaît pas pertinent de leur accorder une place privilégiée dans l'exercice de cette fonction. Comment pourrait-on en effet considérer l'ancienneté comme la qualité la moins importante pour être tutrice et vouloir réserver en même temps cette fonction aux seules « anciennes » ?

*

³⁹ Ces pourcentages sont tellement élevés que nous nous sommes demandé si certaines sondées n'avaient pas mal compris la formulation et confondu les puéricultrices avec les stagiaires. Mais l'analyse montre que la confusion n'est pas possible, étant donné la place de la question, sa formulation et la question suivante qui demandait de préciser les éventuels avantages pour les accompagnatrices. Voir questionnaires en annexe : Q 67 à 70 pour les puéricultrices, Q 65 à 68 pour les responsables.

⁴⁰ Le tutorat ne consiste d'ailleurs pas à « transmettre des compétences » comme on le dit souvent, mais bien à contribuer, en situation de travail, à la *production ou à la transformation de compétences* chez les tutorés.

⁴¹ Une évaluation en cours du plan Tandem qui s'inscrivait dans cette logique fait le constat suivant : « Tous les acteurs rencontrés posent un constat d'échec pour le deuxième volet du Plan Tandem, à savoir la proposition de tutorat. Il faut en effet admettre que cette mesure n'a concerné qu'un seul travailleur et que celui-ci a été amené à suspendre ses prestations de tutorat. L'analyse de cet échec par les partenaires sociaux est assez convergente. La raison la plus fréquemment citée est le problème de motivation chez les travailleurs âgés par rapport à la fonction de tuteur. Les personnes qui désirent diminuer leur temps de travail ne sont en effet pas souvent prêtes à s'investir dans une nouvelle mission (...) En écho à ce constat, les personnes rencontrées proposent de revoir le profil du tuteur, de permettre plutôt à des travailleurs plus jeunes (entre 35 et 45 ans) de transmettre leur expérience. Ils insistent en effet sur la nécessaire motivation et sur l'importance du dynamisme des tuteurs pour ce type de mission. » (Evaluation du Plan Tandem, note de travail n° 2, mai 2005).

11. Annexes

Liste des institutions ayant participé à l'enquête

<u>Province</u>	<u>Institutions</u>	<u>Puéricultrices sondées</u>
Total par province :	Bruxelles-Capitale Responsables :	20 Puéricultrices : 67
	1 Crèche du Béguinage	3
	2 Crèche Reine Marie Henriette	3
	3 Crèche Léopold	3
	4 Crèche Roodebeek	3
	5 Crèche de l'Hôpital Brugmann	3
	6 Crèche Van Oost	3
	7 Crèche Sainte Anne	3
	8 Crèche Sainte Gertrude	3
	9 Crèche Sainte Croix	3
	10 Crèche Le Nid	5
	11 Crèche Garderie de l'U.L.B.	5
	12 Crèche I de l'Hôpital Erasme	5
	13 Crèche ASBL Saint-Charles	3
	14 Crèche Le Petit Bonheur	3
	15 Crèche Saint Vincent de Paul	3
	16 Crèche de l'U.C.L.	3
	17 Crèche CRESCENDO	3
	18 Crèche La Petite Espérance	5
	19 MCAE Val des Roses Les Balladins	2
	20 Prégardiennat "Sacré Coeur"	3
	Brabant wallon	9 26
	21 Crèche Les Joyeux Lurons	5
	22 Crèche Les Cigalons	3
	23 Crèche Fort Lapin	3
	24 Crèche Le Pachy	3
	25 Crèche Les Oisillons	3
	26 Crèche Soeurs Lucrèce et Louisa	3
	27 MCAE Les Petits Loups de la Sapinière	2
	28 MCAE Les Lucioles	2
	29 MCAE Les Petits Filous	2
	Hainaut	7 22
	30 Crèche Yvonne Vieslet	3
	31 Crèche La Roseraie	5
	32 Crèche Le Bosquet	3
	33 Crèche de Seneffe	3
	34 Crèche Pomme d'Api	3
	35 MCAE Le Repère des p'tits loups	2
	36 MCAE Le Petit Poucet	3
	Liège	15 43
	37 Crèche Princesse Astrid	3
	38 Crèche Saint-Raphaël	5
	39 Crèche Le Printemps	3
	40 Crèche Le Tilleul	3
	41 Crèche Petit à Petit	3
	42 Crèche Les Bout'Chou	3
	43 Crèche Des Orchidées	3
	44 Crèche Les P'tits Bouts	3
	45 Crèche Les Petits Loups	3
	46 MCAE Petit'Abeille	2
	47 MCAE Les canaillous	3

48	MCAE Les Loupiots		2
49	MCAE Maison Communale d'Accueil		2
50	MCAE Baby Club		2
51	Prégardiennat Saint Vincent		3
Luxembourg		7	19
52	Crèche L'Ile aux Bambins		3
53	Crèche La Tarentelle		3
54	Crèche Clapotine		3
55	MCAE Les Petits Futés		3
56	MCAE Les Poussins		3
57	MCAE Les Libellules		2
58	MCAE La Bambinerie		2
Namur		7	21
59	Crèche La Volière		3
60	Crèche Funny		3
61	Crèche Notre Dame des Tout-Petits		5
62	Crèche Do-Ré-Mi		3
63	Crèche Les Oursons		3
64	MCAE Jardin d'Enfants		2
65	MCAE Les Canaillous		2
Total général :		Responsables :	65 Puéricultrices : 198

QUESTIONNAIRE POUR LES PUÉRICULTRICES

Carte de visite de l'institution N° institution – N° puéricultrice : -

Tout en garantissant le caractère strictement confidentiel de l'étude, les informations ci-dessous nous sont nécessaires pour la gestion rigoureuse et scientifique de l'enquête

