

Concours

AUXILIAIRE DE PUÉRICULTURE TERRITORIAL

Externe

Tout-en-un

Nathalie Assouly-Brun

Enseignante de danse, puis éducatrice de Jeunes Enfants responsable d'EAJE et LAEP. Consultante-formatrice dans les domaines de la petite enfance, l'enfance, la créativité depuis plus de 10 ans.

Marie-Hélène Hurtig

Puéricultrice, ancienne directrice de crèche et coordinatrice petite enfance. Formatrice au CNFPT, jury de concours et conceptrice de sujets des concours Puériculture, ATSEM et EJE.

Odile Meyer

Formatrice au CNFPT et préparatrice aux concours internes et externes de la fonction publique territoriale.

Frédéric Perrier

Adjoint pédagogique et formateur en services aux personnes et travail social.

An Platteeuw

Animatrice socioculturelle en maison de quartier pendant 14 ans, depuis 7 ans formatrice auprès des professionnels de l'enfance et de l'animation en FPT.

Avant-propos : intentions pédagogiques

Ce livre est pensé comme un appui méthodologique à la construction d'une réflexion et de l'argumentation professionnelle en vue de se présenter devant un jury de concours dans les meilleures dispositions compte tenu du déroulement et des attendus de l'épreuve.

Nous nous sommes appuyés sur un référentiel petite enfance actualisé avec notamment :

- Cadre national pour l'accueil du jeune enfant ;
- Démarche de consensus sur les besoins fondamentaux de l'enfant en protection de l'enfance ;
- Rapport Giampino mai 2016 « Développement du jeune enfant : modes d'accueil et formation des professionnels » ;
- Rapport HCFEA juillet 2018 « Inclusion-Handicap-Petite Enfance » ;
- Référentiel d'activités/Référentiel de compétences du Diplôme d'État d'Auxiliaire de puériculture ;
- Ainsi que le site : [lesprosdela petiteenfance.fr/].

La rédaction de l'article premier de la loi du 14 mars 2016 relative à la protection de l'enfant donne un repère significatif, en ayant introduit les « besoins fondamentaux », immédiatement avant le « développement » de l'enfant, terme apparu dans la loi du 5 mars 2007, comme pour mieux préciser que la satisfaction des premiers a vocation à rendre possible le second.

Le rapport Giampino fait du développement entre zéro et trois ans le fil conducteur déroulant « cinq dimensions primordiales : se sécuriser, prendre soin de soi, se repérer dans ses relations, se déployer et apprendre, se socialiser » que les professionnels accueillant les jeunes enfants au quotidien ont pour compétence de cultiver.

Dans le domaine de l'accueil des jeunes enfants, le développement est dimensionné plus précisément, car il s'agit de définir les compétences professionnelles les plus adéquates à l'accueil de tout-petits. Il s'agit en effet que des bébés profitent au mieux d'une socialisation précoce marquée par des contraintes fortes (liées à des collectifs importants d'enfants, une séparation précoce de bébés âgés de 10 semaines du milieu familial pendant une longue durée journalière), associées à des opportunités spécifiques (richesse de contacts, de stimulations, de compétences, d'espace, de matériels).

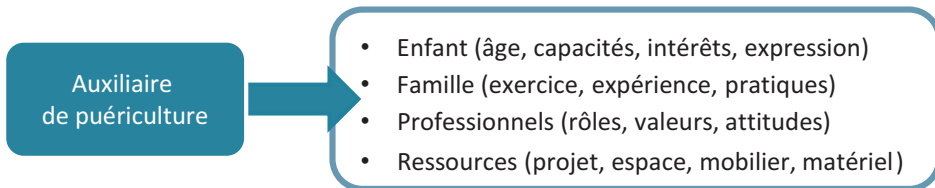
L'appui sur la classification des besoins et les niveaux de développement de l'enfant sont de nature à servir de support de dialogue avec les parents, et à recentrer le travail d'équipe.

Nous avons mobilisé une culture de la fonction publique territoriale issue des sites suivants :

- [viepublique.fr] ;
- [fonction-publique.gouv.fr] ;
- [emploi-public.fr] ;

- [emploi-territorial.fr] ;
- [drees.solidarites-sante.gouv.fr].

