

**EXAMEN PROFESSIONNEL DE PROMOTION INTERNE
D'INGÉNIEUR TERRITORIAL**

SESSION 2022

ÉPREUVE DE PROJET OU ÉTUDE

ÉPREUVE D'ADMISSIBILITÉ :

L'établissement d'un projet ou étude portant sur l'une des options, choisie par le candidat lors de son inscription.

Durée : 4 heures
Coefficient : 5

SPÉCIALITÉ : PRÉVENTION ET GESTION DES RISQUES

OPTION : SÉCURITÉ DU TRAVAIL

À LIRE ATTENTIVEMENT AVANT DE TRAITER LE SUJET :

- ♦ Vous ne devez faire apparaître aucun signe distinctif dans votre copie, ni votre nom ou un nom fictif, ni initiales, ni votre numéro de convocation, ni le nom de votre collectivité employeur, de la commune où vous résidez ou du lieu de la salle d'examen où vous composez, ni nom de collectivité fictif non indiqué dans le sujet, ni signature ou paraphe.
- ♦ Sauf consignes particulières figurant dans le sujet, vous devez impérativement utiliser une seule et même couleur non effaçable pour écrire et/ou souligner. Seule l'encre noire ou l'encre bleue est autorisée. L'utilisation de plus d'une couleur, d'une couleur non autorisée, d'un surligneur pourra être considérée comme un signe distinctif.
- ♦ Le non-respect des règles ci-dessus peut entraîner l'annulation de la copie par le jury.
- ♦ Les feuilles de brouillon ne seront en aucun cas prises en compte.

Ce sujet comprend 42 pages dont 1 annexe.

**Il appartient au candidat de vérifier que le document comprend
le nombre de pages indiqué.**

S'il est incomplet, en avertir le surveillant.

- ♦ Vous répondrez aux questions suivantes dans l'ordre qui vous convient, en indiquant impérativement leur numéro.
- ♦ Vous répondrez aux questions à l'aide des documents et de vos connaissances.
- ♦ Des réponses rédigées sont attendues et peuvent être accompagnées si besoin de tableaux, graphiques, schémas...

Vous êtes ingénieur en prévention des risques professionnels au sein de la direction de la petite enfance d'Ingéville, commune dont la population vient de franchir les 400 000 habitants. Cette direction gère les Établissements d'Accueil de Jeunes Enfants (EAJE) qui accueillent les enfants avant leur entrée à l'école maternelle. Afin de répondre aux besoins variables (cf. annexe A), les EAJE proposent un accueil régulier (crèche, multi accueil) ou un accueil occasionnel (quelques heures par semaine en halte-garderie).

Les 0 - 3 ans représentent 4,4 % de la population de la commune (20 097 enfants). L'augmentation de la population, et donc des enfants de moins de trois ans, génère d'importants besoins en modes de garde sur Ingéville. La commune mène à ce titre une politique volontariste de développement et d'optimisation des places en crèche.

Le CHSCT a établi le constat suivant : l'augmentation des capacités d'accueil des crèches a entraîné une détérioration des conditions de travail du personnel en contact direct avec les enfants. Cette situation s'est traduite par une augmentation du turn-over des auxiliaires de puériculture et une augmentation des demandes de reconnaissance de maladies professionnelles. Face à ces constats, votre directeur vous demande de mener une étude sur les conditions de travail des auxiliaires de puériculture.

Question 1 (5 points)

Le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) doit être actualisé au sein des crèches.

Vous rédigerez une note à l'attention de la directrice de la petite enfance dans laquelle vous développerez les enjeux de la démarche d'évaluation des risques professionnels. Vous y proposerez également une méthode pour actualiser le DUERP, en précisant le détail de chaque étape.

Question 2 (5 points)

A l'aide du dossier et d'après les missions réalisées par les auxiliaires de puériculture, vous élaborerez une fiche technique à destination de l'encadrement pour chacun des deux types de risques identifiés (physique et biologique). Vous y présenterez notamment les atteintes à la santé correspondantes ainsi que les mesures de prévention techniques envisageables.

Question 3 (4 points)

Suite à la démarche d'évaluation des risques professionnels qui a été amorcée, il a été décidé de poursuivre l'évaluation des risques psychosociaux des auxiliaires de puériculture en approfondissant les quatre thèmes suivants :

- L'organisation du travail,
- La gestion des ressources humaines,
- Les relations professionnelles et interpersonnelles,
- L'environnement physique et technique de travail.

Il vous est demandé de détailler, pour chacun de ces quatre thèmes, les éléments que vous jugez importants d'explorer.

Question 4 (6 points)

Au regard des besoins croissants en matière d'accueil de jeunes enfants, la commune souhaite construire une crèche collective supplémentaire ce qui porterait le nombre total de crèches à 19 sur le territoire. Il vous est demandé d'intervenir en tant que conseiller de prévention du futur établissement pour veiller à l'intégration des aspects de santé et de sécurité au travail tout au long du projet.

- a) Quels sont les enjeux liés à l'intégration de la prévention des risques dans le projet de construction d'une nouvelle crèche ? (1 point)
- b) Compte tenu des différentes étapes de conception d'un projet architectural, vous indiquerez de quelle manière vous comptez être force de proposition sur le volet santé et sécurité au travail. (2 points)
- c) Vous détaillerez enfin les éléments qui devront être évoqués lors de l'élaboration du programme concernant les thèmes suivants :
 - Les enfants,
 - Les parents,
 - Le personnel. (3 points)

Liste des documents :

- Document 1 :** « Guide Petite Enfance » (extrait) - *toulouse.fr* - septembre 2018 – 3 pages
- Document 2 :** « Fiche métier. Assistante / Assistant éducatif-ve petite enfance » - *cnfpt.fr* - consulté en décembre 2021 - 3 pages
- Document 3 :** « Petite enfance. Elle court, elle court la prévention » - *Travail et Sécurité n° 736* - février 2013 - 12 pages
- Document 4 :** « Conception des lieux et des situations de travail » (extrait) - *ED 950, INRS* - septembre 2011 - 4 pages
- Document 5 :** « Organisation dans une crèche associative » - *collectif34.fr* - août 2019 - 2 pages
- Document 6 :** « Risque Biologique », plaquette d'information - *Centre de gestion de la Fonction Publique Territoriale du Cher* - août 2019 - 2 pages
- Document 7 :** « Les risques professionnels et les outils pour les maîtriser » - *lesprosdela petiteenfance.fr* - 23 février 2022 - 4 pages
- Document 8 :** « Penser l'aménagement des espaces intérieurs... » - *one.be* - 2016 - 8 pages

Liste des annexes :

- Annexe A :** Organisation des EAJE sur le territoire d'Ingéville - 1 page

Documents reproduits avec l'autorisation du C.F.C.

Certains documents peuvent comporter des renvois à des notes ou à des documents non fournis car non indispensables à la compréhension du sujet.

(...) - Le projet toulousain d'accueil du jeune enfant -

Elaboré en lien avec tous les partenaires de la Petite Enfance, le projet toulousain d'accueil du jeune enfant poursuit plusieurs objectifs : développement de l'enfant, aide à la parentalité, soutien à l'activité professionnelle, outil d'intégration, aide à la prise en charge des enfants en situation de handicap, démarche de prévention précoce.

Une grande importance est apportée à l'accueil de l'enfant et de sa famille par des professionnels formés en conséquence.

- L'accueil de l'enfant -

☆ L'adaptation ou familiarisation

Une attention particulière est portée aux premiers temps d'accueil de l'enfant et sa famille à la crèche. Une période d'adaptation ou familiarisation est mise en place pour tisser un lien sécurisant entre l'enfant, la famille et les professionnels.

☆ Le bien-être de l'enfant et sa sécurité

L'enfant évolue dans un environnement sécurisé (espace, hygiène...) et adapté à ses besoins.

Les personnels des crèches accordent une attention particulière à chaque enfant par une relation individualisée et chaleureuse.

☆ La sécurité affective

Convaincue du besoin d'attachement de l'enfant pour grandir et évoluer, chaque équipe, dans des projets d'établissement différents, réfléchit à la notion de repères, de référent et de continuité des soins.

☆ L'éveil

En lien avec les dernières connaissances sur le développement de l'enfant, les professionnels sont engagés dans une réflexion sur l'aménagement des espaces, la proposition de jeu et l'accompagnement par les professionnels.

Les principes retenus sont :

- La liberté motrice favorisant le mouvement de l'enfant
- La découverte et l'exploration de matériel différent et hétéroclite.
- L'aménagement d'univers ludiques variés et riches

☆ L'accès à la culture et au monde extérieur

Une ouverture aux arts et à l'esthétique est encouragée par le biais de propositions diverses au sein des structures ou lors des sorties :

- découverte du patrimoine
- projet d'art graphique
- séance d'éveil musical
- visite d'expositions ou expositions au sein des établissements
- etc.

☆ L'acquisition du langage

Le temps de la petite enfance est également fondamental dans l'acquisition du langage, les équipes sont engagées et s'attachent au quotidien à proposer aux enfants un environnement facilitant la communication.

Petit à petit, l'enfant enrichit son vocabulaire.

- La famille -

Les parents sont considérés comme des partenaires privilégiés dans l'accueil de leur enfant. Ils sont les bienvenus dans les établissements : les parents participent à des ateliers portes-ouvertes, après-midi récréatives et sont invités à des temps d'échanges, de rencontres, des réunions thématiques entre parents ou parents/professionnels.

- Les professionnels -

Un dispositif de formation et d'accompagnement des équipes sur le terrain favorise l'évolution des pratiques professionnelles.

Différents outils de management sont intégrés au fonctionnement des structures (réunions, transmissions, fiches d'observation, ...).

Des intervenants extérieurs sont sollicités en fonction des projets ou des problématiques rencontrées (psychomotricité, régulation, formation, action, analyse de pratiques).

(...)

ASSISTANTE / ASSISTANT ÉDUCATIF-VE PETITE ENFANCE

FAMILLE - ÉDUCATION ET ANIMATION

DOMAINE D'ACTIVITÉS - SERVICES À LA POPULATION

Correspondances ROME	E/M K1202 E/M J1304	Éducation de jeunes enfants Aide en puériculture
Correspondance FPH	E/M 05R50	Auxiliaire de puériculture

MÉTIER

Définition	Organise et effectue l'accueil et les activités qui contribuent au développement de l'enfant dans le cadre du projet éducatif du service ou de la structure
Autres appellations	<ul style="list-style-type: none"> Assistante / Assistant petite enfance Assistante / Assistant maternel-le en crèche familiale Auxiliaire de puériculture
Facteurs d'évolution	<ul style="list-style-type: none"> Complexification et diversification de la demande des familles : flexibilité des horaires Transformation des structures sous l'influence des politiques enfance et famille
Situation fonctionnelle	<ul style="list-style-type: none"> CCAS, CIAS, commune, structure intercommunale, département Généralement rattaché à une direction de l'enfance/jeunesse
Conditions d'exercice	<ul style="list-style-type: none"> Travail au sein d'une structure d'accueil (crèche collective, halte-garderie, multi-accueil, jardin d'enfants, crèche familiale, etc.) ou d'un service PMI Horaires réguliers mais pouvant être décalés (accueil d'urgence, etc.) Disponibilité
Spécialisations / Extensions	<ul style="list-style-type: none"> Par types d'accueils et de structures : accueil collectif ou familial, régulier ou occasionnel ; structures d'accueil ou PMI En fonction des structures : accueil d'enfants jusqu'à 3 ou 6 ans
Autonomie et responsabilités	<ul style="list-style-type: none"> Au sein d'une équipe, autonomie complète (à domicile) ou relative (structure collective) dans l'organisation des activités quotidiennes Encadrement d'enfants (si auxiliaire de puériculture)
Relations fonctionnelles	<ul style="list-style-type: none"> Contacts permanents avec les enfants et relations quotidiennes avec les parents Relations régulières avec les différents membres de l'équipe Relations ponctuelles avec les personnels intervenant régulièrement dans la structure (psychologue, psychomotricien, médecin, etc.) Relations occasionnelles avec les services de prise en charge de l'enfant en cas d'accueil spécifique (urgence, handicap, etc.) Relations régulières ou occasionnelles avec les acteurs locaux culturels, sportifs, éducatifs, etc. ; relations avec la PMI (demande, renouvellement, contrôle d'agrément pour les assistantes maternelles)
Moyens techniques	<ul style="list-style-type: none"> Local (ou domicile) équipé ou adapté Équipements particuliers en cas d'itinérance (bébé bus, mobilier pliable, matériels éducatifs, etc.) Matériel de puériculture et de jeu adapté aux normes en vigueur, à l'âge des enfants accueillis et aux conditions d'utilisation
Cadre statutaire	<ul style="list-style-type: none"> Cadre d'emplois : Auxiliaires de puériculture territoriaux (catégorie C, filière Médico-sociale) Cadre d'emplois : Agents sociaux territoriaux (catégorie C, filière Sociale)
Conditions d'accès	<ul style="list-style-type: none"> Concours externe et interne avec conditions de diplôme et/ou examen d'intégration en fonction du cadre d'emplois, concours troisième voie Possibilité de recrutement direct pour les cadres d'emplois de catégorie C en fonction du grade (deuxième classe) Profession et conditions d'exercice réglementées
Activités techniques	<ul style="list-style-type: none"> Accueil des enfants, des parents ou substituts parentaux Création et mise en œuvre des conditions nécessaires au bien-être des enfants Aide à l'enfant dans l'acquisition de l'autonomie Élaboration et mise en œuvre des projets d'activités des enfants Mise en œuvre des règles de sécurité et d'hygiène Participation à l'élaboration du projet d'établissement