Nom de l'institution :	Fédération : 1.FIMS 2. FILE 3. Aucune <input type="checkbox"/>
N° de téléphone :	PFPM : <u>1.</u> < 8, 4 <u>2.</u> 8,4 < 11 <u>3.</u> 11 < 12 <u>4.</u> 12 < 13 <u>5.</u> 13 < 14 <u>6.</u> > 14 <input type="checkbox"/>
Adresse :	Code Postal :
Commune :	Indice ONSS :
Province : 1. Bruxelles 2. Brabant wallon 3. Hainaut 4. Liège 5. Luxembourg 6. Namur	<input type="checkbox"/>
Type d'institution : 1. crèche 2. préguardiennat 3. MCAE 4. Autre. Préciser : <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Capacité crèches, préguard. ou autre : 1. Entre 18 et 30 2. Entre 31 et 48 3. + de 48 enfants	<input type="checkbox"/>
Capacité MCAE : 1. Entre 12 et 17 2. Entre 18 et 24 3. + de 24 enfants	<input type="checkbox"/>
Nombre de travailleurs : Equivalents temps plein <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Personnes physiques <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	

A. Identification du répondant

1. Age

1. - de 25 ans 2. 25 à 29 ans 3. 30 à 39 ans 4. 40 à 49 ans 5. 50 à 59 ans 6. + de 60 ans

2. Genre

1. Féminin 2. Masculin

3. Ancienneté dans le secteur des MAE

1. Moins de 5 ans 2. 5 à 9 ans 3. 10 à 19 ans 4. 20 à 29 ans 5. + de 30 ans

4. Ancienneté dans l'institution

1. Moins de 5 ans 2. 5 à 9 ans 3. 10 à 19 ans 4. 20 à 29 ans 5. + de 30 ans

5. Temps de travail actuel (en % d'un temps plein)

1. 100 % 2. De 75 à 99 % 3. De 50 à 74% 4. Moins de 50 %

6. Si vous êtes occupée à temps partiel, est-ce

1. Volontaire 2. Involontaire (cela me pose problèmes) 3. Involontaire (cela m'arrange)

7. Qualification initiale

1. Aspirante en nursing et puéricultrice
2. Puéricultrice
3. Institutrice maternelle
4. Autre. Préciser :

B. Caractéristiques du milieu d'accueil

8. Année de création de l'institution

1. 2000 et après 2. Entre 1990 et 1999 3. Entre 1980 et 1989 4. Entre 1970 et 1979
5. Entre 1960 et 1969 6. Avant 1960 7. Ne sait pas

9. Localisation de l'institution

1. Centre urbain d'une grande ville (*Bruxelles, Charleroi, Liège, Mons*)
2. Périphérie d'une grande ville
3. Ville de taille moyenne ou petite (*Namur, Arlon, La Louvière, Ottignies, Waremme ...*)
4. Milieu rural ou semi-rural

10. Milieu socio-économique dominant des familles (choisir **la réponse** la plus proche)

1. Milieu populaire (travailleurs manuels, petits employés, personnes sans travail)
2. Classes moyennes (employés, petits indépendants, fonctionnaires)
3. Classes supérieures (cadres, universitaires, professions libérales)
4. Mixte (pas vraiment de groupe dominant)
5. Ne sait pas

11. Origine des familles (choisir **la réponse** la plus proche)

1. Majoritairement belgo-européenne de souche
2. Majoritairement issue de l'immigration extra-européenne
3. Mixte (pas de groupe nettement majoritaire)
4. Ne sait pas

12. Structure interne de l'institution (groupes d'enfants)

1. Groupes verticaux (différentes classes d'âges d'enfants ensemble)
 2. Groupes horizontaux (par classes d'âges)
 3. Autre structure interne. Préciser :
-

13. La dernière révision du projet d'accueil de votre institution date de

1. - 1 an 2. 1 et 2 ans 3. 3 et 5 ans 4. + de 5 ans 5. Pas de projet écrit 6. En gestation 7. Ne sait pas

14. Avez-vous participé à l'élaboration du projet d'accueil (dernière version) de votre institution ?

1. Oui (→ Q 16) 2. Non 3. Pas directement

15. Si non, pourquoi ?

1. On ne me l'a pas demandé
2. Il a été élaboré avant mon engagement ou pendant une période d'absence
3. Je n'ai pas connaissance d'un projet d'accueil

16. Relation privilégiée avec une ou plusieurs écoles de puériculture (ou autre école)

1. Oui de manière permanente 2. Oui de manière épisodique 3. Non 4. Ne sais pas

C. Caractéristiques des puéricultrices dans votre institution

17. Age des puéricultrices de l'institution

1. Majorité de moins de 40 ans
2. Majorité de plus de 40 ans
3. Groupe très mélangé
4. Ne sait pas

18. Turn-over des puéricultrices (rotation par entrée et sortie, définitive ou temporaire)

1. Faible (équipe très stable, remplacements exceptionnels)
2. Moyen (remplacements épisodiques, mais sans problèmes)
3. Élevé (rotation élevée qui pose des problèmes au service)
4. Ne sait pas

19. Formation initiale des puéricultrices

- 1. Uniquement puéricultrices
- 2. Puéricultrices et aspirantes en nursing
- 3. Puéricultrices, aspirantes en nursing et institutrice maternelles
- 4. Autre. Préciser :
- 5. Ne sait pas

20. Dans votre institution, certaines puéricultrices ont-elles une fonction plus spécifique (différente des autres) ?

- 1. Oui 2. Non 3. Ne sait pas

21. Dans votre institution, existe-t-il des puéricultrices de référence ?

- 1. Oui, certaines le sont 2. Oui, toutes le sont 3. Non, aucune ne l'est 4. Ne sait pas

22. L'expression « puéricultrice de référence » signifie dans votre institution

- 1. Une responsabilité particulière temporaire vis-à-vis de certains enfants
- 2. Une responsabilité particulière vis-à-vis de certains enfants pendant tout leur séjour
- 3. Une responsabilité particulière vis-à-vis d'autres puéricultrices ou stagiaires
- 4. Les deux (enfants et puéricultrices ou stagiaires)
- 5. Autre chose. Préciser :
- 6. Ne sait pas

D. Votre pratique professionnelle dans votre institution

23. Quelle est votre perception de l'évolution globale de votre pratique professionnelle depuis 10 ans (ou depuis votre entrée en fonction, si inférieure à 10 ans) ?