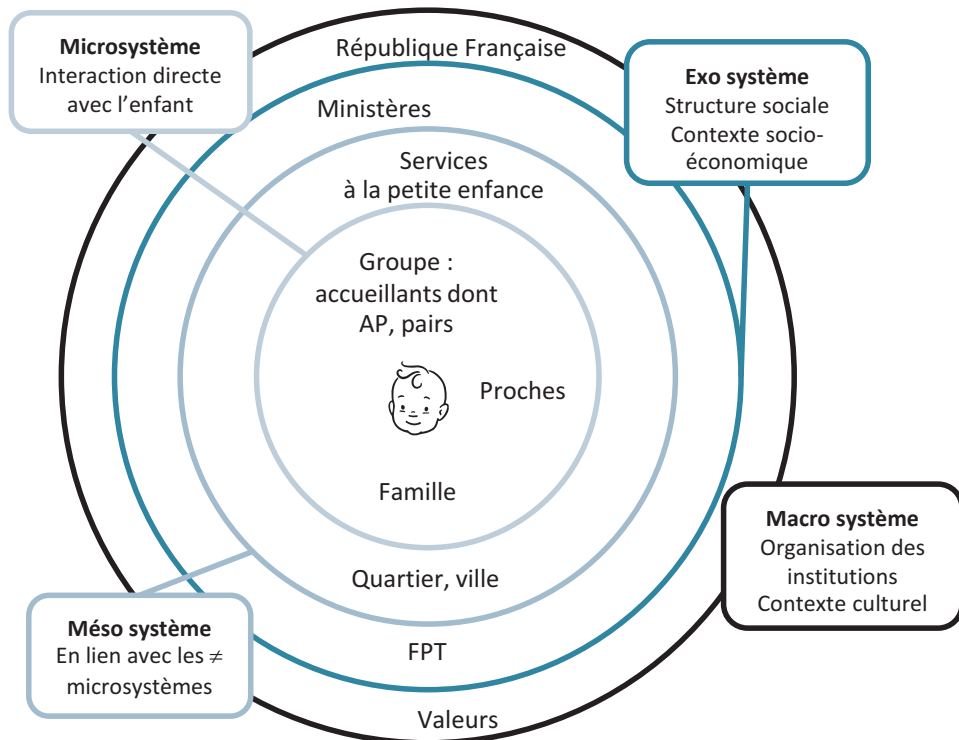
Chaque chapitre est source de réflexion sur le positionnement individuel du lecteur-candidat au concours en clarifiant son regard porté sur...



... dans un contexte spécifique (service, territoire) de la fonction publique territoriale.

Ce travail de réflexion et d'autoévaluation trouve son origine dans une pédagogie de l'observation, un développement de « l'observation projet », démarche issue de la recherche et adaptée aux professionnels de la petite enfance, initiée par les travaux d'Anne-Marie Fontaine.

Nous avons privilégié une approche de compréhension systémique en utilisant le modèle écologique de Bronfenbrenner (2000) adapté à l'auxiliaire de puériculture territoriale.



Sommaire

Avant-propos : intentions pédagogiques	III
Devenir auxiliaire de puériculture territorial	1

Connaissances

Les savoirs indispensables

La posture de professionnel-lecteur-candidat	18
1. Bien comprendre le rôle de l'auxiliaire de puériculture	18
2. Une autoévaluation	18
3. Pour conclure	19

1. Les collectivités territoriales

1. Qu'est-ce qu'une collectivité territoriale ?	21
1. Description des collectivités territoriales	21
2. Leurs règles de fonctionnement	21
2. La commune	22
1. Quelques chiffres	22
2. Repères historiques	22
3. Le double statut de la commune	22
4. La commune, collectivité territoriale	23
3. La coopération intercommunale	25
1. Repères historiques	25
2. Organisation des structures intercommunales	25
3. Financement	25
4. La commission départementale de coopération intercommunale	26
5. Les principaux types d'EPCI	26
4. Le département	27
1. Repères historiques	27
2. Organisation	27
3. Attributions	28

5. La région	29
1. Repères historiques	29
2. Organisation	29
3. Attributions	29
6. Les compétences des collectivités territoriales	31
1. Les types de compétences	31
2. La mise en œuvre des compétences	31
3. Exemples de compétences	32
7. Le contrôle sur la légalité	34
1. Repères historiques	34
2. Procédure du contrôle	34
3. Les cinq types de contrôles	35
4. Synthèse de la procédure de contrôle	36
8. La réforme des collectivités	37
1. Les trois volets de l'Acte III de la décentralisation	37
2. La loi du 16 décembre 2010	37
3. La loi du 17 mai 2013	37
4. La loi du 27 janvier 2014 dite loi MAPTAM	38
5. La loi du 16 janvier 2015	38
6. La loi du 7 août 2015 dite loi NOTRe	38
9. Les finances publiques locales	39
1. Les principes budgétaires	39
2. L'organisation du budget	39
3. Les documents budgétaires	40
4. L'exécution budgétaire	41
5. La séparation de l'ordonnateur et du comptable	41
6. Le contrôle du budget	41
10. Le statut de la fonction publique	42
1. Le statut	42
2. Les conditions d'accès à la fonction publique	43
3. La séparation du grade et de l'emploi	43
4. Le principe de la rémunération indiciaire	44
5. Éléments de comparaison	44
11. Service public, établissement public	45
1. Le service public	45
2. Les établissements publics	47
12. Les droits et obligations des fonctionnaires	49
1. Les droits des fonctionnaires	49
2. Les obligations des fonctionnaires	50
3. La responsabilité du fonctionnaire	51

13. Le déroulement de carrière d'un agent de la fonction publique territoriale	53
1. Les concours	53
2. Le déroulement de la carrière	53
3. Les positions administratives	54
14. Les organismes participatifs de la fonction publique	55
1. Organes nationaux de la FPT	55
2. Organes locaux de participation	55
Entraînements	56
Corrigés	64

2. Culture sanitaire et sociale

1. Le cadre légal	71
1. La loi du 4 mars 2002	71
2. La loi du 5 mars 2007 et sa réforme	73
Entraînements	75
Corrigés	75
2. La santé en France	76
1. Le système de santé	76
2. La santé et la maladie	77
3. L'hygiène de vie	80
4. La Sécurité sociale	82
Entraînements	84
Corrigés	84
3. Le public accompagné	85
1. L'enfant	85
2. L'adolescent	89
3. La famille	91
4. La personne en situation de handicap	93
Entraînements	96
Corrigés	96
4. Les pathologies et les troubles	97
1. Les addictions	97
2. Les troubles du spectre autistique	98
3. Les pathologies liées à la petite enfance	99
4. Les pathologies liées au handicap	101
5. Handicap et petite enfance	105
Entraînements	111
Corrigés	111