Activités spécifiques

- Élaboration des repas
- Aménagement de l'espace de vie familial
- Mise en œuvre d'activités d'éveil à domicile
- Prise en charge d'enfants handicapés
- Accueil des parents et des enfants dans le cadre de la PMI
- Participation à l'accueil et à la formation des stagiaires

ACTIVITÉS/COMPÉTENCES TECHNIQUES**SAVOIR-FAIRE****Accueil des enfants, des parents ou substituts parentaux**

- Identifier et respecter les besoins (physiques, moteurs et affectifs) de chaque enfant dans son individualité
- Favoriser la socialisation du jeune enfant
- Établir une relation de confiance avec les parents
- Prendre en compte la demande des parents en adéquation avec le projet d'établissement
- Respecter le choix de la mère en matière d'allaitement
- Contribuer à l'identification des signes d'appel, de mal-être physique ou psychique de l'enfant, alerter les parents et les services compétents
- Prendre en compte la diversité culturelle
- Communiquer avec la famille au quotidien

Création et mise en œuvre des conditions nécessaires au bien-être des enfants

- Aménager des espaces de vie (repos, repas, jeux, etc.) adaptés aux besoins individuels et collectifs des enfants dans le respect du projet d'établissement
- Assurer la sécurité affective et physique de l'enfant
- Réaliser les soins courants d'hygiène de l'enfant dans le respect de son intimité
- Répondre aux besoins alimentaires de l'enfant

Aide à l'enfant dans l'acquisition de l'autonomie

- Aider l'enfant à progressivement acquérir des gestes et comportements autonomes (autonomie vestimentaire, alimentaire, motrice, sphinctérienne, etc.)
- Adopter et maintenir des attitudes éducatives conformément au projet de la structure
- Accompagner l'enfant dans une démarche éducative de développement durable

Élaboration et mise en œuvre des projets d'activités des enfants

- Élaborer des projets d'activités en lien avec les projets pédagogiques
- Organiser et animer des jeux, des ateliers d'éveil et d'expression
- Favoriser les matériaux pédagogiques durables
- Réguler les interactions entre les enfants

Mise en œuvre des règles de sécurité et d'hygiène

- Estimer l'état de santé général de l'enfant
- Repérer les signes de mal-être et rassurer l'enfant et transmettre au responsable et aux parents
- Assurer la sécurité et prévenir l'accident
- Alerter et réagir en cas d'accident

Participation à l'élaboration du projet d'établissement

- Situer sa fonction et son rôle dans un établissement, un service, une équipe pluridisciplinaire
- Participer au travail de l'équipe et aux réunions
- Rendre compte d'observations et d'activités effectuées
- Favoriser la participation des parents à la vie de l'établissement

> SAVOIRS SOCIOPROFESSIONNELS

- Notions d'ergonomie spécifiques aux lieux d'accueil du jeune enfant
- Notions de psychologie infantile
- Principes d'hygiène corporelle (toilette, change, habillement, etc.)
- Règles de base en diététique et hygiène alimentaire du jeune enfant
- Principes de qualité de l'air intérieur et vigilance quant à la composition chimique des jouets, biberons, produits d'hygiène et d'entretien

SAVOIRS**> SAVOIRS GÉNÉRAUX**

- Techniques d'écoute active, de communication et d'observation
- Techniques de régulation et de résolution de conflits
- Évolutions sociales des différentes formes de familles
- Notions de réglementation en matière d'autorité parentale
- Projet éducatif et pédagogique de la structure
- Principes de l'organisation territoriale

- Techniques artistiques, manuelles, ludiques
- Notions de psychologie de l'enfant
- Supports pédagogiques adaptés aux besoins des enfants
- Développement physique, moteur et affectif de l'enfant de 0 à 6 ans
- Notions sur les techniques d'animation de jeunes enfants
- Projets éducatifs parentaux
- Notions de physiologie et psychomotricité
- Connaissance des maladies infantiles et signaux d'alerte (fièvre, poussées dentaires, érythème, etc.)
- Symptômes et conduites à tenir
- Utilisation et stockage des produits de soins
- Règles et consignes de sécurité et d'hygiène

- Fonction et rôle des membres de l'équipe
- Notions de gestion du temps
- Notions d'analyse des pratiques
- Projet éducatif et social de l'établissement et de la collectivité
- Dispositifs d'urgence

ACTIVITÉS/COMPÉTENCES TRANSVERSES

ORGANISATION - ENCADREMENT	Code NSF P3	• Compte-rendu d'activité
ENTRETIEN - MAINTENANCE	Code NSF R2	• Gestion des approvisionnements et des stocks
RELATION À L'USAGER	Code NSF T1	• Accueil des usagers
SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL	Code NSF T3	• Application des règles d'hygiène, de santé et de sécurité au travail
RELATION À L'USAGER	Code NSF T1	• Accompagnement et traitement de la demande



PETITE ENFANCE

Elle court, elle court, la prévention

© Rodolphe Escher pour l'INRS

■ DOSSIER RÉALISÉ
par Antoine Bondéelle
avec Cédric Duval.

- 12** Une vraie prévention pour des métiers en mutation
- 15** Éloigner la petite enfance des TMS

- 18** Montataire soigne ses agents de maternelle
- 20** L'activité physique repensée avec soin
- 22** Une pénibilité à deux visages

Une vraie prévention pour des métiers en mutation

LA MULTIPLICITÉ des secteurs, des régimes de protection sociale et des contrats dans les métiers de la petite enfance ne favorise ni une approche globale, ni une politique efficace de prévention des risques. Dans certains secteurs pourtant, notamment l'emploi public et les grandes associations, des réflexions et des réalisations commencent à voir le jour.

Pour la plupart de nos concitoyens, les questions relatives aux métiers de la « petite enfance » (de 0 à 6 ans) se posent essentiellement en termes d'accueil. Mais de quels « secteurs » et de quels métiers parle-t-on ? Les solutions d'accueil sont très variées et, si elles permettent de satisfaire plus de neuf familles sur dix, elles dessinent néanmoins un paysage professionnel divers, voire complexe. Crèches municipales, associatives ou privées, écoles maternelles, jardins d'enfants, gardes d'enfants salariées, assistantes maternelles ou parentales, elles-mêmes salariées par des particuliers employeurs, des associations ou des crèches... : les structures et modes d'accueil se sont diversifiés à mesure que les besoins augmentaient, notamment dans les régions à forte densité de population. Et les métiers autour de la petite enfance comprennent bien évidemment aussi des établissements de soins, des PMI, des travailleurs en intervention



© Rodolphe Escher pour l'INRS

Le bien-être des enfants et la qualité des services rendus sont souvent considérés comme prioritaires.

sociale et familiale (TISF), etc. En résumé, il n'existe pas un seul secteur, mais une grande diversité de métiers, répartis sur plusieurs régimes sociaux : général pour les salariés d'entreprises, d'associations ou de particuliers, agents territoriaux, hospitaliers ou enseignants

dans le public, etc. Dans ces circonstances, *quid* des conditions de travail d'une population qui croît en permanence ? À quels interlocuteurs peuvent s'adresser les assistantes maternelles ou parentales isolées pour les questions de santé, de relations avec les familles ? Qui s'occupe

INTERVIEW

DOMINIQUE SCHAEFFNER, ingénieur-conseil à la Cramif¹

« Les risques auxquels sont soumis les professionnels, dans les structures d'accueil collectif (crèches, jardins d'enfants...) sont multiples : le bruit bien sûr, mais aussi un niveau de sollicitations physiques élevé, notamment sur le dos et les membres supérieurs. La charge mentale qui pèse sur ces métiers est importante : ils requièrent à la fois attention, disponibilité et patience. Comme pour beaucoup de professions orientées vers le service ou le soin, les relations entre les différents acteurs, avec les enfants, les familles ou les entourages, peuvent être sources de plaisir, mais aussi de souffrances. »

1. Auteur d'un mémoire d'agrément sur les métiers de l'accueil de la petite enfance (2012).

STATISTIQUES

Selon une enquête récente¹, il manquerait environ 500 000 places sur l'ensemble du territoire dans les structures d'accueil collectif. Huit familles sur dix déclarent avoir accès au mode de garde qui avait leur préférence au moment de la naissance de leur enfant, et 93 % des familles se disent satisfaites du mode d'accueil actuel.

1. Observatoire de la petite enfance avec la Drees, l'Insee, la Depp et la MSA.



© Rodolphe Escher pour l'INRS

des douleurs, souvent quotidiennes, ressenties par les personnels de crèches, les enseignants et les Atsem¹ des écoles maternelles? Les soignants spécialisés dans la petite enfance ont-ils les moyens de se former, d'être informés...? Autant de questions qui, si elles ne trouvent pas de réponses concrètes, peuvent déboucher sur des reclassements, des pertes d'emploi ou des changements d'activité susceptibles de devenir des casse-têtes, tant pour les collectivités que pour les familles en recherche de modes d'accueil.

Lorsque, épuisée, une assistante parentale ou maternelle doit mettre fin à un contrat de

travail, lorsqu'une salariée de crèche doit être opérée d'une hernie discale, ce ne sont pas seulement les enfants et les familles qui auraient pu bénéficier de leur travail qui sont pénalisés. L'ensemble de la société, notamment les organismes d'assurance santé (Sécurité sociale, caisses complémentaires), doit alors réparer ou au moins compenser, souvent trop tard, les conséquences d'une prévention inadaptée, défailante voire absente.

Des chiffres de sinistralité préoccupants

Ce constat est renforcé par la perception que les profession-

nels ont de leur exercice. « Pour elles et eux, comme dans un grand nombre de métiers de services ou de soins à la personne, les priorités sont le bien-être de l'enfant, et le service rendu à la famille, rappelle Carole Gayet, chargée de projets à l'INRS. L'enjeu, essentiel, d'une politique de prévention efficace consiste donc à prendre soin de soi pour prendre soin des autres... »

Au sein de la mission nationale sur l'aide à domicile, composée des principaux partenaires sociaux représentatifs, a été créée récemment une commission spécialisée sur la petite enfance. Bernard Senault, de la CNAMTS (Caisse nationale

→

440 600 assistantes maternelles agréées par les conseils généraux, relayés par les services de PMI (protection maternelle et infantile), gardaient des enfants à leur domicile en 2010. Elles peuvent être salariées de particuliers employeurs, ou travailler en crèches municipales ou associatives.

