

**MILIEUX d'ACCUEIL
Et
TUTORAT**

La fonction de puéricultrice - Mai 2005

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

Fédération des Institutions médico-sociales (FIMS asbl)

Table des matières

	Introduction	3
I.	Le cadre de travail ONE	4
	L'Arrêté du 27 février 2003	4
	La circulaire de novembre 1990	5
	Le Code de Qualité	6
II.	La formation initiale	9
	Le contenu et l'évolution	9
	La réforme de 2001	9
	En amont et en marge de la formation	10
III.	La formation continuée	12
	Le cadre	12
	Le regard des puéricultrices	13
IV.	L'emploi	14
	Structure de l'emploi	14
	Entrer dans le métier	14
	50 ans et plus	15
V.	Perspectives	16

INTRODUCTION

La description même de l'étude à mener sur le tutorat prévoyait un premier volet strictement consacré à la fonction d'accueillante : à centrer sur la fonction plus particulière de la puéricultrice qui en constitue l'image emblématique dans les milieux d'accueil 0 – 3 ans agréés et subventionnés par l'ONE.

Le présent volet de l'étude ne se veut pas œuvre originale. La fonction de puéricultrice constitue en effet le fil rouge des études qualitative et quantitative menées par Bernard DE BACKER mais aussi du rapport intermédiaire de mai 2004 remis par les fédérations et du rapport de conclusion de la recherche.

Le présent document vise donc avant tout à rassembler les différents apports sous l'angle « puéricultrice » au risque de redites.

Fonction emblématique des milieux d'accueil 0 – 3 ans, cette fonction au titre protégé est néanmoins menacée :

- d'une part, les nouvelles attentes au regard des milieux d'accueil et de l'accueil semblent dépasser les possibilités d'une formation maintenue envers et contre tout dans l'enseignement secondaire professionnel,
- d'autre part, insertion oblige, de nouvelles formations sont apparues dans le champ de la promotion sociale, de l'alternance ou de l'insertion qui souhaitent trouver place dans les milieux d'accueil.

Dans ce rapport, nous utiliserons, selon l'usage courant, le terme de « puéricultrice ». La fonction est en effet quasi totalement féminine. Quelques puériculteurs sont néanmoins actifs dans des milieux d'accueil et appréciés. J'en ai rencontré.

Qu'ils veuillent bien nous excuser.

I. Le cadre de travail

Les arrêtés successifs portant réglementation générale des milieux d'accueil, le Code de qualité, des documents réglementaires issus de l'ONE lui-même définissent un cadre au travail de la puéricultrice dans les milieux d'accueil. Selon leur nature, ils ouvrent des perspectives ou limitent les possibilités d'action, fixent une norme ou proposent des objectifs qualitatifs.

1. L'arrêté du 27 février 2003 portant réglementation générale des milieux d'accueil.

Arrêté cadre, il définit des normes.

Si, en d'autres matières, l'arrêté du 27 février 2003 portant réglementation générale des milieux d'accueil introduit des changements importants qui retiennent sur la vie du milieu d'accueil, en matière d'encadrement, il reproduit ce qui était déjà fixé par l'arrêté précédent, tant en ce qui concerne le volume d'emplois selon les différents types de milieux d'accueil agréés, que les qualifications requises.

Ainsi en est-il en matière d'encadrement : le volume d'emploi de puéricultrice est défini pour chacun des types de milieux d'accueil.

Il s'agit de normes minimum pour que le milieu d'accueil puisse être agréé et subventionné. Celles-ci diffèrent selon les types de milieux d'accueil. Pour les crèches et les préguardiennats, il s'agit en outre du volume d'emploi qui sera couvert par les subventions traitement.

Tableau 1 : volume d'emploi « puéricultrices » en fonction du nombre de places. Normes minimales.

Nombre de places	MCAE	Préguardiennat	Crèche
12	2,5		
15	3		
18	3,5	2	2,5
21	4		3
23		2,5	
24	4,5		
25			
27		3	
28			4
32		3,5	4,5
35			5
36		4	
39			5,5
40		4,5	
42			6
45		5	
46			6,5

Remarque : A cet encadrement minimum, subventionné directement pour les crèches et préguardiennats, il faut ajouter, pour ces 2 types de milieux d'accueil, le plus souvent, un mi-temps sous statut initial FBIE.