5. Les valeurs de l'auxiliaire de puériculture	112
1. L'éthique et la déontologie	112
2. La bientraitance et la maltraitance	114
3. L'accompagnement	118
4. La discrétion et le secret professionnel	119
Entraînements	122
Corrigés	122
6. La société et ses actualités	123
1. L'État français	123
2. L'immigration	126
3. La précarité et la pauvreté	128
4. Le mariage pour tous	135
5. Les gilets jaunes	138
7. Le coronavirus	140
Entraînements	141
Corrigés	142

3. Au cœur du métier : savoirs, savoir-faire, savoir-être

1. Répondre aux besoins	144
1. Éléments de contexte	144
2. Les besoins fondamentaux	144
3. Le besoin de sécurité affective : un méta-besoin	145
4. Le besoin d'expériences et d'exploration du monde	149
5. Le besoin d'un cadre de règles et de limites	150
6. Le besoin d'identité	152
7. Le besoin d'estime de soi et de valorisation de soi	153
8. Les besoins particuliers	153
9. Analyse de situation professionnelle	156
2. Le développement global de l'enfant	157
1. Introduction	157
2. Le développement neurologique	157
3. Le mouvement	159
4. Le développement socioaffectif	161
5. Le développement cognitif	163
6. Le langage	163
7. Le jeu : moteur du développement	165
3. Prendre soin	169
1. Continuité des soins	169
2. L'enfant et son corps	171
3. Hygiène et sécurité	174
4. Analyse de situation professionnelle	176
5. Les EAJE et la Covid-19	177

4. Le jeu : un enjeu professionnel	178
1. L'enfant et le jeu	178
2. L'enfant, le jeu, l'adulte	179
3. L'enfant, le jeu, la vie de groupe	183
4. Jeu et aménagement	187
5. Axes de travail autour du jeu de l'enfant	189
6. Analyse de situation professionnelle	191
5. Accueillir et accompagner les familles	192
1. Éléments de contexte	192
2. Accueillir les familles	193
3. Accompagner la parentalité	199
4. Les relations parents-professionnels	203
5. Analyse de situation professionnelle	206
6. Travailler en équipe	207
1. Qu'est-ce qu'une équipe ?	207
2. Les équipes petite enfance : raisons d'être et importance du travail en équipe	207
3. Prise de recul	208
4. Comment travailler en équipe ?	209
5. Émergence des tensions	212
6. Harmoniser les pratiques	213
7. L'équipe comme ressource face aux risques professionnels	214
8. Situations professionnelles	217
7. Politique publique au service des usagers	218
1. Des priorités et des missions petite enfance	218
2. Les acteurs incontournables des politiques petite enfance et enfance	221
3. Le projet d'établissement	223
4. Le service public	225
5. L'entretien professionnel annuel des fonctionnaires publics territoriaux	226
8. Éléments de réponse des analyses de situation professionnelle	228
1. Conseils	228
2. Répondre aux besoins : répondre au besoin de sécurité affective	228
3. Prendre soin : l'attitude observante	230
4. Le jeu : un enjeu professionnel	231
5. Accueillir et accompagner les familles : clarifier son rôle professionnel	232

1. L'épreuve d'entretien avec le jury	236
1. Attentes du jury	236
2. Déroulé de l'entretien	237
2. Conseils et outils pour bien préparer l'épreuve	239
1. Clarifier son projet d'intégration de la fonction publique territoriale	239
2. Témoigner de sa connaissance du métier	241
3. Témoigner de sa culture fonction publique	243
4. Savoir synthétiser	243
3. Conseils et outils pour réussir le jour J	248
1. Savoir se présenter	248
2. Gérer son stress	250
3. Savoir communiquer	252
4. Ressources et réponses	257
Entraînements	257
Pistes de réponses	259

Devenir auxiliaire de puériculture territorial

1 Être auxiliaire de puériculture aujourd'hui

Éveil, hygiène, soins, prise en charge des mineurs bien portants, malades, en situation de handicap, etc. : l'auxiliaire de puériculture est une professionnelle de la santé et du social qui fait partie du personnel paramédical. Ce métier, riche et passionnant, exerce un fort attrait, du fait de sa dimension relationnelle. La France compte aujourd'hui 60 000 auxiliaires de puériculture dont 99 % de femmes.

a. Qui recrute ?

- Les établissements et services d'accueil des enfants de moins de 6 ans : qu'ils soient gérés par des opérateurs publics ou privés, les règles d'encadrement et de qualification sont identiques. Ces établissements sont soumis à l'autorisation et au contrôle de la Protection maternelle et infantile (PMI). La majorité est gérée par une collectivité locale et leurs agents relèvent de la fonction publique territoriale (FPT).
- Les services de la PMI pour la prévention médicale, psychologique, sociale, pour l'éducation à la santé des femmes enceintes, des mères et des enfants de moins de 6 ans.
- Les structures hospitalières dont les services de maternité, de néonatalogie et de pédiatrie.
- Les structures médico-sociales (aide sociale à l'enfance, handicap).