- 1. Inchangée (→ Q25) 2. Lente transformation 3. Changement rapide 4. Pas d'avis (→ Q25)

24. Si vous pensez que votre pratique professionnelle a changé, c'est surtout par (une réponse).

- 1. Diversification 2. Spécialisation 3. Professionnalisation 4. Pas d'avis

25. Quelle est votre perception de l'évolution de votre travail avec les enfants depuis 10 ans (ou depuis votre entrée en fonction, si inférieure à 10 ans) ? (une réponse)

- 1. Inchangé 2. Plus complexe 3. Plus simple 4. Plus difficile 5. Pas d'avis

26. Quelle est votre perception de l'évolution de vos contacts avec les parents depuis 10 ans (ou depuis votre entrée en fonction, si inférieure à 10 ans) ? (une réponse)

- 1. Inchangés 2. Plus complexes 3. Plus simples 4. Plus difficiles 5. Pas d'avis

27. Proportionnellement, depuis lors, le temps que vous consacrez aux soins-hygiène est

- 1. Stationnaire 2. En hausse 3. En baisse

28. Proportionnellement, depuis lors, le temps que vous consacrez à l'éducation et l'éveil est

- 1. Stationnaire 2. En hausse 3. En baisse

29. Proportionnellement, depuis lors, le temps que vous consacrez à la gestion (organisation, administration, planification, tâches ménagères) est

- 1. Stationnaire 2. En hausse 3. En baisse

30. Proportionnellement, depuis lors, le temps que vous consacrez à la communication avec les parents est

- 1. Stationnaire 2. En hausse 3. En baisse

31. Proportionnellement, depuis lors, le temps que vous consacrez aux réunions d'équipe est

- 1. Stationnaire 2. En hausse 3. En baisse

32. **Dans votre institution**, votre travail demande actuellement ou dans un avenir proche (répondre en se positionnant sur une échelle de 1 = « pas du tout » à 7 = « tout à fait »)

- 1. Plus de capacité à mettre des limites (aux enfants, voire aux parents)
- 2. Plus de capacités relationnelles
- 3. Plus de capacités de recul
- 4. Plus de capacités d'adaptation
- 5. Plus d'autonomie et d'esprit d'initiative
- 6. Ne sait pas

E. Formation continue

33. Proportion de puéricultrices de votre institution qui ont suivi au moins une formation durant l'année écoulée (2004)

1. Aucune 2. Une minorité 3. Une majorité 4. Toutes

34. Nombre moyen d'heures de formations que vous avez suivies durant l'année écoulée (2004)

1. aucune (→ 37) 2.- de 10 h 3. Entre 10 et 19 h 4. Entre 20 et 39 h 5. + de 40 h

35. Si vous avez suivi des formations, lieu des formations suivies

1. Interne (en majorité) 2. Externe (en majorité) 3. Interne et externe (équilibre)

36. Si vous avez suivi des formations, types des formations suivies (plusieurs réponses possibles)

1. Formation qualifiantes 2. Formations non qualif. 3. Supervisions, accomp. d'équipe

37. Selon votre expérience la formation continue produit-elle des effets positifs pour le travail ?

1. Pas vraiment 2. Oui 3. Difficile à évaluer

38. Pouvez-vous évaluer ces effets en vous positionnant sur une échelle (de 1 = « pas du tout » à 7 = « tout à fait »)

- 1. Lutte contre la routine et remotivation
- 2. Développement de compétences techniques
- 3. Développement de compétences relationnelles
- 4. Prise de recul
- 5. Contacts avec des puéricultrices d'autres services
- 6. Renforcer l'esprit d'équipe

39. Existe-t-il un dispositif organisé de partage des acquis de la formation dans l'institution ?

1. Oui 2. Non 3. Il y a une volonté de le créer

40. Quel est, dans votre institution, le principal obstacle à la formation continue ? (une réponse)

- 1. Il n'y a pas d'obstacle important
- 2. Remplacement des personnes
- 3. Manque d'offre de formations adéquates
- 4. Manque de motivation de (certaines) puéricultrices
- 5. Coût des formations
- 6. Autre : Préciser.....