Si l'arrêté définit le nombre minimum de personnes chargées de l'accueil des enfants, il fixe également leur qualification et les équivalences possibles.

Pour les enfants de moins de 18 mois, la fonction de puéricultrice reste la règle. Pour les enfants de 18 mois et plus, il est possible de remplacer la moitié du temps d'encadrement « puéricultrices » par d'autres fonctions jugées équivalentes. Certaines d'entre elles sont intégrées de longue date au sein des milieux d'accueil, il s'agit des institutrices maternelles ou des aspirantes en nursing. D'autres formations peuvent depuis peu donner accès aux emplois dits de puéricultrices : il s'agit de quelques formations de niveau secondaire supérieur organisées par l'enseignement de promotion sociale, des formations d'éducateurs – enseignement secondaire technique ou d'éducateur spécialisé (graduat).

En ce sens, l'arrêté du 27 février 2003 a été complété d'un arrêté spécifique dédié au recensement des formations pouvant être jugées équivalentes.

2. La circulaire de novembre 1990

Si les arrêtés réglementant les milieux d'accueil ont défini le volume d'emploi subventionné, la circulaire ONE de novembre 1990 a fixé un « contenu » aux différentes fonctions subventionnées et/ou requises au sein des milieux d'accueil.

CHAPITRE 7 : LA PUERICULTRICE

Article 23: contenu de la mission

1. La puéricultrice est la personne de référence pour l'enfant et les parents- Elle est celle qui va concrètement accueillir l'enfant et s'en occuper pendant son séjour à la crèche ou au préguardiennat. Elle se doit d'assurer à l'enfant sécurité, bien-être et plaisir. Il ne peut y avoir de séparation entre le rôle éducatif et le rôle sanitaire de la puéricultrice car les moments de soins eux-mêmes (changes, repas, ...) doivent consister en moments de relation de qualité.

2- Elle veille au maintien de la santé, à la qualité de l'hygiène, des soins, des repas et du sommeil. Elle est capable de réagir devant une situation d'urgence. Elle surveille attentivement un enfant malade, en collaboration avec l'infirmière. Elle reconnaît et signale tout problème de santé.

3. La puéricultrice veille au bon développement intellectuel et psycho-affectif des enfants

3.1. Les pratiques éducatives visent à:

- aménager un environnement adapté aux compétences de l'enfant et favorisant son développement autonome.
- assurer une interaction adulte-enfant de qualité et basée sur le respect de l'enfant.
- favoriser les relations entre enfants en étant particulièrement attentives à l'intégration d'un nouvel enfant dans le groupe.
- s'accorder aux particularités et besoins individuels de chaque enfant, tout en veillant à l'harmonie du groupe.

3.2. Afin de réaliser son travail éducatif, la puéricultrice connaît chaque enfant grâce à l'observation, au suivi des mêmes enfants et à la discussion avec les parents. Elle évite toute attitude ou tout horaire rigide. Elle recherche les outils de travail adéquats.

Article 24: relations avec les parents

Par l'entretien quotidien avec les parents, la puéricultrice instaure avec eux un lien basé sur le dialogue et le partenariat dans l'éducation de leur enfant. Ses relations avec les parents sont faites avant tout d'accueil, d'écoute et de soutien. Elle est capable d'observer et de reconnaître certains problèmes ou difficultés.

Elle sait aider ou conseiller dans son domaine de compétence. Elle est un intermédiaire privilégié entre les parents et les autres membres de l'équipe qu'elle informe de tout problème perçu au niveau de l'enfant ou de la famille.

Pour ce qui concerne la puéricultrice, sa fonction est orientée tant vers les enfants que vers leurs parents.

Au regard des enfants, sa fonction est déclinée en 3 axes :

- personne de référence, elle contribue à assurer sécurité, bien-être et plaisir à l'enfant,
- soignant, elle veille au maintien de la santé de l'enfant,
- chargée d'une mission d'éducation, elle veille également à son bon développement intellectuel et psycho-affectif, au travers, entre autres de ses pratiques éducatives.

La puéricultrice a vis-à-vis de l'enfant un rôle actif de stimulation et de soins mais également un rôle plus « passif » d'observation qui lui permet de mieux connaître chacun des enfants, sa place au sein du groupe et d'adapter si nécessaire ses pratiques aux besoins.