13 % CDD	87 % CDI
30 % CONTRACTUELS	70 % TITULAIRES
Opérateurs privés : <ul style="list-style-type: none">• Association• Entreprise• Clinique privée	Opérateurs publics : <ul style="list-style-type: none">• Communes, départements, régions : 64 %• Structures hospitalières : 36 %

La moyenne du salaire mensuel brut est comprise entre 1 500 € (moins de 3 ans d'expérience) à 2 000 € en fin de carrière. Le salaire de l'auxiliaire de puériculture est donc peu impacté par le nombre d'années d'expérience. Le public reste le secteur qui rémunère le mieux avec notamment un système d'avancement d'échelon et de grade, des indemnités et des primes.

b. Dans quels lieux d'exercice ?

En établissement d'accueil du jeune enfant (EAJE)

Ces établissements sont gérés par une collectivité territoriale (commune, département, région) ou un opérateur privé (association, entreprise). Il en existe plusieurs types :

- **multi-accueil** : établissement accueillant les enfants de moins de 4 ans à temps complet ou à temps partiel, pour une fréquentation régulière ou occasionnelle selon les besoins de la famille, quelle que soit la situation familiale et professionnelle des parents ;
- **crèche collective** : établissement accueillant les enfants de moins de 4 ans, dont les parents travaillent ou sont en recherche d'emploi ;
- **crèche parentale** : fonction identique gérée par un collectif de parents qui travaillent en collaboration avec les professionnels ;
- **jardin d'enfants** : établissement accueillant des enfants entre 2 et 6 ans avec une orientation préscolaire.

Autres lieux de la petite enfance

- **Relais assistant·e-s maternel·le-s (RAM)** : lieu d'accueil et de rencontre pour les assistant·e-s maternel·le-s et les enfants accueillis à leur domicile. L'auxiliaire de puériculture a un rôle d'accueil, d'animation, d'information.
- **Lieu d'accueil enfants-parents (LAEP)** : lieu d'accueil, d'écoute et de rencontre pour les enfants de moins de 6 ans et leurs parents, respectant l'anonymat administratif et la gratuité. L'auxiliaire de puériculture a un rôle d'accueillant pour des missions de soutien à la parentalité.
- **PMI** : l'auxiliaire de puériculture accueille les familles au sein d'un lieu d'accueil gratuit pour soutenir les parents et mettre en place une prévention médicale, psychologique et sociale pour le jeune enfant et ses parents. Lors des consultations du nourrisson, l'auxiliaire de puériculture travaille en étroite collaboration avec l'infirmier puériculteur, et gère les dossiers administratifs de suivi des enfants.

En milieu hospitalier

- **Dans un service de pédiatrie ou de pédopsychiatrie**, l'auxiliaire de puériculture participe à la prise en charge des enfants de moins de 18 ans malades. Elle veille à leur état de santé, contrôle les paramètres vitaux, les aide dans les actes de la vie quotidienne, répond à leurs besoins fondamentaux. L'auxiliaire de puériculture contribue à l'hygiène et la désinfection de leur environnement (matériel, lits). Elle transmet toutes les informations nécessaires à la continuité des soins au personnel soignant et favorise un climat apaisant autour des parents et de l'enfant, en apportant une approche ludique dans la relation pour adoucir le séjour.
- **Dans un service de maternité**, l'auxiliaire de puériculture assure la surveillance de l'état de santé du nouveau-né (mesures, pesées, alimentation...) et transmet les observations à l'équipe soignante. L'auxiliaire de puériculture accompagne les parents dans les premiers moments de vie et soins du nouveau-né, guide et soutient la mère lors de l'allaitement, l'alimentation, le portage et le retour à la maison.
- **Dans un service de néonatalogie**, l'auxiliaire prend en charge les bébés nés prématurément, surveille leur santé et leur bien-être, contrôle les paramètres vitaux, transmet toutes les informations nécessaires à la continuité des soins au personnel soignant, soutient et se rend disponible pour les parents.

En établissements du secteur social et médico-social

- **Dans une maison d'enfants à caractère social (MECS)**, l'auxiliaire de puériculture a un rôle d'accompagnement éducatif et de prévention au service de la protection de l'enfance, afin de répondre à tous les besoins fondamentaux des enfants confiés et d'accueillir les familles dans un souci de maintenir le lien enfant-parent.

- **Dans un centre maternel**, lieu d'hébergement pour des mères et des futures mères en situation difficile, majeures ou mineures, géré par l'aide sociale à l'enfance (ASE), l'auxiliaire de puériculture travaille en étroite collaboration avec d'autres professionnels (éducateurs de jeunes enfants, éducateurs spécialisés, psychologues, infirmiers puériculteurs, assistants sociaux) dans une démarche de prévention, de protection et d'insertion.
- **Dans un institut médico-éducatif (IME)**, l'auxiliaire de puériculture prend en charge et apporte les soins nécessaires aux enfants atteints de déficiences et en situation de handicap.
- **Dans une pouponnière à caractère social**, l'auxiliaire prend en charge des enfants de moins de 3 ans ne pouvant rester au sein de leur foyer à la demande de la famille ou sur décision de justice. L'auxiliaire a un rôle majeur pour assurer la sécurité affective et les soins quotidiens.