47 300 enfants de moins de 3 ans ont été gardés par des salariés à domicile en 2010. Les assistantes parentales, qui travaillent au domicile des familles, n'ont pas d'agrément. Elle peuvent être salariées de particuliers employeurs, d'associations, ou encore d'entreprises mandataires ou prestataires.

118 000 salariés environ travaillaient en établissements d'accueil collectif (crèches municipales, associatives, privées...) en 2005, d'après la Cramif. Ils travaillaient comme auxiliaires de puériculture, puéricultrices, éducatrices de jeunes enfants et personnels d'encadrement ou de direction.

de l'Assurance maladie des travailleurs salariés), a largement œuvré au sein de la mission nationale pour la prévention des risques professionnels dans les métiers de l'aide et du soin à domicile : « *Les chiffres de la sinistralité observés auprès de l'ensemble des métiers d'aide à la personne étaient extrêmement préoccupants, et ce, depuis de nombreuses années² : un nombre considérable de TMS (troubles musculosquelettiques) et d'affections liées au port de charge, ou au portage de personnes, des chutes nombreuses et, bien sûr, les risques liés à l'utilisation des véhicules. Toutes ces données nous ont incités à mettre en place des outils de prévention destinés à être utilisables par les professionnels ou leurs employeurs.* »

Travailleur isolé

Lucie Desarbres, chef de projet prévention-sécurité à l'association Adessadomicile³, explique

« *Prendre soin de soi pour prendre soin des autres.* » L'enjeu d'une prévention efficace et durable.



© Rodolphe Escher pour l'INRS

la démarche suivie par l'association pour une prise en compte de la prévention dans les pratiques professionnelles : « *Hormis des formations ou sensibilisations spécifiques – prévention des risques liés à l'activité physique, conduite en sécurité... –, nous proposons à nos adhérents un outil d'aide en ligne à la rédaction de leur document unique d'évaluation des risques professionnels (DU-ERP).* » Une professionnalisation et une montée en compétence qui ne peuvent se faire qu'avec l'appui de l'encadrement à tous les niveaux : les dirigeants et les cadres de proximité, quand ils se sentent à la fois investis et reconnus, ont souvent un rôle décisif dans l'émergence d'une politique de prévention efficace. « *On voit depuis quelque temps des cadres et des directeurs de structures qui connaissent des pressions toujours plus grandes, de toutes parts : responsabilités d'employeur, civile, sociale... Eux aussi doivent se sentir protégés par de futures mesures de prévention* », remarque Marie-France Bernard, responsable petite enfance à Adessadomicile. En ce qui concerne les travailleurs plus isolés, Carole Gayet souligne le rôle essentiel de structures permettant l'échange d'informations, le retour sur les pratiques, pour rompre l'isolement et proposer des solutions : « *Par exemple, les relais assistants maternels (RAM), parentaux (RAP) ou mixtes (Ramap), qui dépendent, dans presque tous les cas, des mairies, doivent permettre d'assurer un rôle de soutien, non seulement social*



© Philippe Castano pour l'INRS

et professionnel, mais aussi, le plus rapidement et largement possible, d'aide à la préservation de la santé et de la sécurité de ces travailleurs. » Il reste encore de vastes territoires à explorer pour développer la prévention auprès de l'ensemble des métiers concernés... ■

1. Atsem : agent territorial spécialisé des écoles maternelles.
2. Les chiffres de « sinistralité » sont notamment les taux et indices de fréquence et de gravité des accidents de travail ou de trajet, ainsi que les maladies professionnelles reconnues.
3. Adessadomicile : Fédération nationale du réseau Aide, soins à domicile et services à la personne.

A. B.

TÉMOIGNAGE

FRANCESCA, responsable de relais assistants maternels et parentaux (Ramap)

« Le relais est un endroit où les professionnelles peuvent se poser et parler de leurs difficultés, pendant les temps d'accueil collectifs. Le temps de parole et d'échanges que nous leur offrons, bien qu'encadré, leur permet de rompre l'isolement. Elles évoquent souvent leurs relations avec les familles. Les assistances maternelles, notamment, signalent les pressions importantes que certaines subissent : faire

toujours plus et mieux, réaliser des tâches ménagères sans lien avec le ou les enfants gardés... Les assistantes parentales doivent parfois adapter leurs horaires de travail et leur organisation si elles assurent une garde partagée sur deux familles. Une psychologue effectue des vacations pendant nos temps d'accueil. De nombreuses professionnelles se déclarent soulagées et satisfaites des services rendus par le relais. Mais beaucoup reste encore à faire pour les aider à prendre soin d'elles-mêmes. »

LA MAIRIE DE COLOMIERS, en Haute-Garonne, a mis en place une démarche de prévention des troubles musculosquelettiques de grande ampleur auprès de l'ensemble de ses personnels. Le service petite enfance, désigné comme entité pilote, a tout particulièrement bénéficié de ce dispositif.

Éloigner la petite enfance des TMS



© Rodolphe Escher pour l'INRS

Le corps se souvient, alors il vous rappelle à l'ordre. » C'est avec ces mots que Thierry Contrasty, agent de maîtrise au service espaces publics de la mairie de Colomiers, en Haute-Garonne, déjà opéré d'une hernie discale, décrit des douleurs qu'il a trop bien connues. Thierry Contrasty est devenu « référent TMS » auprès de ses collègues, avec

Peggy Boukacem, auxiliaire de puériculture, qui travaille au service petite enfance (PE) depuis 1995. « On constatait un absentéisme important sur la petite enfance, explique-t-elle. C'était parfois très perturbant pour le travail, car il fallait remplacer les collègues absents. Tout le monde souffrait, d'une façon plus ou moins avouée. » Les deux agents ont suivi une formation-action

Le tabouret à roulettes permet de se mettre à hauteur d'enfant sans s'asseoir ni s'accroupir.

de « référents TMS » au début de l'année 2012.

Parallèlement à la formation de ses salariés issus de différents secteurs, la mairie de Colomiers a mené un grand nombre de travaux pour améliorer la prévention de l'exposition des personnels aux risques liés à leur activité professionnelle : troubles musculosquelettiques (TMS), douleurs lombaires ou cervicales, hernies discales, etc. Le service petite enfance a été désigné comme entité pilote de la démarche et, à ce titre, a bénéficié d'un diagnostic ergonomique. Claire-Aude Mazières, directrice adjointe aux ressources humaines, détaille la mise en place du dispositif : « La réflexion sur la prévention des risques professionnels se structure depuis quatre à cinq ans maintenant. Nous avons procédé par étapes, avec l'appui méthodologique du Midact¹. » Les travaux d'un cabinet d'ergonomie ont été financés avec une aide du Fonds national de prévention². « Notre objectif était d'associer, le plus en amont possible, l'ensemble du personnel pour amplifier la prise de conscience autour de ces sujets et la portée



RÉFÉRENT TMS

PEGGY BOUKACEM, auxiliaire de puériculture, référente TMS

« Lors de la formation en tant que référents TMS, nous avons appris à repérer les facteurs de risques de TMS dans les différents services, en fonction des secteurs d'activité. Nous avons visité un certain nombre de structures d'accueil et, après un temps d'observation, nous avons formulé et transmis des propositions d'améliorations : acquisition ou remplacement de matériels, rythmes et organisation de travail, etc. Il y a encore un travail d'information à faire : petit à petit, nos collègues apprennent à connaître notre rôle et à nous alerter en cas de besoin. »

CHIFFRES

- 1 000 agents environ travaillent à la mairie de Colomiers.
- 3 services ont été désignés pilotes de l'« action TMS » : petite enfance (PE), espaces publics et restauration municipale. La PE a bénéficié d'un diagnostic ergonomique.

des mesures prises », reprend Claire-Aude Mazières.

Hiérarchiser les priorités

Le diagnostic a porté sur l'ensemble des contraintes pouvant favoriser l'apparition ou l'aggravation de TMS : facteurs biomécaniques (efforts, répétitivité...), facteurs environnementaux susceptibles d'être aggravants (éclairage, bruit...), facteurs individuels (âge, sensibilité aux expositions...), mais aussi facteurs psychosociaux et organisationnels (qualité des collectifs, sens du travail, stress perçu ou

L'installation d'escaliers escamotables sous les plans de change permet de limiter le portage des petits.



© Rodolphe Escher pour l'IMRS

subi...). « Les professions de la petite enfance, comme de nombreux métiers tournés vers le soin ou l'aide en général, considèrent comme absolument prioritaire le bien-être des enfants dont elles ont la charge », rappelle Élisabeth Avilès, responsable adjointe du service PE. Il était donc essentiel, tout en respectant ce prérequis, de lui redonner aussi du sens pour les professionnels eux-mêmes. L'idée selon laquelle on prend mieux soin d'autrui en tenant compte de soi dans cet environnement (représentations, attentes, consignes, valeurs professionnelles et personnelles) était loin d'être une évidence. »

Le diagnostic du cabinet d'ergonomie a permis d'établir des priorités dans les actions à mener pour améliorer les conditions de travail des équipes PE. « Nous avons identifié des actions à court terme jusqu'en septembre 2013, à moyen terme jusqu'en septembre 2014, et à plus long terme ensuite », commente Élisabeth Avilès. Cela va de la constitution de groupes de travail ou de formations spécifiques à l'attention des professionnelles (agents spécialisés petite enfance, puéricultrices et auxiliaires, éducatrices de jeunes enfants, responsables de structures...) à l'achat ou l'amélioration de matériels adaptés aux métiers. » Mise à hauteur de certains équipements, acquisition de tabourets à roulettes pour les adultes, escaliers escamotables sous les plans de change pour limiter le portage des petits... autant de solutions qui permettent d'alléger la charge quotidienne des équipes d'accueil.

Une réflexion sur les rythmes et les postes de travail a également

été menée : les horaires d'accueil, les pauses, la rotation sur les postes ont fait partie des éléments mis sur la table. L'amélioration de la communication dans les équipes et entre équipes, le passage des informations via des cahiers de liaison... ont été également abordés. « Ces travaux, très riches, ont réellement permis aux agents et aux équipes de retrouver du sens dans l'exercice de leur métier, tout en améliorant les conditions de travail et la perception de l'intérêt, individuel et collectif, de la prévention », se réjouit la directrice adjointe aux RH. Des formations à la prévention des risques liés à l'activité physique (PRAP) sont dispensées à l'ensemble des agents des crèches. « Nous organisons justement un stage PRAP cette semaine », signale Jean-Frédéric Debort, responsable hygiène et sécurité à la mairie de Colomiers. En général, les collègues en sont vraiment contents, car ils apprennent à se regarder travailler pour mieux identifier les signaux de risques et prévenir ceux-ci. »

Les lieux d'accueil en première ligne

Début d'après-midi, à la halte-garderie du Prat. La plupart des seize enfants accueillis ce jour-là font la sieste. Léna, 2 ans, qui ne dort pas, joue avec une balle. Elle regarde un visiteur : « Et Petit Ours, il est pas là ? » Une professionnelle intervient : « Bonjour Léna. Tu cherches Petit Ours : où a-t-on bien pu le mettre ?... » Elle s'assied face à la fillette, sur un tabouret à roulettes : « Et la poupée, qu'est-ce qu'on en fait... ? » Un peu plus loin, à la crèche multi-accueil En-Jacca,

COMITÉ DE PILOTAGE

À l'origine de la démarche, une réflexion pluridisciplinaire entre la direction des ressources humaines, le médecin de prévention et le technicien de prévention-sécurité, s'est appuyée sur le Midact pour les aspects méthodologiques. Puis un comité de pilotage s'est constitué, associant des personnes issues de différentes directions et services (RH, moyens techniques, médecin de prévention, élu municipal, représentant du CHSCT, services pilotes : petite enfance, espaces publics, restauration municipale). Il a permis de construire et de valider une démarche qui associe formation-action et sensibilisation du personnel d'une part, et mise en œuvre de solutions techniques de prévention, d'autre part.

CHIFFRES (SUITE)

- 10 agents issus des trois services pilotes ont suivi la formation-action « référents TMS » pour pouvoir intervenir auprès de leurs collègues.
- 20 000 €. C'est le montant de l'aide accordée par le Fonds national de prévention pour financer l'analyse ergonomique des postes et des situations de travail par le cabinet d'ergonomie.