La puéricultrice est amenée à considérer et chaque enfant individuellement et le groupe que constitue les enfants qui lui sont confiés dans son ensemble et sa complicité relationnelle.

Vis-à-vis des parents, la puéricultrice a également le rôle de personne de référence. Le plus souvent en effet, c'est elle que les parents rencontrent lorsqu'ils viennent amener leur enfant ou le rechercher. Elle contribue aussi de la sorte à les sécuriser sur l'accueil de leur enfant.

Ces moments d'échange, même s'ils sont brefs le plus souvent compte tenu des contraintes de part et d'autre permettent une meilleure connaissance mutuelle de l'enfant et de ses cadres de vie.

Enfin, professionnelle, elle n'assure pas seule l'accueil des enfants. Son travail s'inscrit dans un projet, qu'elle réalise avec d'autres.

3. Le code de qualité

Le code de qualité ne définit pas de normes en matière d'encadrement : il ne fixe pas non plus le contenu de la fonction des uns et des autres au sein du milieu d'accueil.

Il ne s'agit plus seulement de définir un certain nombre de tâches et missions de la puéricultrice mais de fixer des objectifs de qualité de l'accueil. Il fait passer de la fonction d'une personne à la dimension collective de l'accueil à laquelle chaque professionnelle a à prendre part, à participer tant à son élaboration qu'à sa mise en œuvre.

Partant d'un projet d'accueil porté par l'ensemble de l'équipe du milieu d'accueil, il donne par là une dimension supplémentaire à la fonction de puéricultrice. Avec ce code, elle est désormais aussi considérée comme membre d'une équipe amenée avec d'autres, à réfléchir le projet d'accueil partagé et évaluer son propre travail par rapport au projet de l'institution proprement dit et au code de qualité.

Beaucoup de milieux d'accueil n'ont pas attendu le code de qualité pour réfléchir leurs pratiques, penser équipe et continuité de l'accueil, essayer de proposer le meilleur aux enfants accueillis et leurs parents.

Chapitre Ier. - Champ d'application

Article premier : En vertu de l'article 6 du décret du 17 juillet 2002 portant réforme de l'Office de la Naissance et de l'Enfance, en abrégé « O.N.E. », tout qui, étranger au milieu familial de vie de l'enfant, organise l'accueil d'enfants de moins de 12 ans de manière régulière se conforme au présent code de qualité de l'accueil, sans préjudice d'autres dispositions prises par ou en vertu d'une disposition réglementaire ou réglementaire, notamment celles relatives à l'agrément et à l'octroi

de subventions aux institutions et services en matière de naissance et d'enfance, de jeunesse ou d'aide à la jeunesse.

Pour l'application du présent arrêté, il faut entendre par milieu d'accueil tout(e) personne, service ou institution qui, étranger(ère) au milieu familial de vie de l'enfant, organise de manière régulière l'accueil d'enfants de moins de 12 ans et par accueillant(e), toute personne qui accueille les enfants.

Chapitre II. - Objectifs

Section 1ère : Des principes psychopédagogiques

Art. 2. : Afin de réunir pour chaque enfant les conditions d'accueil les plus propices à son développement intégré sur les plans physique, psychologique, cognitif, affectif et social, le milieu d'accueil préserve et encourage le désir de découvrir de l'enfant en organisant des espaces de vie adaptés à ses besoins, en mettant à sa disposition du matériel et lui donnant accès à des activités, le cas échéant, diversifiées.

Art. 3. : Le milieu d'accueil veille à la qualité de la relation des accueillant(e)s avec l'enfant.

Art. 4. : Le milieu d'accueil permet à l'enfant de s'exprimer personnellement et spontanément et favorise le développement de la confiance en soi et de l'autonomie.

Art. 5. : Le milieu d'accueil contribue au développement de la socialisation de l'enfant. Tenant compte de son âge, il favorise le développement de la vie en groupe dans une perspective de solidarité et de coopération.

Section 2 : De l'organisation des activités et de la santé

Art. 6. : Le milieu d'accueil organise les groupes d'enfants de manière à offrir des conditions propices tant au bon déroulement des activités qu'à l'établissement d'une relation de qualité avec l'accueillant(e) et à la prise en compte des besoins et attentes des enfants.