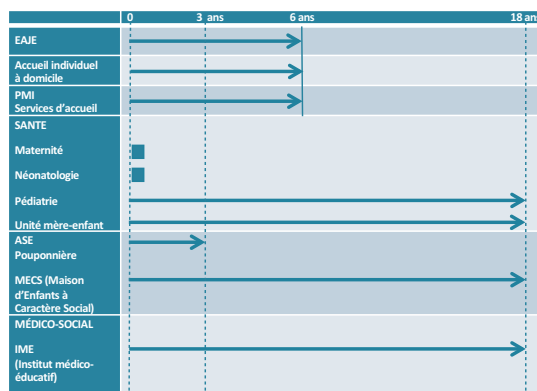
Je fais le point

À partir de quels secteurs s'est constituée mon expérience professionnelle ?

Quel que soit le contexte, le rôle de l'auxiliaire de puériculture s'inscrit dans une approche globale de l'enfant et prend en compte la dimension relationnelle des soins ainsi que la communication avec la famille dans l'accompagnement à la parentalité. L'auxiliaire de puériculture participe à l'accueil et à l'intégration sociale d'enfants en situation de handicap, atteints de maladies chroniques, ou en situation de risque d'exclusion. Son activité s'exerce sous la responsabilité et en collaboration avec l'infirmier puériculteur (et/ou l'éducateur de jeunes enfants dans les EAJE de moins de 20 enfants).

c. Prise en charge des mineurs par l'auxiliaire de puériculture

On peut constater qu'en France, la prise en charge du jeune enfant de moins de 6 ans est dispersée entre secteur de la petite enfance, secteur médical et médico-social, accueil individuel à domicile, mais aussi école maternelle, accueil de loisirs, rattachés à différents ministères : ministère des Solidarités et de la Santé, ministère de l'Éducation nationale et de la Jeunesse, ministère de la Justice, ministre de la Cohésion des territoires. Bien que la transversalité et la mobilité professionnelle soient au cœur des prescriptions publiques, les passerelles d'un secteur à l'autre sont encore peu nombreuses.



L'histoire du métier d'auxiliaire de puériculture éclaire ce découpage institutionnel.

2 Aux origines du métier

a. Repères historiques

Émergence

L'émergence de la puériculture est issue de la volonté de lutter contre la mortalité infantile fin du XIX^e-début du XX^e siècle. Un suivi sanitaire de la petite enfance se met en place avec la création de consultations pour nourrissons. Le nom « puériculture » apparaît en 1865, formé à partir du nom latin *puer* (enfant) et du suffixe *-culture* (agriculture, apiculture...). La puériculture devient une nouvelle discipline dans le champ de l'éducation à la santé des mères et se définit comme l'art d'élever les enfants du point de vue physique et moral.

1945

Après la Seconde Guerre mondiale, le contrôle de la santé et de la survie des jeunes enfants est une volonté affirmée de l'État. Le rattachement des crèches à la protection maternelle et infantile (PMI) en 1945 en fait des lieux médicalisés de prévention sanitaire et sociale ainsi que d'éducation des mères aux normes de puériculture.

Fin du XX^e siècle

À la fin des années 1960, l'état de santé des enfants n'est plus problématique et les crèches accueillent de nouveaux publics, plus favorisés. La priorité de l'État est alors d'offrir des places aux parents actifs pour leurs enfants dans des structures d'accueil modernisées. Les connaissances des besoins et du développement du jeune enfant ont évolué. Progressivement, la prédominance médicale laisse la place à une approche psychologique et sociale avec des préoccupations centrées sur l'éveil et la socialisation.

Aujourd'hui

La formation d'auxiliaire de puériculture relève de la filière paramédicale et, sur le terrain, ce métier se situe à l'articulation de la santé, de l'éducation, du social, de l'accueil de l'enfant et de sa famille.

À retenir

En mai 2016, Sylviane Giampino, psychologue de l'enfance, a remis un rapport sur le développement du jeune enfant, les modes d'accueil, la formation des professionnels au ministre des Familles, de l'Enfance et des Droits des femmes. Ce rapport a permis l'élaboration du Cadre national pour l'accueil du jeune enfant paru en mars 2017 qui pose les bases pour fonder une culture commune des modes d'accueil et une identité professionnelle de l'accueil de la petite enfance.

Je fais le point

En quoi le Cadre national pour l'accueil du jeune enfant peut être une source d'inspiration dans ma pratique professionnelle ?

Pour trouver la réponse, rendez-vous à l'adresse internet suivante :

[hcfea.fr/IMG/pdf/Cadre_national_pour_l_accueil_du_jeune_enfant.pdf].

b. Le parcours de formation aujourd'hui

Formation initiale

Depuis 2007, le diplôme d'État d'auxiliaire de puériculture (DEAP) est obtenu après 10 mois de formation (1 575 heures dont 945 heures de stages) et 6 modules communs à la formation d'aide-soignant, dans des écoles agréées par le préfet de région. Cette formation peut aussi s'effectuer par cursus partiel ou en alternance. Les stages se font en maternité, en établissement accueillant des enfants malades, en structure d'accueil d'enfants de moins de 6 ans, en structure accueillant les enfants en situation de handicap, en structure d'aide sociale à l'enfance (ASE).

Le diplôme peut également être obtenu par validation des acquis de l'expérience (VAE) depuis la loi de modernisation sociale de 2002.