© Rodolphe Escher pour l'INRS

située au rez-de-chaussée d'un immeuble, la directrice accueille des parents, à l'aide d'un visio-phonie. « Cet appareil a éliminé une grande partie de nos déplacements quotidiens en nous permettant de ne pas nous rendre à l'entrée systématiquement, alors que nous sommes aussi en activité dans les salles de vie », remarque-t-elle. Sur une table à hauteur d'adulte, un cahier de liaison détaille les moments importants et les notes particulières à propos des enfants : petits ennuis de santé, oublis de documents... « Chaque structure possède son propre cahier. Cela permet aux agents effectuant des remplacements de ne pas avoir à demander tous les détails à l'équipe, et à tous d'être au même niveau d'information », indique Julie, la responsable de structure.

Un groupe d'une quinzaine d'enfants, tous bien éveillés, est assis sur le tapis, face à une éducatrice, assise sur un tabouret identique à celui aperçu au Prat. « Et si on chantait quelque chose... ? » Dans la salle de change, Françoise, une agent spécialisée PE, fait monter Maxence sur l'escalier escamotable : « Alors, tu t'y fais ? », lui demande Julie. « Oui, c'est vrai que ça économise vraiment le dos », concède Françoise en renvoyant un sourire. « Les formations du personnel ont permis de vaincre des résistances parfois anciennes, explique la responsable de structure. Le fait de laisser monter l'enfant lui-même sur le plan de change – ce qui contribue à sa propre autonomie – était vécu par certaines de nos salariées les plus expérimentées comme une sorte d'abandon. » Mais les mentali-

La préparation du goûter se fait à hauteur sur un plan de travail escamotable.

tés semblent évoluer à mesure que les maux de dos diminuent. Arrive l'heure du goûter : la préparation a lieu dans la salle de repos, où les nouveaux lits ont été préalablement empilés. Elle se fait à hauteur, sur un plan de travail escamotable, puis le repas est amené près des tables sur une desserte roulante.

La crèche du Château-d'eau enfin, est la plus récente des structures d'accueil de Colomiers. Permettant d'accueillir 52 enfants en même temps, elle est organisée en quatre groupes interâges, de treize enfants chacun au maximum. Au total, 75 enfants bénéficient, au long des journées, de cette installation. Vingt et un agents se relaient au long des journées de travail. « Les plannings ont été conçus pour permettre une bonne continuité de l'accueil, tout en offrant des conditions de travail optimales », précise Karine, la directrice adjointe du Château-d'eau. Chaque unité de treize enfants dispose d'un éducateur référent. « L'ambition portée par cette structure expérimentale est que chacun s'y sente reconnu et y prenne la place qui lui revient : les enfants bien sûr, mais aussi les adultes qui s'occupent d'eux », confie Élisabeth Avilès. ■

1. Le Midact est l'une des 25 structures régionales du réseau Anact/Aract (Agences nationale et régionales pour l'amélioration des conditions de travail).

2. Le Fonds national de prévention, qui dépend de la Caisse nationale d'assurance retraite des agents des collectivités locales, soutient, conseille et finance, à l'intention des collectivités locales et de leurs salariés, des mesures visant à la prévention des risques professionnels et l'amélioration des conditions de travail.

A. B.



© Rodolphe Escher pour l'INRS

UNE CRÈCHE MODÈLE ?

La crèche du Château-d'eau, qui propose aux familles des accueils sur des journées allant de 6 h 30 à 20 h 30, a bénéficié, dès le départ du projet, d'une réalisation participative. Toutes les personnes devant y travailler ont participé au projet d'établissement, de façon à définir ensemble le sens professionnel de l'accueil des enfants, en favorisant le bien-être au travail, dès la conception. Quatre salles d'activités

particulières ont été installées, en dehors des salles de groupes de référence des enfants, pour que tous y aient accès à tour de rôle : une salle de motricité intérieure, une salle de jeux d'eau, une salle « zen » avec un coin lecture, et une salle de peinture et arts. Des salles techniques (buanderie, cuisine, biberonnerie), de bureaux et de pause ont été aménagées pour les adultes, bien séparées de celles pour les enfants.

Montataire soigne ses agents de maternelle

AVEC L'APPUI du centre de gestion départemental, la mairie de Montataire, dans l'Oise, a mené auprès de ses agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles une politique de prévention des risques liés à l'activité physique, qui commence à porter ses fruits et qui a été récompensée par un prix.

Il existe des signaux critiques de souffrance des salariés qu'aucun employeur ne peut ignorer. Lorsque, en 2009, notre taux d'absentéisme, essentiellement pour raisons de santé, a dépassé les 28%, nous avons déjà commencé à réfléchir sur le sujet », explique Latifa Hasni, directrice générale adjointe à la mairie de Montataire. « *Nous nous étions intéressés depuis quelques temps aux travaux du réseau Anact sur le sujet. Lors des réunions du CHSCT, les agents signalaient une charge de travail croissante, face à laquelle ils se sentaient démunis.* » L'un des conseillers municipaux de la ville, également responsable de sécurité dans son entreprise, siège au CHSCT, de même que la responsable des Atsem (agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles). « *Nous avons donc décidé de prendre des mesures de prévention efficaces et durables* », poursuit Latifa Hasni.

« *La population des agents territoriaux, notamment les Atsem, est particulièrement exposée aux risques liés à l'activité physique* », note Marie-Hélène Bri-



© Philippe Castano pour l'INRS

Un diagnostic précis des postes et situations de travail a permis de détecter les principaux facteurs de souffrance physique et mentale.

doux, directrice de la prévention des risques au centre de gestion départemental de la fonction publique territoriale de l'Oise (CDG 60). « *Les questions de vieillissement de la population au travail, et même de maintien dans l'emploi, sont susceptibles de se poser de façon aiguë si les collectivités ne prennent pas de mesures de prévention. D'autant que l'allongement de la durée de vie au travail des salariés, quel*

que soit leur secteur d'activité, n'arrange rien. » Il était donc urgent de réagir. La mairie de Montataire a mis en place un groupe de travail élargi, afin d'encadrer l'étude des besoins et l'exploration des mesures de prévention. Avec l'appui du CDG 60, qui a envoyé un expert, une étude ergonomique des postes et des situations de travail a été réalisée¹.

« *Cette étape, particulièrement*

Interview

ALCINA SALVADO, Atsem à Montataire

« J'aime ce métier. La preuve, je me forme pour pouvoir continuer à l'exercer ! Les journées sont assez chargées en général : aides aux ateliers avec les maîtresses, habillage ou déshabillage, accompagnement des enfants aux toilettes, endormissement pour la sieste... En général, je travaille

surtout avec une classe de petite section, mais, en ce moment, j'aide aussi les moyennes sections, car une de mes collègues est en arrêt. Avec les nouveaux équipements, il est beaucoup plus facile, et plus agréable aussi, de travailler dans de telles conditions. »



© Philippe Castano pour l'INRS

intéressante, nous a amenés à rencontrer l'ensemble des Atsem de Montataire et à prendre le temps de parler avec elles de leurs conditions de travail réelles », se souvient Nathalie Noblet, responsable des Atsem de Montataire. Matériels anciens ou peu adaptés aux tâches, manque de formations ou d'informations, de reconnaissance, journées de travail longues, niveaux de bruit élevés... Les principaux facteurs susceptibles de déclencher ou de favoriser des souffrances physiques, ajoutées à une charge mentale importante, ont été détectés. « Une fois les constats établis, nous avons exploré les pistes suggérées par les résultats de l'étude, en nous appuyant sur les compétences du CDG 60 et les remarques émises par le groupe de travail », continue Latifa Hasni.

Journées bien remplies et douleurs

Le diagnostic a porté sur l'ensemble des contraintes pouvant favoriser l'apparition ou l'aggravation de troubles musculo-squelettiques chez les Atsem. « Une partie de l'étude porte également sur les aspects relationnels et d'organisation du travail, précise Marie-Hélène Bridoux, car ils représentent, s'ils ne sont pas adaptés, des facteurs qui favorisent la survenue de TMS. » Deux constats ont émergé rapidement : d'une part, les Atsem ressentent en général un fort attachement pour leur métier, d'autre part, un manque de formation, aussi bien initiale que continue, et une demande importante dans ce sens, ont été identifiés par les professionnelles. Leurs journées de travail peuvent s'avérer à la fois longues et contraignantes :

accueil des enfants avec les enseignantes, habillage ou déshabillage, aide aux ateliers sur une ou plusieurs classes, préparation de travaux, aide aux repas, accompagnement aux toilettes... Et pour finir, ménage des salles de classes en fin de journée.

« Des journées plus que bien remplies, confirme Sylvia Stephan, qui travaille à la mairie depuis 1983, elle-même Atsem depuis 1990. Nous n'avons pas trop de temps pour nous reposer. Nous prenons quelques pauses en cours de journée, mais, en général, le rythme est vraiment soutenu. » Des douleurs ? « Oui, surtout en fin de semaine, constate Sylvia. Heureusement pour moi, je suis sportive depuis toujours, ça me permet de supporter les petits bobos. Mais j'ai appris à me questionner sur mes postures, mes efforts, mon organisation », reconnaît-elle. Notamment depuis qu'avec ses collègues, elle a suivi une formation sur la prévention des risques liés à l'activité physique. « L'une de nous a eu une hernie discale. Avant, on se disait qu'en restant assises, on ne travaillait pas. Notre regard sur le contenu du travail a vraiment changé », concède-t-elle.

À la suite de l'étude ergonomique menée avec l'aide du CDG 60, la mairie de Montataire a fait à nouveau travailler son groupe de travail. « Outre les formations qui ont été dispensées à l'ensemble de nos Atsem, nous avons planifié un certain nombre d'améliorations au niveau de leurs postes et de l'organisation des tâches, pour en limiter la pénibilité », indique Nathalie Noblet. Tabourets ou chaises à roulettes, seaux de

Pour les Atsem, les journées de travail peuvent s'avérer longues et contraignantes.



© Philippe Castrano pour l'INRS

REPÈRES

■ **LE GROUPE DE TRAVAIL**, mis en place par la mairie de Montataire pour piloter l'étude ergonomique des postes et situations de travail des Atsem, comprenait notamment l'adjointe au maire à la petite enfance, un représentant de l'inspection académique, des représentants des écoles et des Atsem de la ville et les deux assistants de prévention de la mairie.

■ **L'INITIATIVE DE LA MAIRIE** de Montataire, qui a reçu l'appui du CDG 60, a été récompensée par le premier prix de la santé au travail de la fonction publique territoriale.

ménage sur supports roulants, lits empilables pour les siestes, paires de ciseaux ergonomiques et taille-crayons électriques sont les premiers équipements à avoir été changés ou en cours d'acquisition. Devraient suivre : des lavabos réglables en hauteur - « mais le prix de ces matériels impose une acquisition progressive », précise la directrice générale adjointe -, des cloisons phoniques pour limiter le bruit dans les réfectoires... « Une meilleure reconnaissance aussi, par un suivi des formations et un système de tutorat pour les plus jeunes, permettra de valoriser le métier des Atsem, et de limiter les risques d'accidents du travail ou de maladies professionnelles, conclut Marie-Hélène Bridoux. ■

1. La méthode utilisée en particulier pour l'analyse des contraintes physiques aux postes de travail est la méthode RULA (Rapid Upper Limb Assessment), promue par l'EU-OSHA (Agence européenne pour la santé et la sécurité au travail).