Art. 7. : Le milieu d'accueil veille, dans l'organisation des activités, à faire place à l'initiative de chacun des enfants et à préserver la notion de temps libre, particulièrement lorsque la période d'accueil fait suite à des activités pédagogiques.

Art. 8. : Le milieu d'accueil, dans une optique de promotion de la santé et de santé communautaire, veille à assurer une vie saine aux enfants.

Section 3 : De l'accessibilité

Art. 9. : Le milieu d'accueil évite toute forme de comportement discriminatoire basé sur le sexe, la race ou l'origine socioculturelle et socio-économique à l'encontre des enfants, des personnes qui les confient et des accueillant(e)s.

Art. 10. : Le milieu d'accueil favorise l'intégration harmonieuse d'enfants ayant des besoins spécifiques, dans le respect de leur différence.

Art. 11. : Le milieu d'accueil met tout en œuvre pour que son accès ne soit pas limité par le montant de la participation financière éventuellement demandée aux personnes qui confient l'enfant.

Art. 12. : Le milieu d'accueil veille à l'égalité des chances pour tous les enfants dans la gestion des activités et/ou de la vie quotidienne

Section 4 : De l'encadrement

Art. 13. : Le milieu d'accueil veille à ce que l'encadrement soit assuré par du personnel qualifié qui ait les compétences nécessaires pour répondre aux besoins des enfants et aux spécificités du type d'accueil organisé.

Art. 14. : Le milieu d'accueil encourage les accueillant(e)s, quelle que soit la qualification de base de ceux(elles)-ci, à suivre une formation continue relative au caractère professionnel de la fonction d'encadrement et aux connaissances en matière de développement de l'enfant.

Section 5 : Des relations du milieu d'accueil avec les personnes qui confient l'enfant et avec l'environnement

Art. 15. : Le milieu d'accueil veille à concilier les notions d'accueil et de garde en proposant un service qui rencontre les besoins de l'enfant tout en répondant à la demande des personnes qui le confient .

Art. 16. : Le milieu d'accueil informe les personnes qui confient l'enfant de son projet et s'informe des attentes de celles-ci. Il institue un mode d'accueil qui leur permet de confier l'enfant en toute sérénité et d'être pleinement disponibles tant psychologiquement que physiquement pour leurs occupations, que celles-ci soient d'ordre professionnel ou non.

Art. 17. : Le milieu d'accueil établit avec les personnes qui confient l'enfant une relation qui développe et encourage la complémentarité entre les différents lieux de vie de l'enfant.

Art. 18. : Le milieu d'accueil prend en compte, dans la façon dont l'accueil est organisé et dans la conception et la mise en oeuvre des activités, les caractéristiques sociales, culturelles, économiques et environnementales du milieu de vie de l'enfant accueilli, en tenant compte des situations particulières.

Art. 19. : Le milieu d'accueil favorise les relations avec les collectivités et associations locales.

Extrait Arrêté du 17 décembre 2003 fixant le Code de Qualité de l'Accueil

II. FORMATION INITIALE

Remarque : le titre de puéricultrice est protégé. Il ne peut être obtenu qu'au terme des années de formations prévues, réussies avec fruit, dans l'enseignement secondaire professionnel de plein exercice. Il ne peut être obtenu dans l'enseignement de promotion sociale ou d'autres circuits de formation – insertion.

La formation de puéricultrice est organisée depuis 2001, en 3 ans (5^e – 6^e et 7^e années), et reste du niveau secondaire professionnel.

1. Le contenu et l'évolution

A l'instar du milieu d'accueil lui-même, la formation de la puéricultrice a évolué pour mieux prendre en compte les rôles multiples que celle-ci doit remplir auprès des enfants. Cette évolution se déroule en parallèle avec une meilleure connaissance du développement du jeune enfant.

Les premiers programmes de formation fixés en 1957 prévoient une formation en 2 années, principalement centrée sur les soins et l'hygiène.

A côté de cette dimension « soins de corps », une place était également faite à la formation morale (religion ou morale – savoir vivre – déontologie) ainsi que récréative (éducation musicale et plastique – jeux...). La formation prévoyait 2000 heures de stage.

Progressivement, le nombre d'heures de stage va diminuer, 1500 heures en 1975 et seulement 1000 périodes de 50 minutes à partir de 1987.