41. Estimez-vous que la formation continuée des puéricultrices devrait être

1. Occasionnelle 2. Plus fréquente 3. Intégrée dans les habitudes de travail

F. Tutorat (ne pas prononcer le mot devant les sondés)

42. Accueillez-vous des élèves-stagiaires dans votre institution ?

1. Oui (→ Q44) 2. Non 3. Exceptionnellement (→ Q44)

43. Si non, pourquoi ? (une réponse)
1. Coût (assurance, médecine du travail...)
 2. Charge administrative
 3. Manque de temps
 4. Problèmes d'horaires (incompatibilité des horaires)
 5. Pas de demandes 6. Ne sait pas
44. Si oui (si non → Q 55), quel est le nombre d'élèves-stagiaires accueilli durant la dernière année scolaire (2003-2004) ?
1. Moins de 5 2. De 5 à 9 3. De 10 à 19 4. Plus de 20 5. Ne sait pas 6. Aucun
45. Quel est le type d'élèves-stagiaires accueilli (année précédente si pas stagiaires en 2003-2004) ?
1. Uniquement des puéricultrices 2. Majorité de puéricultrices 3. Population diverse 4. Ne sait pas
46. Si votre institution accueille des **puéricultrices** stagiaires, avez-vous le sentiment que
1. Le public des stagiaires ne se modifie pas beaucoup 1.oui 2.non
 2. Il est plus vulnérable socialement et psychologiquement qu'autrefois 1.oui 2.non
 3. Il est moins bien formé qu'autrefois 1.oui 2.non
 4. Il est moins motivé qu'autrefois 1.oui 2.non
47. Qui est responsable de l'accompagnement des stagiaires dans votre institution ? (une réponse)
1. Puéricultrice qui accompagne
 2. Responsable du service
 3. Assistante sociale ou infirmière
 4. Maître de stage de l'école (monitrice)
 5. Responsabilité partagée entre école et institution
 6. Personne
48. Avez-vous le sentiment que les maîtres de stage (monitrices de l'école) consacrent moins de temps qu'autrefois (début de votre carrière) à l'encadrement des stagiaires **dans** les institutions ?
1. Oui 2. Non (→ Q50) 3. Ne sait pas (→ Q50)
49. Si oui, cela entraîne-t-il un surcroît de travail et de responsabilité de la part de l'institution dans l'encadrement et la formation des stagiaires ?
1. Oui 2. Non 3. Ne sait pas
50. Avez-vous déjà accompagné une stagiaire dans votre institution ?
1. Non, jamais 2. Oui, quelquefois (→ Q52) 3. Oui, de manière régulière (→ Q52)
51. Si non, souhaiteriez vous le faire ?
1. Non (→ Q 55) 2. Oui, s'il le faut 3. Oui, ce serait bien
52. Si oui, avez-vous des contacts avec le maître de stage (la monitrice de l'école) ?
1. Non, jamais 2. Oui, de temps en temps 3. Oui, de manière régulière
53. Si oui, êtes-vous soutenue par l'institution dans l'accomplissement de cette tâche ?
1. Non, doivent être autonomes 2. Oui, au début 3. Oui, par des entretiens réguliers
54. Si oui, l'accompagnement des stagiaires par les puéricultrices dans votre institution est :
1. Organisé (on connaît le nom des accompagnatrices, leur travail est reconnu)
 2. Spontané (on ne sait pas qui est accompagnatrice, leur travail n'est pas reconnu)
55. Estimez-vous que l'accompagnement des stagiaires fait (ou devrait faire) partie de votre travail ?
1. Oui 2. Peut-être 3. Non (→ Q 60)

56. Si oui ou peut-être, souhaiteriez vous bénéficier d'une formation pour préparer ou améliorer cet accompagnement ?

- 1. Non, cela ne me semble pas utile (→ Q 59)
- 2. Oui, ce serait une bonne chose

57. Si oui, cette formation devrait être (une réponse)

- 1. Organisée par et dans les écoles de puériculture
- 2. Organisé par les milieux d'accueil
- 3. Organisée dans l'institution en lien avec une école
- 4. Je n'ai pas d'idée sur le sujet

58. Si oui, cette formation serait (une réponse) :

- 1. Une formation initiale + des supervisions (ou interventions) à intervalle régulier
- 2. Une formation initiale seulement
- 3. Uniquement des supervisions

59. Quelles sont les principales qualités pour accompagner une stagiaire (se positionner sur une échelle de 1 = pas du tout important à 7 = très important)

- 1. Ancienneté
- 2. Sens relationnel et pédagogique
- 3. Maîtrise de la profession
- 4. Motivation (avoir envie d'accompagner les jeunes)
- 5. Capacité de verbalisation (savoir dire ce que l'on fait)

60. Pensez-vous que l'accompagnement des stagiaires par des puéricultrices devrait être

- 1. Supprimé (devrait être entièrement pris en charge par les écoles ou la direction) (→ Q 62)
- 2. Maintenu tel quel, avec d'éventuels aménagements mineurs
- 3. Développé

61. Si vous pensez que l'accompagnement des stagiaires devrait être développé ou aménagé, ce serait (classer de 1 à 4 par ordre d'importance)

- 1. En le rendant plus professionnel avec une formation
- 2. En l'étendant à d'autres catégories, comme les nouvelles engagées
- 3. En l'intégrant dans le projet de l'institution
- 4. En le soutenant financièrement par les pouvoirs subsidiaires

62. Estimez-vous qu'il est utile d'aider les nouvelles puéricultrices à s'intégrer dans l'institution par un accompagnement organisé ?

- 1. Non, cela se doit se faire naturellement
- 2. Oui, cela doit être organisé
- 3. Je ne sais pas, la situation ne se présente pas souvent

63. Lorsque l'on engage une nouvelle puéricultrice dans votre institution, de manière définitive ou pour un remplacement, est-elle encadrée au début par une autre puéricultrice (une réponse) ?

- 1. Oui, par une puéricultrice en particulier
- 2. Oui, par plusieurs puéricultrices
- 3. Non, c'est le staff qui s'en occupe
- 4. Non, personne ne s'en occupe vraiment

64. Pensez-vous que, dans votre institution, les nouvelles puéricultrices engagées, définitives ou en remplacement

- | | | |
|--|-------------|--------------------------|
| Ont souvent connu une période d'inactivité ou exercé un autre métier | 1.oui 2.non | <input type="checkbox"/> |
| Sont mieux formées que les anciennes | 1.oui 2.non | <input type="checkbox"/> |
| Ont moins le goût du métier que les anciennes | 1.oui 2.non | <input type="checkbox"/> |
| Cela varie d'un recrutement à l'autre | 1.oui 2.non | <input type="checkbox"/> |

65. Il y a-t-il un **inconvéient, pour votre institution**, à faire accompagner les stagiaires ou les nouvelles engagées par une puéricultrice ?