L'entrée en institut de formation d'auxiliaire de puériculture (IFAP) se fait sur concours ouvert à toute personne ayant plus de 17 ans, sans condition de diplôme.

Les épreuves se déroulent en deux temps :

- une épreuve d'admissibilité écrite portant sur l'étude d'un texte d'ordre sanitaire et social, des questions de biologie humaine et de mathématiques de base, des tests psychotechniques ;
- une épreuve orale d'admission comportant un exposé sur un thème sanitaire et social, un entretien portant sur les motivations du candidat.

Formation continue

Aujourd'hui, l'accent est mis sur le renforcement de la dimension éducative du métier, ainsi que l'actualisation de la formation. La formation continue, outil de professionnalisation incontournable, suppose une organisation collective du travail afin de respecter les normes d'encadrement et de planifier les départs en formation.

L'auxiliaire de puériculture territoriale accède à l'ensemble des formations de sa filière organisée par le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT), en accord avec son responsable hiérarchique et au regard des besoins du service.

Exemples

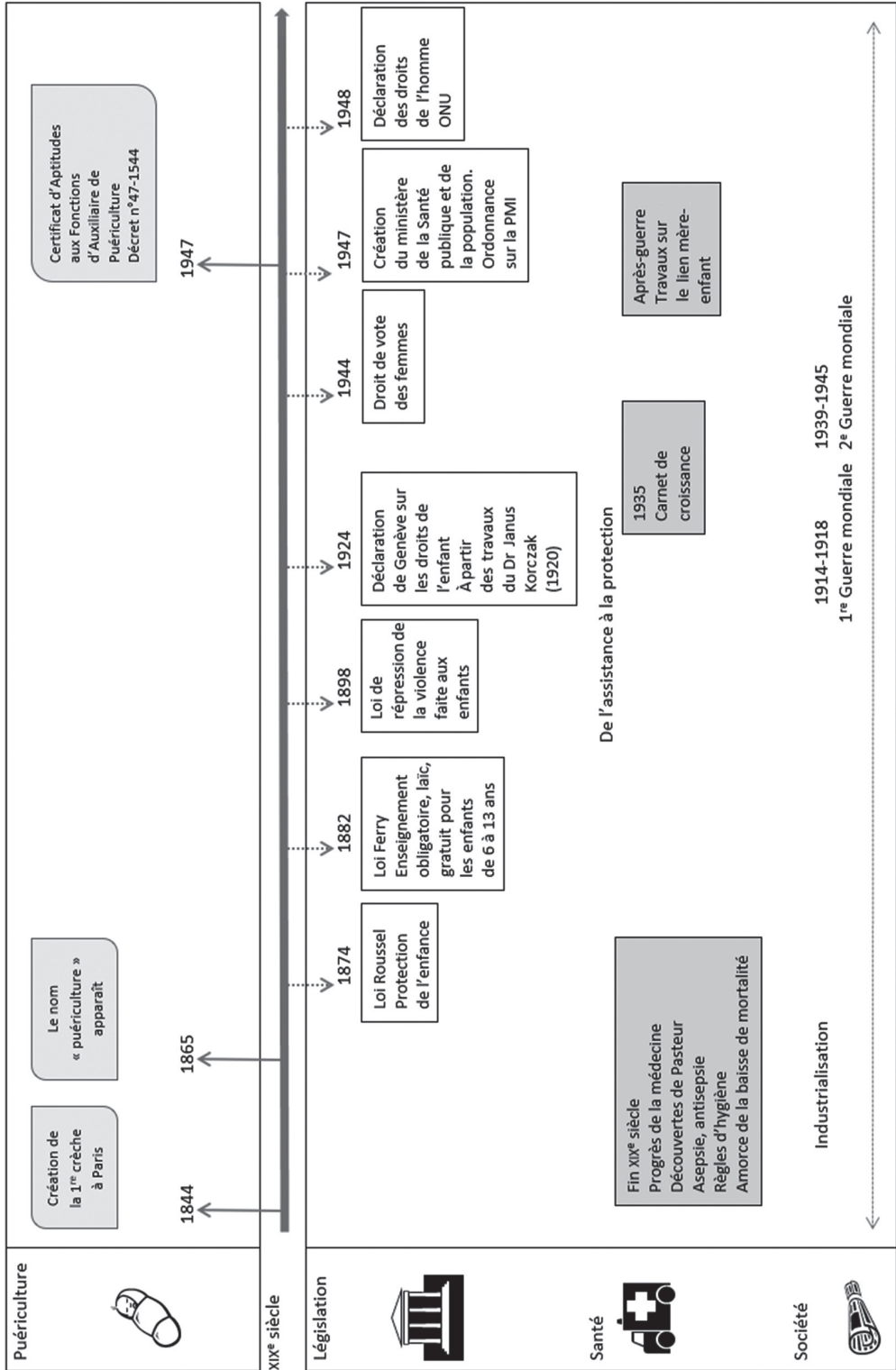
Parmi les formations possibles : « L'accueil de l'enfant en situation de handicap », « Le développement du langage », « Les ressources du tout-petit », « De la connaissance à l'accompagnement de l'enfant 0-3 ans », « Choix des jeux et activités manuelles pour les enfants de 0-3 ans », « Travailler auprès de jeunes enfants en milieu pluriculturel ».