A ce même moment, le programme d'étude comporte 800 périodes de cours généraux et techniques ainsi que 400 périodes de préparation directe à la profession.

La formation se développe également pour intégrer un important volet psychologique et pédagogique.

Il s'agit de préparer les futures puéricultrices : prendre en compte l'identité et le développement psychologique du jeune enfant d'une part et d'autre part à être attentif au « comment » de l'animation et plus seulement au contenu de celle-ci.

2. La réforme de 2001

La réforme de 2001 si elle maintient la formation de puéricultrice au niveau professionnel, l'organise désormais sur 3 années (après les 4 premières années de l'enseignement secondaire). La formation comprend 1000 périodes de cours généraux, spéciaux et philosophiques, 1700 périodes de cours techniques et de pratique professionnelle ainsi que 1000 périodes de stage, dans les différents lieux de travail possible (accueil 0 – 3 ans, écoles, hôpitaux, pouponnières...)

Le profil de qualification de la puéricultrice, qui s'inscrit dans le groupe « service aux personnes – éducation », s'articule autour de 7 fonctions:

- Éducation et socialisation de l'enfant,
- Soins, santé et prévention de la santé (soins à l'enfant, repas, repos, attention à l'évolution, vigilance par rapport à la maltraitance)
- Organisation et planification (organiser et planifier des activités, tenir compte du rythme des enfants, s'y adapter...)
- Gestion et administration (noter les présences, gérer le cahier de section, gérer des stocks)

- Fonction sociale et de communication (participer à l'élaboration des projets d'accueil, se situer dans l'équipe, établir une relation avec les parents)
- Déontologie (agir dans le cadre de la profession, adopter un comportement professionnel, c'est-à-dire intègre, fiable, comprendre le sens et respecter le secret professionnel), être capable d'auto analyse (poser un regard critique sur son travail).

Le profil tel qu'ainsi défini fait une large place aux aspects psychologiques, pédagogiques et relationnels de la fonction. Il ne s'agit plus seulement d'apporter des soins à l'enfant mais de tenir compte de son être, de ses désirs, de lui donner aussi des limites pour construire son être avec d'autres. Le profil tient compte également des attentes des parents et d'une pratique professionnelle en équipe.

Le profil de qualification, outre les fonctions, définit les activités du métier, les compétences à acquérir et les indicateurs de maîtrise de ses compétences.

Il doit se traduire très concrètement dans un programme et des cours pour permettre aux élèves au terme de leur cursus, d'atteindre le niveau requis, au travers des cours généraux, techniques pratiques ou encore des stages qui font partie intégrante de la formation.

3. En amont et en marge de la formation

Le profil de formation demeure théorique, même traduit en programme de cours. Il convient en effet de tenir compte également du contexte dans lequel il s'inscrit, des élèves auxquels il s'adresse.

Même si ceux qui ont participé à l'élaboration du profil ou l'ont lu et intégré depuis attestent de son exigence et de sa solidité, le maintien des études de puéricultures au niveau de l'enseignement professionnel ne contribue pas à sa valorisation.

Recrutement

Ce type d'enseignement, sauf exceptions, n'est choisi que par défaut, en situation d'échec. Les acquis de base de l'enseignement fondamental et des premiers cycles du secondaire sont moins solides, avec parfois des manques évidents. Il est lors plus facile d'édifier des connaissances complémentaires si certains acquis de base sont branlants.

Les jeunes qui s'y engagent ne l'ont pas vraiment choisi. Dans le champ restreint des possibilités encore offertes, ces études de puériculture les attireraient davantage.

En plus de la situation d'échec scolaire ou parce que celui-ci s'est avéré récurrent, le jeune qui s'engage dans ce type d'études est aussi, souvent / parfois plus fragile psychologiquement.

Il est également plus fragile socialement. Point n'est besoin, malheureusement, de s'étendre davantage sur cet aspect de l'enseignement professionnel.

La formation de puéricultrice a sans doute eu plus à souffrir de cette évolution que d'autres filières. En effet, dans les années 60 encore, ces études, essentiellement féminines attiraient des jeunes filles de bonne famille, à l'éducation solide et la culture certaine pour qui elles constituaient une bonne formation de future mère de famille et femme au foyer tout en donnant quelques ouvertures « au cas où ».