A. B.

LE CDG 60 ET LES COLLECTIVITÉS

MARIE-HÉLÈNE BRIDOUX, directrice de la prévention des risques au CDG 60

« Nous proposons aux collectivités locales adhérentes à notre programme, dont la mairie de Montataire, une prestation de conseil en prévention des risques au travail. Cette adhésion permet l'intervention de plusieurs personnes : un médecin de prévention, qui assure bien entendu les visites auprès des salariés, mais aussi des visites de sites, études de postes, conseils aux employeurs et aux salariés... Nous proposons notamment des formations : PRAP

(prévention des risques liés à l'activité physique), SST (sauveteur-secouriste du travail), signalisations de chantier, risques chimiques, port des équipements de protection, formation à l'analyse d'accidents... Les formations sont notamment assurées par un conseiller en prévention. Enfin, une psychologue du travail assure à la fois l'accompagnement individuel des agents et les démarches d'évaluation et de prévention des risques psychosociaux. »



© Patrick Delapierre pour l'ITNRS

L'activité physique repensée avec soin

LE CENTRE D'ACCUEIL pour enfants polyhandicapés Les Amis de Laurence privilégie depuis plusieurs années la formation de ses agents et l'installation de lève-personnes. Objectif : prévenir les risques liés à l'activité physique.

Matthieu, 6 ans, enjambe les rebords d'une baignoire, aidé de Katia, aide médico-psychologique. À peine assis, le jeune garçon s'amuse à taper des mains dans l'eau, provoquant d'immanquables éclaboussures. La baignoire s'élève alors lentement à environ un mètre cinquante du sol. « Cette

fonction hauteur variable est très pratique, confie Katia. Grâce à elle, nous pouvons jouer avec les enfants sans nous plier en deux. Un tel confort contribue à faire de cette activité un moment de détente et de plaisir pour tout le monde. »

Acquise dans le cadre d'un contrat de prévention passé avec la Cramif, cette baignoire innovante équipe désormais

la salle de bain de l'Institut medico-éducatif (IMP) Les Amis de Laurence. Situé à Paris, ce centre accueille chaque jour une quarantaine d'enfants polyhandicapés. Ces derniers sont pris en charge par une équipe pluridisciplinaire (éducateurs et paramédicaux) qui propose un projet individuel et adapté à chaque enfant.

« Les installations, activités, portages et soins sont pensés pour contribuer à l'éveil moteur et psychique des enfants, explique Élisabeth Mellet, chef de service et responsable des formations. On essaie ainsi de leur apporter ce qu'ils ne peuvent pas aller chercher tout seul en termes de sensations. Toute la difficulté, pour les adultes, est de favoriser cet éveil sans se mettre en danger physiquement. »

Les salariés du centre sont particulièrement exposés aux risques de troubles musculosquelettiques (TMS). « Deux personnes sont actuellement en arrêt de travail pour des maux de dos », confie Chantal Jouglar, directrice du centre. En cause : les contraintes posturales liées au travail à hauteur d'enfant, mais pas seulement. Le personnel doit également adapter, au quotidien, ses gestes aux différents types de handicap et aux différentes situations, ce qui pose des problèmes d'ergonomie supplémentaires.

Certains enfants souffrent par exemple de spasticité, un état qui peut se manifester par une extension brutale des bras et des jambes. « Dans ce cas, il faut maintenir l'enfant en l'enroulant dans ses bras pour inhiber toute contraction musculaire et ainsi ne pas risquer d'être déséquilibré. »



© Patrick Delapierre pour l'ITNRS

Interview

ÉLISABETH MELLET, chef de service et responsable des formations

« Kinésithérapeute de formation, j'avais à cœur d'accompagner mes collaborateurs dans le confort de l'enfant mais aussi de l'adulte. Autour de moi, je voyais de nombreux professionnels touchés physiquement. Lorsque l'ancien directeur du centre m'a proposé, il y a dix ans, de suivre l'équivalent

de l'actuelle formation à la prévention des risques liés à l'activité physique (PRAP), j'ai tout de suite accepté. Elle venait en complément de la formation spécifique en infirmité motrice cérébrale. Certains gestes sont en effet spécifiques au travail avec les personnes polyhandicapées. »

bré », explique Élisabeth Mellet. D'autres sont au contraire hypotoniques : leur manque de tonus musculaire les empêche de se redresser. Le portage nécessite alors un soutien sous les cuisses et les fesses pour éviter que l'enfant ne glisse.

Apprendre les bons gestes

Afin de parer à ces difficultés, stagiaires et nouveaux salariés bénéficient de deux journées de formation en interne à la prévention des risques liés à l'activité physique. Un dispositif très bien accueilli par les professionnels, conscients des difficultés inhérentes à leur métier. « J'ai été formée dès mon arrivée, ce qui m'a permis de réaliser les bons gestes très vite », explique

chaise à roulettes. Une position simple qui assure sa sécurité tout en lui permettant d'être attentive à la déglutition de l'enfant. Cette installation permet aussi aux enfants de se voir entre eux et ainsi encourage les échanges visuels.

« On apprend également à visualiser au préalable notre trajet dans l'espace pour anticiper les obstacles et les postures délicates », ajoute Marie, psychomotricienne. « La clé, c'est aussi d'apprendre à se baisser et à se relever en utilisant ses jambes plutôt que son dos », ajoute Élisabeth Mellet. Et pour cause : ateliers musicaux, cirque, massage..., de nombreuses activités s'effectuent au sol sur des tapis pour favoriser l'expression physique des enfants. Des

tir de la position accroupie, on la bascule vers l'avant, puis on donne une impulsion sur les genoux pour aider l'enfant à se redresser. »

« Essentielles, les formations visant à prévenir les difficultés liées à l'activité physique doivent également s'accompagner de dispositifs matériels permettant de soulager les agents, insiste Christophe Debray, contrôleur de sécurité à la Cramif. Conscient de cet enjeu, l'IMP Les Amis de Laurence a équipé plusieurs de ses salles de lève-personnes sur rails plafonniers. » Ce matériel sert parfois pour les enfants de moins de 6 ans hypotoniques et qui sont déjà trop lourds pour être relevés du sol dans les bras. Là encore, la formation s'avère indispensable. « Des réticences se sont manifestées à l'arrivée des rails, confie Élisabeth Mellet. Certains se faisaient mal au moment d'installer les filets, d'autres avaient l'impression de perdre leur temps et préféraient porter eux-mêmes les enfants. » Mais peu à peu, le personnel s'est approprié ces nouveaux équipements, à l'image de Jean, moniteur-éducateur. La manette de contrôle dans une main, il pose délicatement Jean-Baptiste, 6 ans, sur le tapis en vue d'une activité cirque.

« Tous ces efforts ont permis d'améliorer les conditions de travail et de réduire le nombre d'arrêt maladies, mais nos collaborateurs restent encore touchés, admet Chantal Jouglar, directrice du centre. De nouveaux problèmes surgissent chaque jour, auxquels nous essayons, pas à pas, de trouver des solutions. » ■

C. D.



La posture à adopter à chaque situation de travail s'acquiert lors de formations visant à prévenir les difficultés liées à l'activité physique.

© Patrick Delapierre pour l'INRS

Delphine, auxiliaire de puériculture. Des conseils qu'elle met en pratique lors de la collation du matin. Afin d'éviter toute torsion excessive du dos, Delphine a pris l'habitude de se positionner légèrement sur le côté des enfants, jambes écartées, son dos bien droit et assise sur une

efforts sont aussi déployés pour aider les enfants qui le peuvent à se mettre debout. Aujourd'hui, la responsable des formations montre comment opérer avec Camille, 6 ans. Accroupie derrière la petite fille, elle explique : « Il faut l'aider à se lever comme le ferait un enfant valide. À par-

UNE FORMATION POUR LES FAMILLES

Parce que les risques de TMS ne s'arrêtent pas aux portes des Amis de Laurence, l'IMP a décidé d'ouvrir ses formations à tous ceux qui font partie de l'environnement de l'enfant. Parents, grands-parents et nounous qui le souhaitent sont ainsi formés aux techniques de manutention lors d'une séance de groupe. Une occasion de partager ses expériences et ses interrogations. Des sessions individualisées sont aussi proposées pour aborder les gestes spécifiques à l'enfant concerné, en fonction de son handicap.

LE CHIFFRE

53 000 euros ont été nécessaires pour concevoir la nouvelle salle de bain de l'IMP Les Amis de Laurence. Celle-ci intègre désormais une baignoire et une table de change à hauteur variable, des lève-personnes sur rails plafonniers ainsi qu'un sol antidérapant. Elle est utilisée pour des activités de jeux et de détente, l'eau apaisant les enfants.

UNE RECHERCHE RÉCENTE sur les conditions de travail d'agents accueillant de jeunes enfants montre que la pénibilité renvoie à des contraintes réelles et perçues. Explications avec Gérard Valléry, professeur en psychologie du travail et ergonomie à l'Université de Picardie Jules-Verne.

Une pénibilité à deux visages

Travail & Sécurité. Pourquoi êtes-vous intéressé aux conditions de travail des agents de la petite enfance ?

Gérard Valléry, professeur en psychologie du travail et ergonomie. Cette recherche, conduite à la demande de la Caisse nationale des allocations familiales, est censée combler un vide, car, jusqu'ici, très peu d'études se sont intéressées aux questions de pénibilité chez cette population. Concrètement, nous avons mené des entretiens et des observations de terrain auprès de personnels de structures d'accueil collectif et d'assistantes maternelles, en 2010 et 2011.

À quelles conclusions aboutissez-vous ?

G. V. Nos travaux mettent en évidence l'existence de deux types de pénibilité repérés auprès des personnes sollicitées. Celle dite « réelle », car observable à travers un ensemble de contraintes essentiellement physiques, comme le fait de porter des enfants ou de se mettre régulièrement à leur hauteur. Et celle relative à la perception de la situation par les personnes concernées, dite « vécue » par le travailleur au regard des ressources qu'il est capable de mobiliser. Cette dernière, résultant de variabilités individuelles, est nécessairement plus subjective.

Comment ces contraintes perçues se manifestent-elles ?

G. V. Tous les agents de la petite enfance parlent spontanément de la responsabilité à l'égard des enfants comme d'une forte contrainte perçue. Celle-ci impose une vigilance de tous les instants, d'où une charge mentale très importante. « *On porte l'enfant dans la tête* », a ainsi dit une personne interrogée. Cette pression est surtout ressentie par les assistantes maternelles : leur isolement renforce ce sentiment de pénibilité. Dans le collectif, le partage et l'appui des collègues permettent d'atténuer cette pression. Une autre contrainte régulièrement exprimée tient aux relations avec les parents, dont les exigences ne sont parfois pas compatibles avec le respect de certaines règles de travail et de vie au sein d'un groupe d'enfants. En outre, les assistantes maternelles souffrent encore d'une non-reconnaissance de leur métier.

La pénibilité perçue est-elle pour autant moins importante dans une structure collective ?

G. V. Je ne le pense pas. Chaque système présente des avantages et des inconvénients. Certes isolées, les assistantes maternelles disposent en revanche d'une certaine liberté d'action. Dans les structures collectives, l'organisa-

tion impose aux salariés de respecter certaines règles formelles. Parmi celles-ci, on retrouve un interdit implicite, renforcé par des normes sociales, à savoir l'impossibilité de dire que le travail avec les enfants serait pénible. Or, ne pas pouvoir exprimer ses souffrances alourdit la charge mentale. Dans le collectif, il est également plus difficile de gérer le processus d'attachement aux enfants. Certaines structures imposent par exemple de ne pas embrasser les enfants ni de les appeler par leur petit nom.

Quelles pistes de solutions avez-vous identifiées ?

G. V. Pour être pertinente, et quel que soit le domaine d'activité, l'évaluation de la pénibilité doit désormais intégrer de fait ses dimensions physiques et psychiques. Si les contraintes perçues sont plus difficiles à objectiver, on peut néanmoins s'appuyer sur les entretiens pour les évaluer. Plus concrètement, il apparaît que le développement des relais assistantes maternelles (RAM) peut permettre de réduire la pénibilité associée à l'isolement des assistantes maternelles. De même, l'élaboration d'un projet pédagogique partagé au sein d'un collectif facilite l'échange et l'entraide, donc limite la pénibilité. ■

Propos recueillis par C. D.