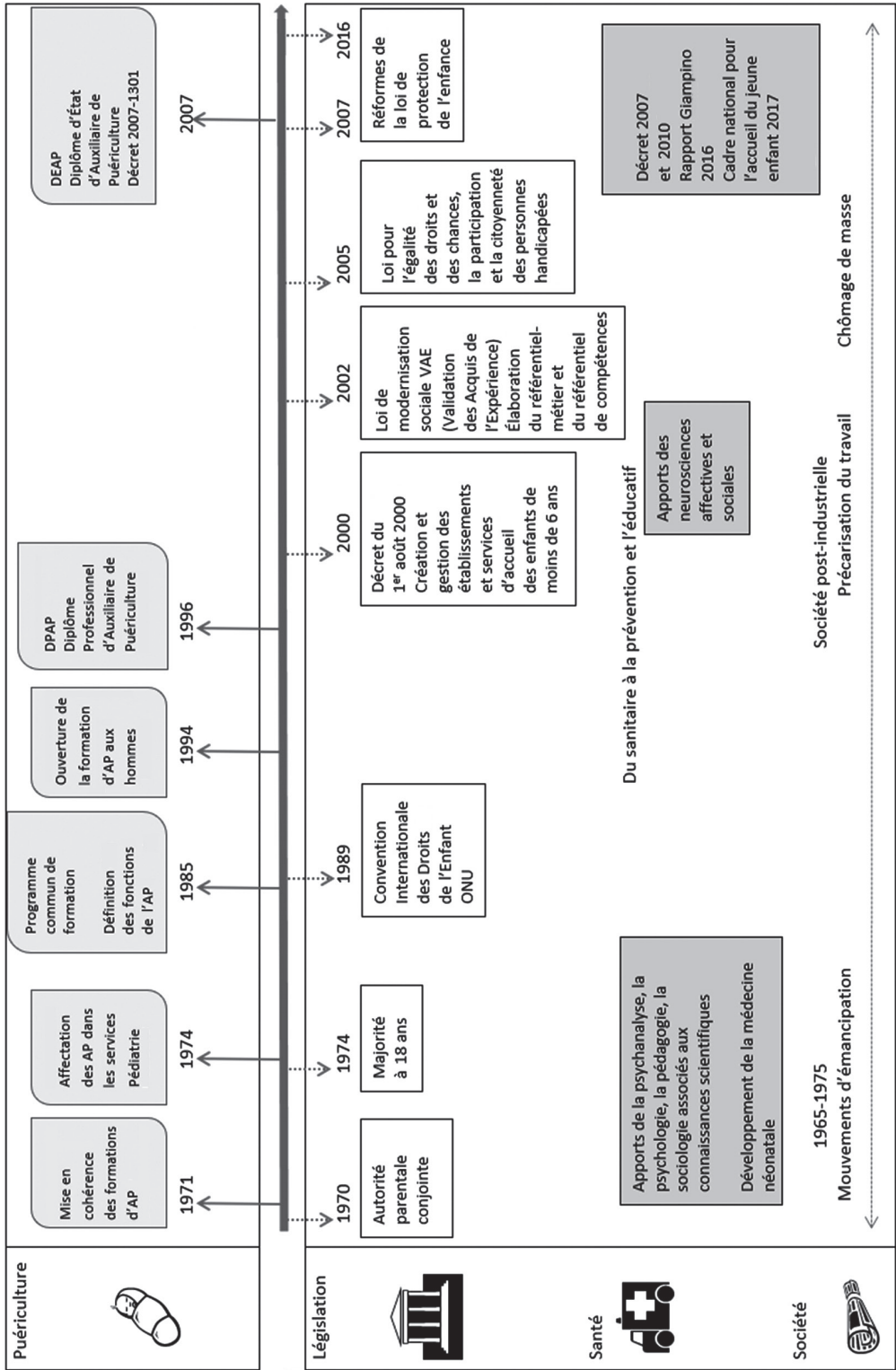
Je fais le point

Quelles thématiques de formation continue me semblent particulièrement pertinentes dans mon quotidien professionnel ? Pourquoi ?

c. Chronologie : métier-juridique-santé-société

Voir schémas aux deux pages suivantes.





3 L'auxiliaire de puériculture territoriale

a. Un cadre d'emploi

7 % des effectifs de la fonction publique territoriale appartiennent au secteur petite enfance. 60 000 auxiliaires de puériculture sont recensés en 2015, dont 80 % travaillent dans les EAJE publics et privés. Dans la fonction publique territoriale, 38,4 % des cadres d'emplois de la filière médico-sociale sont des auxiliaires de puériculture, ce qui représente un effectif de 28 096 agents qui travaillent dans des établissements publics.

Source : Note conjoncture du CNFPT 2011.

La fonction publique territoriale est organisée en différents cadres d'emplois, qui sont actuellement au nombre de 56. La notion de cadre d'emplois est en quelque sorte l'équivalent pour la FPT de la notion de « corps » en vigueur dans la fonction publique d'État et la fonction publique hospitalière. Ces cadres d'emplois sont regroupés en filières, qui désignent le secteur d'activité commun à plusieurs d'entre eux.

À retenir

Le cadre d'emplois des auxiliaires de puériculture appartient à la filière médico-sociale de catégorie C (fonctions d'exécution) et comprend 2 grades : « Auxiliaire de puériculture 1^{re} classe » et « Auxiliaire de puériculture 2^e classe ».