La motivation

Si la profession peut attirer pour elle-même, souvent aussi, le jeune, confronté à sa propre fragilité, peut être influencé par son propre besoin affectif ou l'attrait du jeune enfant à

pouponner. Les exigences de rigueur professionnelle peuvent alors rapidement le décourager. Les puéricultrices chargées de l'accompagnement des stagiaires constatent une diminution de la motivation de ceux-ci par rapport à leur choix.

Regards de professionnelles en fonction sur les jeunes en formation.

Le regard que portent des professionnelles sur les jeunes en formation, tel qu'il ressort de l'étude quantitative vient confirmer les propos recueillis de responsables de milieux d'accueil ou de l'enseignement.

Il convient moins de parler des modifications de la qualité de la formation, en bien ou en mal, que de la fragilité du recrutement liée au niveau des études et aux conséquences de cette option.

La perception des responsables de milieux d'accueil diffèrent ici de celle des puéricultrices : si 50 % des puéricultrices estiment que les jeunes sont moins bien formés aujourd'hui, elles sont seulement 34 % des responsables à le penser.

III. Formation continuée

1. Le cadre

Le cadre légal.

L'instauration d'une formation continuée dans le cadre de milieux d'accueil d'enfant se met en place en deux temps :

Au milieu des années 80 le décret dit BRENEZ pose le principe d'une formation continuée dans le secteur des milieux d'accueil d'enfant. S'il pose un principe, il n'en garantit ni le financement, ni le remplacement nécessaire. Il constitue néanmoins une première ouverture qui contribuera à rendre l'idée même de formation continuée présente au sein des milieux d'accueil.

Le 8 juin 1983, un décret est voté visant à instaurer une formation continue pour le personnel des crèches, préguardiennats et services de garde d'enfants à domicile. Ce décret repose sur 4 principes de base :

- 1° le principe d'une formation continue pour les personnels des institutions précitées, organisée et subsidiée par la Communauté française via des organismes reconnus par elle ;
- 2° un contenu global et souple pour cette formation permettant aussi bien les approches théoriques que le travail de groupe ou de supervision et ce, selon un programme minimum fixé annuellement par le gouvernement ;
- 3° le droit pour tous les membres du personnel des institutions et services concernés d'accéder à cette formation
- 4° l'avis à donner par l'ONE sur le programme de formation avant décision à cet égard.

Rapport intermédiaire – mai 2004

Quelques 20 ans plus tard, l'arrêté du 27 février 2003 portant réglementation générale des milieux d'accueil va plus loin : il prévoit l'obligation de la formation continuée pour les milieux d'accueil agréés par l'ONE. Cette obligation vient renforcer l'objectif du Code de qualité qui prévoyait, lui aussi la formation continue des professionnelles du secteur.

Section VI. Formation continue

Art. 43. :

Tout milieu d'accueil assure la formation continue de son personnel notamment en l'inscrivant à des modules de formation compris dans un programme de formation continue arrêté au moins tous les trois ans par le Gouvernement, sur proposition de l'Office.

Ce programme est réalisé par l'Office, en partenariat avec des établissements d'enseignement de plein exercice et/ou de promotion sociale et les opérateurs de formations agréés par le Ministre de l'Enfance.

Arrêté du 27 février 2003

Ainsi donc au travers de différents textes, la formation continuée des personnels des milieux d'accueil se trouve donc promue et rendue obligatoire.

les propositions de formation continuée

Au départ d'un principe de formation et des besoins d'un secteur, les organismes de formation se sont développés qui ont émis des propositions concrètes au milieux d'accueil.

Aujourd'hui, il est possible d'identifier trois types de formations continuées à destination des milieux d'accueil et des puéricultrices en particulier.

1° une formation continuée est proposée par l'ONE lui-même. Depuis 2000, le Ministre de l'Enfance puis l'Office de la Naissance et de l'Enfance ont proposé chaque année un certain volume de formations auprès de formateurs agréés.

2° depuis la fin des années 80, les fonds sociaux, GAR ont développés des propositions de formations professionnelles aux travailleurs des milieux d'accueil d'enfant. Ces formations se sont adressées tant aux accueillantes qu'aux responsables ou encore à l'ensemble de l'équipe même. Elles ont porté tant sur les compétences professionnelles (animation, jeux jouets, ..) que sur « l'être en équipe ». Des formations transversales ont également été proposées : informatique, secourisme...