1. Oui 2. Non (→ Q 67)

66. Si oui, quel est le principal **inconvéient (une réponse)** ?

1. Détourne du véritable objectif du métier : s'occuper des enfants
2. Oblige à accomplir des tâches pour lesquelles elles ne sont pas formées
3. Crée une hiérarchie au sein des puéricultrices (entre celles qui encadrent et les autres)
4. Demande un surcroît de travail qui n'est pas reconnu et pas rémunéré

67. Il y a-t-il un **avantage, pour les stagiaires ou les nouvelles**, d'être accompagnées par d'autres puéricultrices?

1. Oui 2. Non (→ Q 69)

68. Si oui, quel en est l'**avantage principal (une réponse)** ?

1. Faire aimer le métier
2. Rassurer et intégrer
3. Développer des compétences que l'enseignement ne sait pas transmettre
4. Garantir la qualité de l'accueil par une supervision des stagiaires ou nouvelles

69. Il y a-t-il un **avantage, pour les puéricultrices**, à accompagner d'autres puéricultrices?

1. Oui 2. Non (→ Q 71)

70. Si oui, quel en est l'**avantage principal (une réponse)** ?

1. Professionnaliser les puéricultrices en leur donnant de nouvelles responsabilités
2. Leur permet de varier leurs activités et de développer de nouvelles compétences
3. Leur permet de prendre du recul par rapport à leur pratique quotidienne
4. Leur donne une meilleure connaissance de leur environnement de travail
5. Leur donne le sentiment de progresser dans leur métier

71. Pour vous, le mot « **tutorat** » signifie (choisir la définition la plus proche)

1. Le fait d'être tuteur d'un orphelin
2. Surveillance du travail d'une stagiaire ou d'une nouvelle collègue
3. Accompagnement de la formation et de l'intégration d'une stagiaire ou nouvelle collègue
4. Je ne sais pas

72. Dans votre institution, le mot « **tutorat** » :

1. N'est jamais utilisé 2. Est rarement utilisé 3. Est fréquemment utilisé

73. Pensez-vous qu'il serait bon d'organiser un véritable **tutorat des stagiaires et des nouvelles** dans votre institution, comportant notamment des tutrices désignées pour cette fonction ?

1. Oui
2. Non, ce n'est pas nécessaire
3. Non, cela risque de créer une hiérarchie et des rivalités entre puéricultrices

74. Pensez-vous que la mise en place d'un **tutorat organisé** dans les milieux d'accueil de l'enfance pourrait être une bonne manière d'aménager la fin de carrière des puéricultrices ?

1. Oui, seulement si les puéricultrices en fin de carrière le souhaitent
2. Oui (de toutes manières)
3. Non, l'ancienneté n'est pas une condition suffisante pour être une bonne tutrice
4. Non, la fonction de tutrice devrait être accessible à toutes les puéricultrices
5. Non (pour d'autres raisons). Préciser :

QUESTIONNAIRE POUR LES RESPONSABLES

Carte de visite de l'institution N° de l'institution :

Tout en garantissant le caractère strictement confidentiel de l'étude, les informations ci-dessous nous sont nécessaires pour la gestion rigoureuse et scientifique de l'enquête

Nom de l'institution :	Fédération : 1.FIMS 2. FILE 3. Aucune <input type="checkbox"/>
N° de téléphone :	PFPM : 1. < 8, 4 2. 8,4 < 11 3. 11 < 12 4. 12 < 13 5. 13 < 14 6. > 14 <input type="checkbox"/>
Adresse :	Code Postal :
Commune :	Indice ONSS :
Province : 1. Bruxelles 2. Brabant wallon 3. Hainaut 4. Liège 5. Luxembourg 6. Namur	<input type="checkbox"/>
Type d'institution : 1. crèche 2. préguardiennat 3. MCAE 4. Autre. Préciser : <input type="checkbox"/>	
Capacité crèches, préguard. ou autre : 1. Entre 18 et 30 2. Entre 31 et 48 3. + de 48 enfants	<input type="checkbox"/>
Capacité MCAE : 1. Entre 12 et 17 2. Entre 18 et 24 3. + de 24 enfants	<input type="checkbox"/>
Nombre de travailleurs : Equivalents temps plein <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Personnes physiques <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	

A. Identification du répondant

1. Age

1. - de 30 ans 2. 30 à 39 ans 3. 40 à 49 ans 4. 50 à 59 ans 5. + de 60 ans

2. Genre

1. Féminin 2. Masculin

3. Ancienneté dans le secteur des MAE

1. Moins de 10 ans 2. 10 à 19 ans 3. 20 à 29 ans 4. + de 30 ans

4. Ancienneté dans l'institution

1. Moins de 5 ans 2. 5 à 9 ans 3. 10 à 19 ans 4. 20 à 29 ans 5. + de 30 ans

5. Qualification initiale

1. Infirmière 2. AS 3. Puéricultrice 4. Autre. Préciser :

6. Avez-vous suivi des modules de formation (qualifiante ou non qualifiante) depuis votre entrée en fonction ?

1. Oui, régulièrement 2. Oui, de temps à autre 3. Non, presque pas 4. Non, jamais

B. Caractéristiques du milieu d'accueil

7. Année de création de l'institution

1. 2000 et après 2. Entre 1990 et 1999 3. Entre 1980 et 1989 4. Entre 1970 et 1979
5. Entre 1960 et 1969 6. Avant 1960 7. Année inconnue

8. Question aux enquêteurs : la réponse a-t-elle été donnée de mémoire ou après consultation ?

1. De mémoire 2. Après consultation d'un document

9. Localisation de l'institution

1. Centre urbain d'une grande ville (Bruxelles, Charleroi, Liège, Mons)
2. Périphérie d'une grande ville
3. Ville de taille moyenne ou petite (Namur, Arlon, La Louvière, Ottignies, Waremme ...)
4. Milieu rural ou semi-rural

10. Milieu socio-économique dominant des familles (choisir **la réponse** la plus proche)

- 1. Milieu populaire (travailleurs manuels, petits employés, personnes sans travail)
- 2. Classes moyennes (employés, petits indépendants, fonctionnaires)
- 3. Classes supérieures (cadres, universitaires, professions libérales)
- 4. Mixte (pas vraiment de groupe dominant)