NOÉMIE, assistante parentale

« Je suis employée par des familles, depuis plusieurs années. Je garde une petite fille au domicile de sa mère. Avec celle-ci, les relations sont excellentes, nous nous entendons très bien. Mais elle rentre parfois tard et je n'ai que peu de temps pour m'occuper de mon propre fils. Avec la précédente maman, c'était très dur et pénible : elle me demandait d'effectuer des ménages complets, sans lien avec mon contrat, elle me pressait de toutes parts. Je me sentais vraiment mal. Je prenais des antidépresseurs, j'étais épuisée. »

MYRIAM, assistante maternelle

« Mon agrément par le conseil général vient d'être renouvelé. Je garde deux enfants chez moi, dont un bébé de quelques mois. J'ai une écharpe de portage, mais mon épaule me fait de plus en plus souffrir avec le temps. J'ai une collègue en arrêt de travail. Dans notre métier, on se baisse souvent, on peut oublier les bons gestes, on est parfois inattentives aux postures... J'essaie de me reposer une heure dans la journée, mais cela dépend vraiment de l'activité et de la fatigue des petits. Tout cela suppose une bonne organisation. »

Repères méthodologiques de conduite de projet



1.1 Une démarche globale

Il s'agit essentiellement de prendre en compte les aspects santé, sécurité et conditions de travail lors des choix effectués tout au long du projet. Cette démarche sera celle du maître d'ouvrage à qui incombe la responsabilité juridique des choix de conception et qui est aussi le premier intéressé par la performance globale (économique et sociale) de l'outil de production/travail.

Trois principes guident cette démarche de conception industrielle :

- **Conception pluridisciplinaire et participative** : la démarche consiste à faire collaborer, dès la phase de programmation du projet, différentes disciplines, notamment ingénierie, ergonomie, architecture, relations professionnelles et sociales, hygiène et sécurité, médecine du travail (articles R. 4623-1, R. 4624-3, R. 4624-4, R. 4624-5 du Code du travail). Elle cherche à adapter le travail à l'homme en mettant en perspective les activités de travail futures probables et, à cet effet, en associant tout au long du projet les personnels

concernés. Il faut noter que le CHSCT ou les délégués du personnel doivent être consultés pour tout projet d'extension ou de réaménagement (article L. 4612-8 du Code du travail).

- **Globalité** : c'est une approche « multicritère » permettant la prise en compte de l'ensemble des composantes du projet, notamment les conditions de travail, l'hygiène, la sécurité et l'organisation. Elle prend en compte les risques potentiels liés à la circulation (engins de manutention, PL, VL...), à la manutention, aux ambiances physiques (bruit, vibrations, température de l'air...), les risques chimiques, biologiques et autres (isolement, stress...).

- **Itération** : la démarche autorise à tout moment les retours en arrière afin d'enrichir et de valider les choix effectués, facilitant ainsi la prise de décision éclairée.

Ces trois principes sont repris dans la Charte que le Réseau prévention a élaborée en matière de conception des lieux et des situations de travail.

1.2 L'apport de l'ergonomie en conception

L'apport essentiel de l'ergonomie en conception réside dans sa capacité à mettre précocement en lumière les enjeux humains et sociaux posés par tout projet industriel (l'analyse de la demande) et à proposer une méthode de lecture de la façon dont le travail est réellement effectué (l'analyse du travail). Ceci permet d'éclairer les choix de conception, voire d'innover.

- **L'analyse de la demande** initiale est une étape déterminante à toute réalisation. Elle vise à adopter un point de vue différent de celui essentiellement technique afin de prendre en compte les conditions de travail, d'hygiène et de sécurité. Elle permet alors de reconstruire le projet d'action avec le décideur en termes de moyens

et d'objectifs explicites pour l'ensemble des acteurs concernés. En cours de projet, il est possible – et il doit être admis – que des connaissances nouvelles produites par les analyses de l'activité viennent ré-interroger les hypothèses de départ.

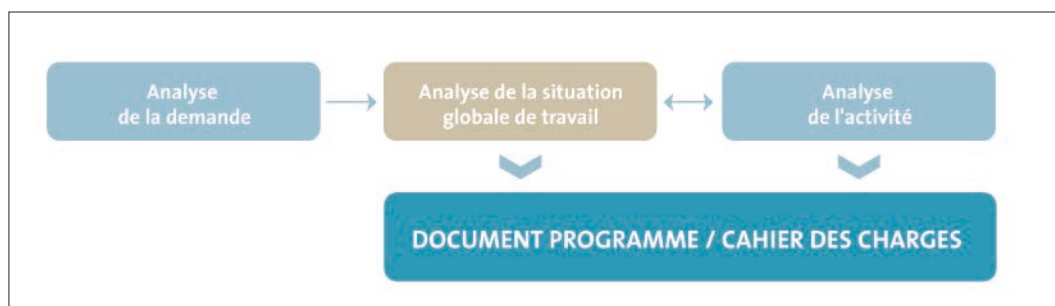
- **L'analyse du travail** se fonde sur des méthodes et un ensemble de connaissances scientifiques sur le fonctionnement humain, l'organisation du travail, la prévention, la sécurité, la réglementation... Autant de disciplines qui concourent à la prise en compte de la santé (physique et mentale) dans la conception des situations de travail. L'analyse du travail souligne en particulier les critères de variabilité à prendre en compte.

BIBLIOGRAPHIE

- Christian MARTIN – Maîtrise d'ouvrage, maîtrise d'œuvre : « Construire un vrai dialogue. » OCTARES Éditions, 2000.
- Pour un approfondissement concernant les méthodes d'analyse ergonomique, voir l'ouvrage *Repères sur le travail à l'usage des ingénieurs élèves et débutants*, ANACT – INRS, 2001.

Elle permet de mettre en évidence l'écart existant entre la définition théorique d'une tâche et la façon dont elle est réellement réalisée. L'analyse du travail doit être faite dans la situation initiale ou dans une situation similaire prise en référence.

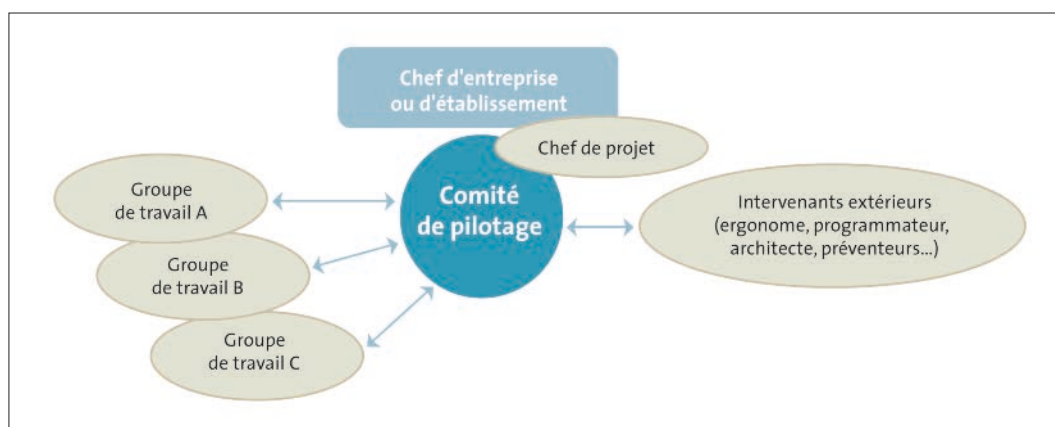
Les connaissances acquises sur la situation globale de travail et sur les activités de travail doivent être intégrées dans le « cahier des charges » ou le « document programme ».



1.3 La structuration de la démarche

Le comité de pilotage est l'instance de coordination et de décision qui assure, dans les limites fixées par le chef d'entreprise, la gestion (technique, économique...) du projet. Il est présidé par le chef d'entreprise, son représentant ou le chef de projet et est composé, outre les représentants des groupes de travail, des représentants du personnel ou du CHSCT, du médecin du travail et des intervenants extérieurs. Le comité de pilotage forme les groupes de travail et fixe l'échéancier des réunions. Il est à noter que la participation des personnels à la mise en œuvre et au développement d'un projet est aujourd'hui quasi unanimement reconnue comme utile. Suivant l'importance du pro-

jet, plusieurs groupes de travail peuvent être formés. Ils sont composés, sur la base du volontariat et de façon homogène, par les opérateurs de production et de maîtrise. Les groupes de travail gagnent à être animés par un intervenant extérieur, notamment par un ergonomiste. Ils ont généralement pour mission (avec différents appuis internes ou externes) de valider les connaissances produites par les analyses du travail et les principes de solutions et de proposer des orientations au comité de pilotage. Le groupe de travail a donc tendance à être une instance de « propositions » tandis que le comité de pilotage « structure » ; la décision finale relevant néanmoins du responsable d'entreprise.



1.4 La conception et la prévention

La prévention des risques professionnels dans la démarche de projet consiste à :

■ étudier et évaluer les conséquences des choix concernant le cadre bâti et le process en termes de risques potentiels encourus par les personnes ;

■ prendre les mesures nécessaires pour maîtriser ces risques.

La prévention s'appuie sur le respect des principes généraux (voir encadré ci-dessous).

Les principes généraux de prévention

Article L. 4121-2 « Obligations de l'employeur »

L'employeur met en œuvre les mesures prévues à l'article L. 4121-1 sur le fondement des principes généraux de prévention suivants :

1. Éviter les risques ;
2. Évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ;
3. Combattre les risques à la source ;
4. Adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ;
5. Tenir compte de l'état d'évolution de la technique ;
6. Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ;
7. Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral, tel qu'il est défini à l'article L. 1152-1 ;
8. Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ;
9. Donner les instructions appropriées aux travailleurs.

Article L. 4211-1 « Maître d'ouvrage »

Le maître d'ouvrage entreprenant la construction ou l'aménagement de bâtiments destinés à recevoir des travailleurs se conforme aux dispositions légales visant à protéger leur santé et sécurité au travail.

Article L. 4531-1 « Principes de prévention : bâtiment et génie civil »

Afin d'assurer la sécurité et de protéger la santé des personnes qui interviennent sur un chantier de bâtiment ou de génie civil, le maître d'ouvrage, le maître d'œuvre et le coordonnateur en matière de sécurité et de protection de la santé mentionné à l'article L. 4532-4 mettent en œuvre, pendant la phase de conception, d'étude et d'élaboration du projet et pendant la réalisation de l'ouvrage, les principes généraux de prévention énoncés aux 1^o à 3^o et 5^o à 8^o de l'article L. 4121-2.

Ces principes sont pris en compte notamment lors des choix architecturaux et techniques ainsi que dans l'organisation des opérations de chantier, en vue :

1. De permettre la planification de l'exécution des différents travaux ou phases de travail se déroulant simultanément ou successivement ;
2. De prévoir la durée de ces phases ;
3. De faciliter les interventions ultérieures sur l'ouvrage.

Article L. 4532-16 « Interventions ultérieures sur l'ouvrage »

Sauf dans les cas prévus à l'article L. 4532-7, au fur et à mesure du déroulement des phases de conception, d'étude et d'élaboration du projet puis de la réalisation de l'ouvrage, le maître d'ouvrage fait établir et compléter par le coordonnateur un dossier rassemblant toutes les données de nature à faciliter la prévention des risques professionnels lors d'interventions ultérieures.