L'accès au cadre d'emploi se fait par concours sur titre.

Il est possible d'accéder au cadre d'emploi par voie de détachement ou d'intégration directe pour les fonctionnaires de catégorie C de la fonction publique de l'État, de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière.

Remarque

Selon les besoins en main-d'œuvre 2014 de Pôle emploi, auxiliaire de puériculture fait partie des 10 métiers les plus recherchés, statistique à rapprocher des besoins croissants en places d'accueil.

b. Des missions au service des usagers : l'enfant et sa famille

L'auxiliaire de puériculture territorial prend en charge les enfants de moins de 6 ans individuellement et en groupe, collabore à la distribution des soins quotidiens et mène les activités d'éveil qui contribuent au développement de l'enfant.

Selon la définition statutaire, les auxiliaires de puériculture participent à l'élaboration et au suivi du projet de vie de l'établissement.

Ces missions apparaissent dans le référentiel de compétences du diplôme avec notamment :

- « Accompagner un enfant dans les activités d'éveil et de la vie quotidienne, et les parents dans leur rôle éducatif »

Exemple

Au quotidien les principes éducatifs, la psychopédagogie, l'environnement culturel de l'enfant et de sa famille, les notions de parentalité sont au cœur des pratiques professionnelles de l'auxiliaire de puériculture en collaboration avec une équipe pluridisciplinaire.

- « Établir une communication adaptée à la personne et à son entourage »

Exemple

L'auxiliaire de puériculture mobilise les techniques de communication comme l'observation, l'entretien, la communication verbale et non verbale, le jeu et l'animation.

- « Organiser son travail dans une équipe pluridisciplinaire »

Exemple

L'auxiliaire de puériculture organise ses activités au sein de l'équipe en participant à la réflexion collective au service du projet d'établissement.

c. Témoignages



Témoignages d'auxiliaires de puériculture territorial

« Le métier ne consiste pas uniquement à s'occuper des enfants. Mais si je l'ai choisi, c'est quand même, avant tout, pour le contact avec les enfants. »

« Pour faire ce métier, il faut de la patience, l'écoute, car il y a une part de social dans ce métier. J'entends aussi par là respect et tolérance vis-à-vis de l'enfant et de sa famille. D'autres qualités : la réactivité, le dynamisme et la prévenance. »

« Le travail en équipe est basé sur la communication et le partage. Il faut aimer partager ses expériences. Le travail d'équipe est important, car il permet de déléguer, ce qui est utile quand survient une situation compliquée avec un enfant : une collègue peut alors prendre le relais. Trouver sa place dans une nouvelle équipe n'est pas simple. Souvent, on arrive dans des équipes déjà formées, en prenant la place de quelqu'un. Mais en étant joviale et dynamique, ça roule ! »

« Mon principal outil de travail, c'est l'énergie ! À part ça, il n'y en a pas réellement. »

« Ce qui me plaît le plus, c'est le relationnel avec les enfants et leur famille, ainsi qu'avec l'équipe. À proprement parler, il n'y a pas vraiment de choses qui me déplaisent... Mais il faut savoir que c'est un métier physique, qui se fait dans le bruit, et ce sont des conditions pas forcément évidentes ! »

« Ce qui nous enrichit, dans notre formation, ce sont les échanges qu'on va avoir avec notre promotion. On peut se retrouver face à des situations qu'on ne comprend pas, et dans ce cas pouvoir échanger avec les autres est très important. »

« Pendant la formation, on parle un peu du handicap, mais en surface. Ensuite, il existe plein de formations, tout au long de notre métier. »

« Pour ce qui est de l'ambiance, l'organisation, le respect du projet pédagogique, je pense que cela dépend de chaque structure, de son équipe et de sa direction. »

Je fais le point

Que représente pour moi le service à l'utilisateur ?

4 Spécificités du métier

a. Des savoirs, savoir-faire, savoir-être

Définition

« La SANTÉ est un état de complet bien-être physique, mental et social et ne consiste pas seulement en une absence de maladie ou d'infirmité. »

Source : OMS (Organisation mondiale de la santé).

L'auxiliaire de puériculture est un acteur de la santé :

- en reconnaissant les besoins de l'enfant et de sa famille ce qui mobilise l'empathie ;
- en organisant collectivement la réponse à ces besoins, ce qui mobilise la responsabilité partagée en équipe ;
- en prenant soin concrètement de la personne, ce qui mobilise des savoirs, des savoir-faire, des savoir-être ;
- en évaluant son action, ce qui mobilise les références au projet d'établissement.

Les savoirs, savoir-faire et savoir-être sont les ressources qu'une personne mobilise dans l'action pour mettre en œuvre ses compétences. Le savoir fait référence aux connaissances techniques et théoriques (connaissances sur le développement, l'hygiène, etc.), le savoir-faire fait référence aux processus et modes opératoires (protocole de change, modalités d'accueil, etc.), le savoir-être traduit les attitudes et les comportements de la personne (qualité relationnelle, disponibilité, etc.).

b. Prendre soin

Définition

« Le "prendre soin" est un concept qui prend son origine dans la langue anglaise sous le vocable "care", mot difficilement traduisible. Le terme anglais comprend deux unités de sens indissociables : l'une traduit une attitude particulière et responsable dans la relation de soins, l'autre renvoie à une action de soins. L'attitude du "prendre soin" fait appel