11. Origine des familles (choisir **la réponse** la plus proche)

- 1. Majoritairement belgo-européenne de souche
- 2. Majoritairement issue de l'immigration extra-européenne
- 3. Mixte (pas de groupe nettement majoritaire)

12. Structure interne de l'institution (groupes d'enfants)

- 1. Groupes verticaux (différentes classes d'âges ensemble)
- 2. Groupes horizontaux (par classes d'âges)
- 3. Autre structure interne. Préciser :

13. La dernière révision du projet d'accueil de votre institution date de

- 1. - 1 an 2. 1 et 2 ans 3. 3 et 5 ans 4. + de 5 ans 5. Pas de projet écrit 6. En gestation

14. Relation privilégiée avec une ou plusieurs écoles de puériculture (ou autre école)

- 1. Oui de manière permanente 2. Oui de manière épisodique 3. Non

C. Caractéristiques des puéricultrices dans votre institution

15. Age des puéricultrices de l'institution

- 1. Majorité de moins de 40 ans
- 2. Majorité de plus de 40 ans
- 3. Groupe très mélangé

16. Turn-over des puéricultrices (rotation par entrée et sortie, définitive ou temporaire)

- 1. Faible (équipe très stable, remplacements exceptionnels)
- 2. Moyen (remplacements épisodiques, mais sans problèmes)
- 3. Élevé (rotation élevée qui pose des problèmes au service)

17. Formation initiale des puéricultrices

- 1. Uniquement puéricultrices
- 2. Puéricultrices et aspirantes en nursing
- 3. Puéricultrices, aspirantes en nursing et institutrice maternelles
- 4. Autre. Préciser :

18. Dans votre institution, certaines puéricultrices ont-elles une fonction plus spécifique (différente des autres) ?

- 1. Oui 2. Non

19. Dans votre institution, existe-t-il des puéricultrices de référence ?

- 1. Oui, certaines le sont 2. Oui, toutes le sont 3. Non, aucune ne l'est

20. L'expression « puéricultrice de référence » signifie dans votre institution

- 1. Une responsabilité particulière temporaire vis-à-vis de certains enfants
- 2. Une responsabilité particulière vis-à-vis de certains enfants pendant tout leur séjour
- 3. Une responsabilité particulière vis-à-vis d'autres puéricultrices ou stagiaires
- 4. Les deux (enfants et puéricultrices ou stagiaires)
- 5. Autre chose. Préciser :

D. Pratique professionnelle des puéricultrices dans votre institution

21. Quelle est votre perception de l'évolution globale de la pratique professionnelle des puéricultrices depuis 10 ans (ou depuis votre entrée en fonction, si inférieure à 10 ans) ?
1. Inchangée (→ Q 23) 2. Lente transformation 3. Changement rapide 4. Pas d'avis(→ Q 23)
22. Si vous pensez que la pratique professionnelle a changé, c'est surtout par (**une** réponse).
1. Diversification 2. Spécialisation 3. Professionnalisation
23. Quelle est votre perception de l'évolution du travail des puéricultrices avec les **enfants** depuis 10 ans (ou depuis votre entrée en fonction, si inférieure à 10 ans) ? (**une** réponse)
1. Inchangé 2. Plus complexe 3. Plus simple 4. Plus difficile 5. Pas d'avis
24. Quelle est votre perception de l'évolution des contacts des puéricultrices avec les **parents** depuis 10 ans (ou depuis votre entrée en fonction, si inférieure à 10 ans) ? (**une** réponse)
1. Inchangés 2. Plus complexes 3. Plus simples 4. Plus difficiles 5. Pas d'avis
25. Proportionnellement, depuis lors, le temps consacré par les puéricultrices aux **soins-hygiène** est
1. Stationnaire 2. En hausse 3. En baisse
26. Proportionnellement, depuis lors, le temps consacré par les puéricultrices à l'éducation et l'éveil est
1. Stationnaire 2. En hausse 3. En baisse
27. Proportionnellement, depuis lors, le temps consacré par les puéricultrices à la **gestion** (organisation, administration, planification, tâches ménagères) est
1. Stationnaire 2. En hausse 3. En baisse
28. Proportionnellement, depuis lors, le temps consacré par les puéricultrices à la **communication** avec les parents est
1. Stationnaire 2. En hausse 3. En baisse
29. Proportionnellement, depuis lors, le temps consacré par les puéricultrices aux **réunions d'équipe** est
1. Stationnaire 2. En hausse 3. En baisse
30. **Dans votre institution, le travail des puéricultrices demande actuellement ou dans un avenir proche** (répondre en se positionnant sur une échelle de 1 = « pas du tout » à 7 = « tout à fait »)
1. Plus de capacité à mettre des limites (aux enfants, voire aux parents)
2. Plus de capacités relationnelles
3. Plus de capacités de recul
4. Plus de capacités d'adaptation
5. Plus d'autonomie et d'esprit d'initiative

E. Formation continue

31. Proportion de puéricultrices de votre institution qui ont suivi au moins une formation durant l'année écoulée (2004)
1. Aucune (→ Q 35) 2. Une minorité 3. Une majorité 4. Toutes
32. Nombre moyen d'heures de formations que les puéricultrices de votre institution, **qui sont allées en formation**, ont suivi durant l'année écoulée.
1. - de 10 heures 2. Entre 10 et 19 heures 3. Entre 20 et 39 heures 4. + de 40 heures