1.5 Phases d'un projet

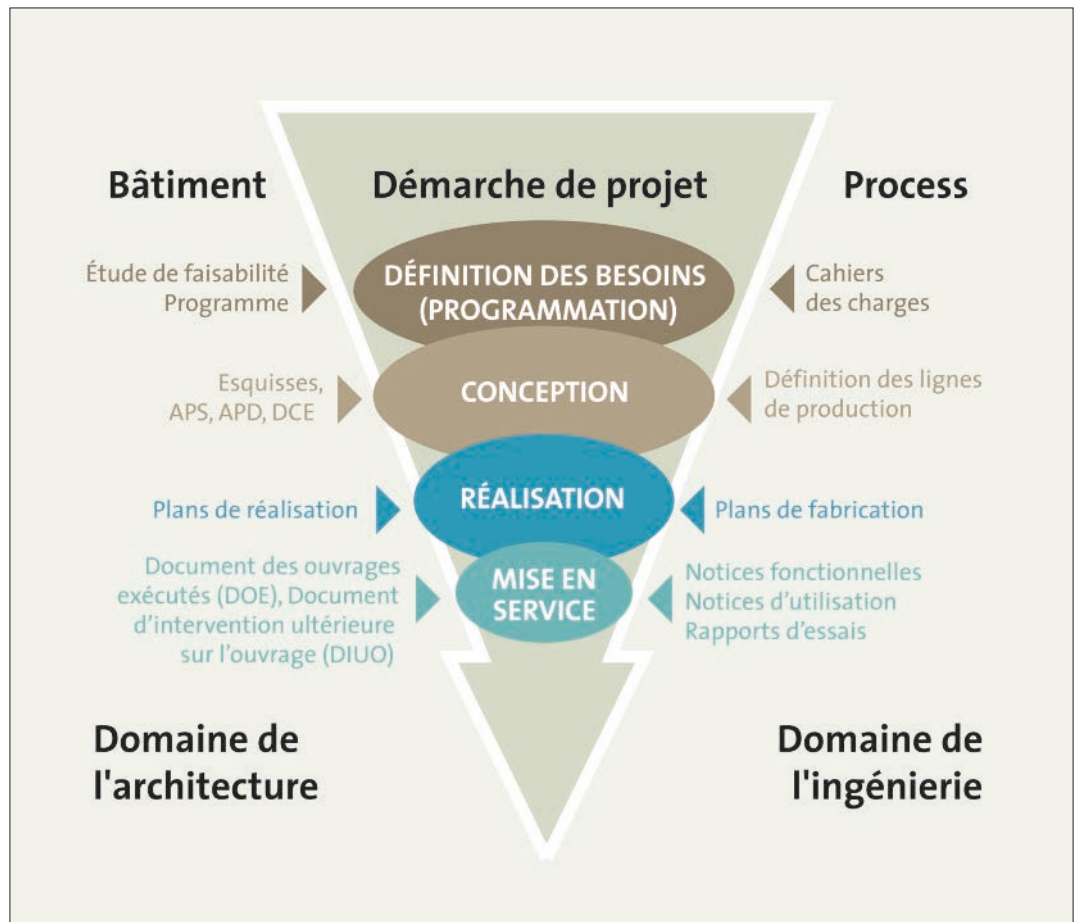


Figure 1.1. Démarche de projet.

La figure 1.1 présente une structure générale pour le déroulement de l'ensemble du projet montrant que les différentes étapes doivent s'enchaîner en permettant de procéder par itération. Néanmoins, cette possibilité et, de façon plus générale, les libertés de manœuvre se réduisent au fur et à mesure de l'avancement du projet (effet entonnoir).

1.5.1 La phase de définition des besoins (phase de programmation)

La programmation est l'ensemble des démarches de collecte de données, de traitement et de validation des informations de toute nature caractérisant les besoins liés au projet et attendus de l'ouvrage et de ses équipements immobiliers, « besoins » étant pris ici au sens « englobant les besoins de prévention ». Ces démarches regroupent différentes étapes, notamment les études de faisabilité conduites en amont (par exemple, évaluation de l'adéquation

d'un terrain en relation avec la nature des activités projetées) et les études et analyses des besoins à partir desquelles sera formalisé le document programme (à savoir le « cahier des charges » de la maîtrise d'ouvrage pour le concepteur).

La phase dite de programmation comporte généralement deux aspects :

- une étude d'opportunité et de faisabilité du projet comportant l'analyse de l'existant, du contexte et des contraintes,
- l'élaboration du programme.

- Les études préalables d'opportunité et de faisabilité (environnementale, technique, économique) portent sur le choix du terrain et son environnement, mais pas uniquement... Elles visent aussi à intégrer dans le projet les dimensions humaines, sociales et organisationnelles.

COLLECTIF34 DES CRÈCHES ASSOCIATIVES ([HTTPS://WWW.COLLECTIF34.FR/](https://www.collectif34.fr/))

NOTRE MISSION: ACCOMPAGNER LES GESTIONNAIRES ET DIRECTIONS DE CRÈCHES DANS LEUR FONCTION EMPLOYEUR



image by aymeric

ORGANISATION DANS UNE CRÈCHE ASSOCIATIVE

L'organisation joue un rôle de première importance dans la qualité de l'accueil des enfants. En effet, une organisation pensée et réfléchie permet, dans un cadre collectif, le respect de leurs rythmes et de leurs besoins individuels.

L'accueil :

L'accueil est individualisé afin de permettre à l'enfant et à sa famille d'être sécurisés et de mieux vivre la séparation. Ce repère affectif favorise l'adaptation de l'enfant à la crèche.

L'adaptation :

Cette période va permettre au personnel accueillant de mieux connaître l'enfant et sa famille, de prendre connaissance des habitudes, des rythmes de la maison et ainsi l'accompagner vers de nouvelles découvertes.



De plus, l'adaptation va permettre à toute la famille de se familiariser progressivement avec les lieux, les règles de vie de l'établissement et le personnel, se créant ainsi de nouveaux repères.

L'aménagement de l'espace :

L'aménagement de l'espace conditionne le cadre dans lequel les enfants vont passer leur journée. Cet aménagement est repensé régulièrement, à partir des observations partagées en réunion, pour répondre au mieux aux besoins des enfants et



leur permettre d'évoluer dans un espace sécurisant. L'espace dans lequel l'enfant, le groupe d'enfants et les professionnels vont passer de quelques heures à plusieurs jours par semaine, est avant tout un lieu de vie : on y mange, on y joue, on y dort, on y grandit, on y vit.

Les groupes :

Les petits groupes d'enfants sont appréciés afin de privilégier des relations individualisées et paisibles:

- les tous petits
- les moyens
- les grands



Le jeu « libre » :

Le jeu est l'activité spontanée de l'enfant. Il a une valeur essentielle pour son



développement. Le jeu peut être un intermédiaire affectif et une source d'exploration. L'enfant peut jouer seul ou avec les autres enfants. Il est libre dans ses choix, ses découvertes et ses expérimentations. L'enfant « existe par le jeu, il ne joue pas pour apprendre mais apprend parce qu'il joue ».

Le jeu nécessite également un matériel et un aménagement de l'espace adapté et favorable à l'imagination de l'enfant.

Qu'il soit déjà existant ou créé par celui-ci, l'espace de jeu doit permettre à chacun, enfant et adulte, de se sentir acteur de son environnement.

Les activités :

Pour l'enfant tout est «activité». En effet, lorsqu'il observe, qu'il touche, goûte ou sent, il apprend. Chaque jour, les professionnels proposent différents temps d'activités individuelles et collectives accompagnées ou libres.

Ces activités peuvent être :

sensorielles comme la musique, la pâte à modeler, diverses manipulations, jeux d'eau...

artistiques comme la peinture, le dessin, le collage, le découpage, les puzzles...

d'éveil à l'imaginaire et au vocabulaire avec les livres, les contes, les imagiers... les jeux d'imitation avec la dinette, la poupée, déguisements...

la psychomotricité par la mise en place de parcours : usage de vélos, de tunnel, de trampoline, d'éléments en mousse. Structure de motricité et de piscine à balles dans la salle de motricité.



Lors des activités, les professionnels présentent le matériel, expliquent ce que l'on va faire, laissent le temps d'observer, d'échanger, de faire soi-même, accompagnent l'enfant dans sa découverte, l'observent et verbalisent autour de ce qu'il fait pour favoriser les échanges.

Tous les espaces de la crèche sont utilisés lors des activités pour permettre la multiplication de petits groupes d'enfants.

Toutes ces activités sont riches pour le développement de l'enfant, pour l'aider à grandir, ce qui lui permet petit à petit de construire son identité.

Le travail des professionnels porte d'une part sur l'aménagement de l'espace et les choix du matériel mis à disposition des enfants et d'autre part sur le rôle de l'adulte, présent et observateur attentif, qui laisse l'initiative à l'enfant, propose et encourage parfois, mais sans intrusion et toujours de manière respectueuse.

Les repas :

Les temps de repas sont des moments forts dans la journée de l'enfant. Ils sont source de plaisir, de découvertes, d'échanges et de convivialité.

Pour les petits, c'est un moment de relation privilégié entre l'adulte et l'enfant.

Le repas doit respecter le rythme biologique et les habitudes alimentaires de chaque enfant.



Pour les plus grands, le repas est un moment riche d'échanges, de découvertes et favorable à l'acquisition de l'autonomie. L'adulte veille à créer une ambiance agréable et calme dans un lieu constant. Il adopte une attitude éducative. Le temps du repas est un moment de plaisir partagé : faire découvrir à l'enfant le plaisir de manger et de nouveaux goûts, être ensemble autour d'un repas.

Tous les repas donnés à la crèche sont élaborés dans le respect de l'équilibre alimentaire. Ils sont variés, équilibrés et répondent aux connaissances actuelles sur les besoins alimentaires du jeune enfant.

Les temps de sommeil :

Pour un bon équilibre physique, il est indispensable que l'enfant puisse avoir des temps de repos dans sa journée à la crèche. Pour cela, le professionnel s'efforce de connaître les habitudes de sommeil de chaque enfant afin de respecter au mieux son rythme. Le personnel met en place un lieu sécurisant, lit nominatif toujours à la même place, avec la présence des objets préférés de l'enfant (doudou, tétine) dans un environnement calme et rassurant.

Le respect du rythme et du temps de sommeil est fondamental : c'est une période de repos de l'organisme humain nécessaire pour récupérer les facultés physiques et mentales. L'enfant dort dans un lit adapté, respectant les normes européennes de sécurité.

Le professionnel accompagne l'enfant dans son endormissement et veille régulièrement au bon déroulement de son sommeil.

La propreté et les soins :

Les soins : ils ont pour objectifs de procurer à l'enfant un bien-être physique et psychique, d'assurer son hygiène et son confort, de participer à la construction d'une image positive de l'enfant et surtout de considérer l'enfant comme une personne et le respecter en tant que tel.

Le temps du change est un moment riche d'échanges, privilégié, individualisé et sécurisant pour l'enfant. Il est fait régulièrement dans la journée en fonction de ses besoins, dans un lieu calme et dans le respect de son intimité.



Agir au niveau des agents

Fournir les **Équipements de Protection Individuelle adaptés** ou EPI (gants jetables, vêtements de travail, lunettes..) et les former à leur usage. Assurer le **nettoyage régulier des vêtements de travail par la collectivité.**

Sensibiliser les agents sur le risque biologique. Mettre à disposition les moyens d'hygiène nécessaires (**placards séparés pour vêtements de ville et de travail, douches, lavabos, toilettes**). Assurer le **suivi médical** des agents auprès de la médecine préventive.

La vaccination ne se substitue pas à la mise en place des mesures de prévention : elle vient seulement les compléter.

Mesures d'hygiène individuelle

Ne pas boire, manger ou fumer sur les lieux de travail.

Ne pas entreposer d'aliments, de boissons, de médicaments ou de tabac dans les locaux où un risque biologique a été identifié.

Se laver les mains avant de manger, boire ou fumer, avant et après être allé aux toilettes, après tout contact potentiellement contaminant, notamment après le retrait des EPI.

Ne pas porter les mains ou un objet (stylo par exemple) à la bouche ou aux yeux.

En cas de piqûre, morsure, mettre en place un protocole AES (Accident avec Exposition au Sang), protéger toute plaie avec un pansement imperméable.

Ranger les vêtements de travail séparément des vêtements de ville.


Dans certains secteurs, prendre une douche après le travail.

Se changer avant de quitter le travail.



RISQUE



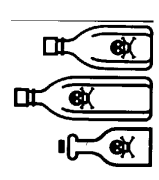
BIOLOGIQUE

JEU



Cherchez l'intrus.