3° des formateurs offrent également aux institutions de formations non subventionnées. Ces formations sont proposées par eux (catalogue d'offre) ou répondent à un cahier des charges précis de l'institution qui les demandent (formation personnalisées).

2. Le regard des puéricultrices.

la demande de formation

L'étude quantitative menée dans le cadre de la présente recherche sur le tutorat révèle que 60 % des puéricultrices sont demandeuses d'une formation continuée en liaison à l'accompagnement des stagiaires.

La même étude quantitative nous montre qu'actuellement seules 14 % des puéricultrices n'ont suivi aucune formation en 2004. Pour le reste, 24 % assurent que quelques-unes d'entre elles ont suivi une formation, pour 27 % une majorité des puéricultrices ont bénéficié de formation. Seules 32 % annoncent que toutes ont suivi une formation.

Cette formation peut prendre plusieurs formes tantôt il s'agira d'accompagnement d'équipe, tantôt de formation entre professionnelles de différents milieux d'accueil en vue de permettre la confrontation d'expérience. La formule plébiscitée étant mixte, soit alliant formation au sein du milieu d'accueil pour toute l'équipe et formation à l'extérieur.

Les apports de la formation continuée

Pour 70 % des puéricultrices interrogées, la formation continuée a des effets positifs. Elle contribue en premier à rompre la routine, à motiver ou remotiver.

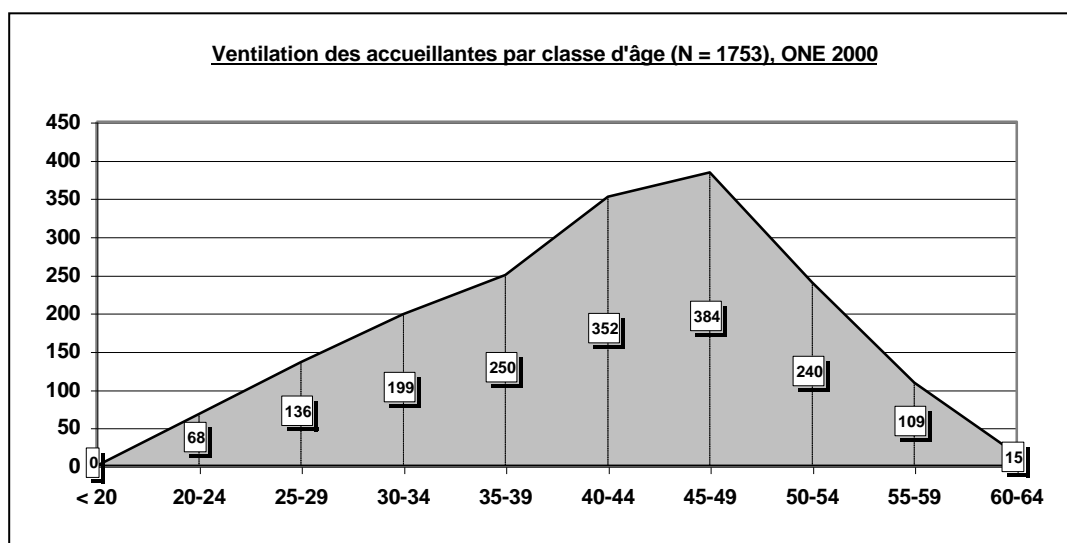
Pour 53 % d'entre elles, la formation est suivie d'un « partage » au sein de l'équipe du milieu d'accueil. Pour 38 % il n'y a rien ensuite. 9 % d'entre elles parlent de la volonté de mettre quelque chose en place au sein de leur institution.

les freins à la formation

Quelle que soit l'approche en cette matière, il y a une constante : l'absence de remplacement constitue le premier frein à la formation continue. En effet, s'il n'est pas possible de remplacer toute personne en formation, la formation d'une puéricultrice augmente d'autant la charge de travail des autres travailleurs. Cela rend aussi fragile les inscriptions aux formations en effet nul milieu d'accueil n'est à l'abri d'une maladie touchant l'un ou l'autre travailleur rendant impossible le départ d'un travailleur pour la formation.