33. Si des puéricultrices de votre institution ont suivi des formations, lieu des formations suivies
1. Interne (en majorité) 2. Externe (en majorité) 3. Interne et externe (équilibre)
34. Si des puéricultrices de votre institution ont suivi des formations, types des formations suivies (plusieurs réponses possibles)
1. Formation qualifiantes 2. Formations non qualif. 3. Supervisions, accomp. d'équipe
35. Selon votre expérience la formation continue produit-elle des effets positifs pour le travail ?
1. Pas vraiment 2. Oui 3. Difficile à évaluer
36. Pouvez-vous évaluer ces effets en vous positionnant sur une échelle (de 1 = « pas du tout » à 7 = « tout à fait »)
1. Lutte contre la routine et remotivation
2. Développement de compétences techniques
3. Développement de compétences relationnelles
4. Prise de recul
5. Contacts avec des puéricultrices d'autres services
6. Renforcer l'esprit d'équipe
37. Existe-t-il un dispositif organisé de partage des acquis de la formation dans l'institution ?
1. Oui 2. Non 3. Il y a une volonté de le créer
38. Quel est, dans votre institution, le principal obstacle à la formation continue ? (une réponse)
1. Il n'y a pas d'obstacle important
2. Remplacement des personnes
3. Manque d'offre de formations adéquates
4. Manque de motivation de (certaines) puéricultrices
5. Coût des formations
6. Autre : Préciser.....
39. Estimez-vous que la formation continuée des puéricultrices devrait être
1. Occasionnelle 2. Plus fréquente 3. Intégrée dans les habitudes de travail
- F. Tutorat (ne pas prononcer le mot devant les sondés)**
40. Accueillez-vous des élèves-stagiaires dans votre institution ?
1. Oui (→ Q 42) 2. Non 3. Exceptionnellement (→ Q 42)
41. Si non, pourquoi ? (une réponse)
1. Coût (assurance, médecine du travail...)
2. Charge administrative
3. Manque de temps
4. Problèmes d'horaires (incompatibilité des horaires)
5. Pas de demandes
42. Si oui (si non → Q 53), quel est le nombre d'élèves-stagiaires accueilli durant la dernière année scolaire (2003-2004) ?
1. Moins de 5 2. De 5 à 9 3. De 10 à 19 4. Plus de 20 5. Aucun
43. Quel est le type d'élèves-stagiaires accueilli (année précédente si pas stagiaires en 2003-2004)?
1. Uniquement des puéricultrices 2. Majorité de puéricultrices 3. Population diverse

44. Si votre institution accueille des puéricultrices stagiaires, avez-vous le sentiment que
- | | | |
|---|---------------|--------------------------|
| 1. Le public des stagiaires ne se modifie pas beaucoup | 1. oui 2. non | <input type="checkbox"/> |
| 2. Il est plus vulnérable socialement et psychologiquement qu'autrefois | 1. oui 2. non | <input type="checkbox"/> |
| 3. Il est moins bien formé qu'autrefois | 1. oui 2. non | <input type="checkbox"/> |
| 4. Il est moins motivé qu'autrefois | 1. oui 2. non | <input type="checkbox"/> |
45. Qui est responsable de l'accompagnement des stagiaires dans votre institution ? (une réponse)
- | | |
|---|--------------------------|
| 1. Puéricultrice qui accompagne | |
| 2. Responsable du service | |
| 3. Assistante sociale ou infirmière | |
| 4. Maître de stage de l'école (monitrice) | |
| 5. Responsabilité partagée entre école et institution | |
| 6. Personne | <input type="checkbox"/> |
46. Avez-vous le sentiment que les maîtres de stage (monitrices de l'école) consacrent moins de temps qu'autrefois (début de votre carrière) à l'encadrement des stagiaires dans les institutions ?
- | | |
|--|--------------------------|
| 1. Oui 2. Non 3. (→ Q 48) Ne sait pas (→ Q 48) | <input type="checkbox"/> |
|--|--------------------------|
47. Si oui, cela entraîne-t-il un surcroît de travail et de responsabilité de la part de l'institution dans l'encadrement et la formation des stagiaires ?
- | | |
|------------------------------|--------------------------|
| 1. Oui 2. Non 3. Ne sait pas | <input type="checkbox"/> |
|------------------------------|--------------------------|
48. Les puéricultrices accompagnent-elles des stagiaires dans votre institution ?
- | | |
|---|--------------------------|
| 1. Non, jamais 2. Oui, quelquefois (→ Q 50) 3. Oui, de manière régulière (→ Q 50) | <input type="checkbox"/> |
|---|--------------------------|
49. Si non, souhaiteriez vous qu'elles le fassent ?
- | | |
|---|--------------------------|
| 1. Non (→ Q 53) 2. Oui, s'il le faut 3. Oui, ce serait bien | <input type="checkbox"/> |
|---|--------------------------|
50. Si oui, ont-elles des contacts avec le maître de stage (la monitrice de l'école) ?
- | | |
|---|--------------------------|
| 1. Non, jamais 2. Oui, de temps en temps 3. Oui, de manière régulière | <input type="checkbox"/> |
|---|--------------------------|
51. Si oui, sont-elles soutenues par l'institution dans l'accomplissement de cette tâche ?
- | | |
|--|--------------------------|
| 1. Non, doivent être autonomes 2. Oui, au début 3. Oui, par des entretiens réguliers | <input type="checkbox"/> |
|--|--------------------------|
52. Si oui, l'accompagnement des stagiaires par les puéricultrices dans votre institution est :
- | | |
|--|--------------------------|
| 1. Organisé (on connaît le nom des accompagnatrices, leur travail est reconnu) | |
| 2. Spontané (on ne sait pas qui est accompagnatrice, leur travail n'est pas reconnu) | <input type="checkbox"/> |
53. Estimez-vous que l'accompagnement des stagiaires fait (ou devrait faire) partie de leur travail ?
- | | |
|-------------------------------------|--------------------------|
| 1. Oui 2. Peut-être 3. Non (→ Q 58) | <input type="checkbox"/> |
|-------------------------------------|--------------------------|
54. Si oui ou peut-être, souhaiteriez vous que les puéricultrices bénéficient d'une formation pour préparer ou améliorer cet accompagnement ?
- | | |
|--|--------------------------|
| 1. Non, cela ne me semble pas utile (→ Q 57) | |
| 2. Oui, ce serait une bonne chose | <input type="checkbox"/> |
55. Si oui, cette formation devrait être (une réponse)
- | | |
|--|--------------------------|
| 1. Organisée par et dans les écoles de puériculture | |
| 2. Organisée par les milieux d'accueil | |
| 3. Organisée dans l'institution en lien avec une école | |
| 4. Je n'ai pas d'idée sur le sujet | <input type="checkbox"/> |