IV. L'emploi

1. La structure de l'emploi



Etude qualitative – Bernard DE BACKER – mai 2004

L'emploi au sein des milieux d'accueil, et pour la fonction d'accueillante en particulier, se caractérise par la diversité des sources de financement et des statuts.

Si l'ONE fixe un encadrement minimum proportionnel au nombre de places d'accueil, les besoins effectifs pour un accueil de qualité requièrent un encadrement supplémentaire. Le développement de services complémentaires le réclame tout autant.

Aussi les milieux d'accueil sont-ils très nombreux à avoir recherché, hors ONE, les possibilités d'étendre l'encadrement. Les milieux d'accueil ont ainsi fait appel tour à tour aux PRC (ACS, APE et précédemment TCT, CST, CMT ou PRIME). Les milieux d'accueil comme l'ensemble du non-marchand ont recouru aux Maribel social. Le FESC ou un partenariat avec l'Orbem pour ce qui concerne Bruxelles ont permis de développer des services complémentaires : accueil d'urgence, à horaire flexible, enfants malades, ... Enfin leur ont été proposés des postes sous statuts PTP.

L'addition de ces différents statuts donnent une deuxième caractéristique des emplois de puéricultrices dans les milieux d'accueil : les emplois à temps partiels ou plusieurs contrats dans le même milieu d'accueil sous statuts différents.

Enfin, et cette caractéristique de l'emploi dans les milieux d'accueil a été citée, dès l'entame de ce rapport, l'emploi est essentiellement féminin : à plus de 99 %.

2. Entrer dans le métier

L'absence de création de places d'accueil limite drastiquement la création de postes nouveaux. La plupart des créations d'emplois s'effectuent via l'apport d'emplois supplémentaires dans des milieux d'accueil existants. Cette absence de création de places implique un nombre constant de puéricultrices pour un nombre constant de places d'accueil.

La plupart des puéricultrices qui entrent dans le métier le font le plus souvent à temps partiel. Des statistiques de 2002, nous montrent que ces temps partiels touchent plus les jeunes. Elles entrent également dans le métier via des contrats de remplacement en liaison le plus souvent avec les congés de maternité (environ 1 an) ou de réduction de carrière.

3. Les puéricultrices les plus âgées : 50 ans et plus

Bon nombre de puéricultrices sont aujourd'hui âgées de 50 ans et plus.

Le type de fonction elle-même en proximité des enfants, en position inconfortable et dans le bruit, l'attention et la disponibilité permanentes requises, l'absence de perspective de carrière malgré une forte présence de formation continuée influencent directement la demande de politiques de fin carrière.

Aussi le recours au crédit-temps est-il important, pour autant que la situation familiale et les moyens financiers le permettent.

Des dispositions complémentaires devront être recherchées et surtout mises en œuvre pour permettre une meilleure harmonisation entre l'aspiration au travail et les limites physiques de celui-ci.

V. Perspectives.

Comme toutes les fonctions, celle de puéricultrice évolue.

Cette évolution doit être considérée pour la fonction elle-même et au regard des attentes et missions vis-à-vis des enfants et des parents.

Malgré les limites liées au recrutement, au niveau des études, à la fragilité psychologique et sociale des jeunes en formation, la fonction de puéricultrice évolue vers plus de professionnalisation. Il faut y voir sans doute un effet des formations continuées, des exigences plus importantes du subsistant, mais surtout la motivation des personnes en place.

Au regard des enfants, la mission de la puéricultrice est aujourd'hui plus complexe : elle fait appel à un ensemble de compétences plus larges et diversifiées. De plus en plus, il s'impose de mettre des limites aux enfants, de contribuer à leur épanouissement, de dépasser l'aspect « soins ».

Au regard des parents également, la fonction évolue. Le milieu d'accueil, et donc les puéricultrices, s'ouvrent davantage aux parents, ce qui, tour à tour, engendre simplification, difficulté, complexité.

Enfin, le milieu d'accueil et sa perception évolue. D'une fonction essentielle de garde par défaut, il est désormais chargé des missions d'intégration sociale, de socialisation de l'enfant, doit contribuer à son épanouissement pour répondre à des parents qui ont choisi un lieu d'accueil pour leur enfant.

Ces quelques perspectives montrent le besoin de sans cesse interroger l'accueil, les priorités et actes posés, de réfléchir la formation et de veiller à la rendre possible.