56. Si oui, cette formation serait (**une** réponse) :

- 1. Une formation initiale + des supervisions (ou interventions) à intervalle régulier
- 2. Une formation initiale seulement
- 3. Uniquement des supervisions

57. Quelles sont les principales qualités pour accompagner une stagiaire (se positionner sur une échelle de 1 = pas du tout important à 7 = très important)

- 1. Ancienneté
- 2. Sens relationnel et pédagogique
- 3. Maîtrise de la profession
- 4. Motivation (avoir envie d'accompagner les jeunes)
- 5. Capacité de verbalisation (savoir dire ce que l'on fait)

58. Pensez-vous que l'accompagnement des stagiaires par des puéricultrices devrait être

- 1. Supprimé (devrait être entièrement pris en charge par les écoles ou la direction) (→ Q 60)
- 2. Maintenu tel quel, avec d'éventuels aménagements mineurs
- 3. Développé

59. Si vous pensez que l'accompagnement des stagiaires devrait être développé ou aménagé, ce serait (**classer** de 1 à 4 par ordre d'importance)

- 1. En le rendant plus professionnel avec une formation
- 2. En l'étendant à d'autres catégories, comme les nouvelles engagées
- 3. En l'intégrant dans le projet de l'institution
- 4. En le soutenant financièrement par les pouvoirs subsidiaires

60. Estimez-vous qu'il est utile d'aider les **nouvelles** puéricultrices à s'intégrer dans l'institution par un accompagnement **organisé** ?

- 1. Non, cela se doit se faire naturellement
- 2. Oui, cela doit être organisé
- 3. Je ne sais pas, la situation ne se présente pas souvent

61. Lorsque l'on engage une nouvelle puéricultrice dans votre institution, de manière définitive ou pour un remplacement, est-elle encadrée au début par une autre puéricultrice (**une** réponse) ?

- 1. Oui, par une puéricultrice en particulier
- 2. Oui, par plusieurs puéricultrices
- 3. Non, c'est le staff qui s'en occupe
- 4. Non, personne ne s'en occupe vraiment

62. Pensez-vous que, dans votre institution, les nouvelles puéricultrices engagées, définitives ou en remplacement

- | | | |
|--|-------------|--------------------------|
| Ont souvent connu une période d'inactivité ou exercé un autre métier | 1.oui 2.non | <input type="checkbox"/> |
| Sont mieux formées que les anciennes | 1.oui 2.non | <input type="checkbox"/> |
| Ont moins le goût du métier que les anciennes | 1.oui 2.non | <input type="checkbox"/> |
| Cela varie d'un recrutement à l'autre | 1.oui 2.non | <input type="checkbox"/> |

63. Il y a-t-il un **inconvenient**, pour votre institution, à faire accompagner les stagiaires ou les nouvelles engagées par une puéricultrice ?

- 1. Oui 2. Non (→ Q 65)

64. Si oui, quel est le principal **inconvenient** (**une** réponse) ?

- 1. Détourne du véritable objectif du métier : s'occuper des enfants
- 2. Oblige à accomplir des tâches pour lesquelles elles ne sont pas formées
- 3. Crée une hiérarchie au sein des puéricultrices (entre celles qui encadrent et les autres)
- 4. Demande un surcroît de travail qui n'est pas reconnu et pas rémunéré

65. Il y a-t-il un avantage, pour les stagiaires ou les nouvelles, d'être accompagnées par d'autres puéricultrices?

1. Oui 2. Non (→ Q 67)

66. Si oui, quel en est l'avantage principal (une réponse) ?

1. Faire aimer le métier
2. Rassurer et intégrer
3. Développer des compétences que l'enseignement ne sait pas transmettre
4. Garantir la qualité de l'accueil par une supervision des stagiaires ou nouvelles

67. Il y a-t-il un avantage, pour les puéricultrices, à accompagner d'autres puéricultrices?

1. Oui 2. Non (→ Q 69)

68. Si oui, quel en est l'avantage principal (une réponse) ?

1. Professionnaliser les puéricultrices en leur donnant de nouvelles responsabilités
2. Leur permet de varier leurs activités et de développer de nouvelles compétences
3. Leur permet de prendre du recul par rapport à leur pratique quotidienne
4. Leur donne une meilleure connaissance de leur environnement de travail
5. Leur donne le sentiment de progresser dans leur métier

69. Pour vous, le mot « tutorat » signifie (choisir la définition la plus proche)

1. Le fait d'être tuteur d'un orphelin
2. Surveillance du travail d'une stagiaire ou d'une nouvelle collègue
3. Accompagnement de la formation et de l'intégration d'une stagiaire ou nouvelle collègue
4. Je ne sais pas

70. Dans votre institution, le mot « tutorat » :

1. N'est jamais utilisé 2. Est rarement utilisé 3. Est fréquemment utilisé

71. Pensez-vous qu'il serait bon d'organiser un véritable tutorat des stagiaires et des nouvelles dans votre institution, comportant notamment des tutrices désignées pour cette fonction ?

1. Oui
2. Non, ce n'est pas nécessaire
3. Non, cela risque de créer une hiérarchie et des rivalités entre puéricultrices

72. Pensez-vous que la mise en place d'un tutorat organisé dans les milieux d'accueil de l'enfance pourrait être une bonne manière d'aménager la fin de carrière des puéricultrices ?

1. Oui, seulement si les puéricultrices en fin de carrière le souhaitent
2. Oui (de toutes manières)
3. Non, l'ancienneté n'est pas une condition suffisante pour être une bonne tutrice
4. Non, la fonction de tutrice devrait être accessible à toutes les puéricultrices
5. Non (pour d'autres raisons). Préciser :