Réponses sur www.cdg18.fr



CONTACTS



Cédric ILIADI

Préventeur

Tél. : 02.48.50.94.38
hygiene-securite@cdg18.fr

Julien SOULARUE

Préventeur

Tél. : 02.48.50.94.33
preventeur@cdg18.fr

Pascal FRERARD

Secrétariat du Service Prévention

Tél. : 02.48.50.94.34

**Centre de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale du Cher**

ZAC Le Porche - 18340 PLAIMPIED-GIVAUDINS

Tél. : 02.48.50.82.50 Fax : 02.48.50.37.59



WWW.CDG18.FR



BACTERIES
SPORES
PARASITES

CHAMPIGNONS

Les risques professionnels et les outils pour les maîtriser

Article rédigé par : Laurence Yème
MIS À JOUR LE 23 FÉVRIER 2022

Dans l'exercice quotidien de leurs métiers, les professionnels de la petite enfance sont exposés à de nombreux risques pas toujours suffisamment reconnus, source d'accidents, de souffrances ou de maladies professionnelles. C'est pourtant une réalité qui impacte directement la santé, le recrutement des équipes et la qualité de l'accueil dans les EAJE. Nous avons identifié les principaux outils à mettre en œuvre, en amont, pour les préserver.



iStock

Des risques parfois difficiles à identifier

Il y a ces petits gestes du quotidien que l'on fait sans réfléchir, souvent dans l'urgence d'une situation. Porter un enfant dans ses bras, peiner à le déposer dans son lit trop haut, être souvent courbé, ou bien assis à même le sol et puis la chute, en trébuchant sur un jouet qui n'a pas été rangé... Il y a aussi la fatigue d'avoir passé la journée dans le bruit et les cris d'une crèche trop sonore, une situation compliquée à gérer avec une famille en difficulté, et l'absence d'une collègue qu'il a fallu compenser. Par nature, les métiers de la petite enfance sont physiques, fatigants, exigent une totale disponibilité et imposent une charge mentale dont les professionnels ne sont pas toujours conscients lorsqu'ils s'y engagent. « *L'employeur aura beau faire le nécessaire pour investir dans du matériel ergonomique et veiller aux bonnes conditions de travail des équipes, on ne peut nier que ce sont des métiers fatigants, dont la pénibilité n'est pas suffisamment reconnue*, explique Véronique Escames, auxiliaire de puériculture (SNPPE). C'est une réalité à admettre,

tout en restant conscient qu'il existe des solutions, en matière de prévention pour maîtriser les risques et limiter l'usure professionnelle. Il en va de la responsabilité de l'employeur, du dirigeant, des ressources humaines de mettre en place une véritable dynamique de prévention des risques pour les appliquer, et ainsi limiter les accidents et maladies. Mais pour certains cela semble loin d'être une priorité ! Le travail de sensibilisation devrait commencer là, auprès des dirigeants, mais « *on a aussi une part de responsabilité*, note Véronique Escames. *Quand les mauvaises habitudes sont prises, il est difficile de s'en défaire !* » Elsa Hervy, de la Fédération Française des Entreprises de Crèches, remarque cependant que « *la frontière est parfois floue entre ce qui dépend de la prévention des risques professionnels et ce qui relève de la recommandation ergothérapeutique en vue du bien-être au travail* ». Il faut dire que les professionnels de la petite enfance eux-mêmes, peuvent méconnaître, sous-estimer, parfois nier l'existence d'une forme de pénibilité. « *C'est une manière de se protéger, de continuer à faire le travail*, explique Magali Manzano, *psychologue du travail et formatrice. Pour certains, dès lors qu'on fait le lien entre le niveau de bruit, la potentialité de perdre de l'audition et les cris des enfants, il devient difficile de continuer à faire son travail. On appelle ça les stratégies défensives* ». Et quand les principaux intéressés sont dans le déni, il est difficile d'avancer vers une politique de prévention et de reconnaissance des risques professionnels, si les employeurs ne prennent pas les problèmes à bras le corps en étant tout particulièrement attentifs à leurs équipes.

Accidents du travail et maladies professionnelles : en nette augmentation

Chaque jour, les professionnels de la petite enfance sont exposés à une multitude de risques, dans le simple exercice de leur activité : prendre soin des enfants qui leur sont confiés. Il y a des risques d'atteinte à la santé physique, avec les chutes, les troubles musculo-squelettiques (TMS), les lombalgies engendrées par de mauvaises postures, les contraintes d'effort et de répétitivité, amplifiées par un environnement de travail pas toujours adapté (bruit, chaleur, espace insuffisant, conception des locaux), sans oublier le risque infectieux. Mais également des risques psychosociaux, liés à l'organisation du travail (horaires fractionnés, effectifs insuffisants, répartition des tâches, stress, épuisement, burn-out), à la qualité des relations (dans l'équipe, avec la hiérarchie, les parents, les enfants), et aux contacts avec le public (tensions avec les parents, agressions). Tous ces facteurs sont générateurs d'accidents, de maladies professionnelles ou bien de souffrances plus insidieuses pas toujours prises au sérieux. Pourtant les statistiques alarmantes dénoncent une réalité criante : dans l'accueil de jeunes enfants, les accidents du travail et maladies professionnelles sont en hausse constante depuis plus de cinq ans. De 2018 à 2019, les accidents du travail ont augmenté d'1,8% soit 2611 accidents et près de 200 000 journées de travail perdues. Dans 50% des cas, une manutention manuelle est à l'origine de l'accident, puis une chute dans 41% des cas. Sur la même période, les maladies professionnelles ont augmenté de 12,1%, soit 111 cas et 28407 journées perdues, dont 93% pour des affections péri-articulaires (Sinistralité 2019, Assurance Maladie - Risques Professionnels). Il apparaît donc essentiel d'agir en matière de prévention pour améliorer les conditions de travail et maîtriser les risques professionnels qui entachent la qualité de l'accueil et le bien-être des professionnels de la petite enfance.

Un impact fort sur la qualité de l'accueil et le recrutement

Un EAJE est un écosystème fragile et la qualité de vie au travail, le bien-être des équipes, la maîtrise des risques professionnels ont un impact important sur les pratiques. Lorsque l'équipe ne va pas bien, difficile de garantir un accueil de qualité ! Trop souvent, la prise en charge des risques professionnels intervient trop tard, avec pour seule réponse aux difficultés, la médecine du travail qui va traiter les conséquences de mauvaises pratiques qu'il aurait fallu accompagner en amont, des accidents, des maladies professionnelles, l'absentéisme, l'inaptitude. « *Dans la fonction publique territoriale, témoigne Véronique Escames, la réponse des employeurs, c'est souvent la médecine du travail qui impose des restrictions qui pénalisent les équipes. Par exemple, l'année dernière je n'avais plus le droit de porter plus de 5kg. Mais lorsqu'on manque de personnel, on laisse les restrictions de côté car c'est une surcharge de travail supplémentaire qui retombe sur nos collègues et déséquilibre l'organisation des sections.* » Quand ils surviennent, les accidents, les maladies professionnelles pèsent sur le fonctionnement de l'EAJE, l'organisation du travail et entraînent des

coûts : l'indemnisation des jours d'arrêt de travail, l'absentéisme, la désorganisation, le temps de traitement administratif du sinistre, et dans le meilleur des cas le recrutement et la formation du remplaçant. Ils viennent accroître la pénurie de professionnels, significative de la crise du recrutement que rencontrent les métiers de la petite enfance.

La meilleure prévention : la conception de lieux pensés pour les enfants et pour les pros

A l'écoute des professionnels de la petite enfance, un constat revient souvent : les crèches sont trop souvent conçues ou agencées dans une vision centrée sur l'enfant, pensées par des architectes trop éloignés des réalités des métiers de la petite enfance. « *On peut avoir des locaux magnifiques et neufs mais peu fonctionnels, et pas du tout pensés du pour l'activité des professionnels* », déplore Magali Manzano. Pour la psychologue, c'est le problème de base, à l'origine de la plupart des maux et des risques encourus par les équipes au quotidien. Une crèche trop sonore, une mauvaise distribution des espaces... « *Il est essentiel de faire appel à des spécialistes pour éviter certaines erreurs qui impacteront fortement notre activité au quotidien* », alerte Véronique Escames. S'il existe de nombreux architectes spécialistes des espaces de la petite enfance, l'idéal serait tout simplement d'intégrer les équipes au projet de conception ou de rénovation de la structure pour anticiper les risques et d'investir dans un mobilier ergonomique adapté aux besoins des équipes, trop souvent réduites à utiliser un mobilier à taille enfant. Un projet de réaménagement, de déménagement ou de reconstruction d'une structure sont autant d'opportunités d'amélioration de conditions de travail des équipes, à condition de réfléchir la conception comme telle, en prenant en compte les conditions de travail des différents métiers de la petite enfance.

Le DUERP, un levier peu utilisé, pourtant obligatoire

Depuis 2001, selon le code du travail (Article L4121-1), toute entreprise a l'obligation légale de concevoir un Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (DUERP) qui répertorie et analyse les risques et dangers inhérents à la structure. (voir article les pros) Pour Magali Manzano, « *ce document administratif permet de mettre en évidence les facteurs de risques présents dans les situations de travail et la manière dont on peut les éliminer ou les maîtriser, pour qu'ils soient moins nocifs. Bien qu'obligatoire, c'est un prétexte à une réflexion commune de l'équipe pour construire des solutions sur la base d'une analyse issue du travail réel* », souligne-t-elle. Dans les faits, rares sont les entreprises qui se plient à cette obligation. En 2016, la DARES indiquait que seules 45 % des entreprises françaises ou 38 % des entreprises de moins de 10 salariés disposaient d'un DUERP. Mal informées ou peu concernées, 85 % des entreprises qui disposent d'un DUERP ne sauraient même pas à quoi il sert ! (Etude FAP) Dans le secteur de la petite enfance, les crèches ne semblent pas plus mobilisées sur la question. Selon une étude menée sur 55 crèches de l'Hérault, 77% n'avaient pas mis en place le DUERP, « *faute d'information sur cette obligation réglementaire, de sensibilisation sur l'opportunité que peut apporter ce type de démarche et de temps pour réfléchir collectivement à ces questions* » reconnaissent avec honnêteté le Collectif 34, le conseil général de l'Hérault et l'ARACT, dans un guide édité pour prendre le problème à bras le corps. Dans ces manquements, Magali Manzano voit un déficit de formation sur la manière de s'y prendre. « *Le DUERP est apparenté à une démarche administrative. De plus c'est un document qui va être à disposition de l'Inspection du travail, de la Carsat et des parties prenantes qui ont un mandat sur le volet du contrôle. Il apparaît donc comme rébarbative et rébarbatif. Il y a en premier lieu ce stéréotype à déconstruire pour voir dans le DUERP un véritable levier permettant d'accompagner une démarche de prévention.* » Cette formalité, aussi rébarbative soit-elle, peut donc devenir le point de départ d'une prise de conscience des risques professionnels dans une démarche collective pour mettre en place une politique de prévention ajustée, si tant est qu'elle soit accompagnée par les bonnes personnes. « *Attention*, alerte Magali Manzano, *ce n'est pas le job d'un expert-comptable de faire un DUERP. Déléguer l'achat d'un DUERP tout fait en ligne, ce n'est pas non plus la philosophie de l'action. L'enjeu n'a pas été compris, ça n'a aucun intérêt, si ce n'est d'être en règle avec la loi. Ce n'est pas être une entreprise responsable.*» Pour rappel, le code du travail prévoit une amende de 1 500 euros en cas d'incapacité à présenter le DUERP, et jusqu'à 3 000 euros en cas de récidive.

L'analyse des risques dans les pratiques professionnelles, un travail d'équipe

La prévention des risques professionnels dans les EAJE, c'est donc l'affaire de tous. Et en premier lieu, celle du dirigeant qui a la responsabilité de la sécurité, de la bonne santé physique et mentale de ses employés, et doit donner l'impulsion, motiver les équipes pour s'investir dans cette démarche. Les représentants du personnel ont également le devoir d'exiger en interne que la structure aille vers des pratiques plus responsables. Pour Elsa Hervy, le DUERP a le mérite d'inciter les équipes à s'interroger sur la présence de risques dans ses pratiques professionnelles, en posant elles-mêmes un diagnostic par des temps d'échange et de discussion. Une démarche essentielle d'analyse des pratiques, qui sera prochainement rendue obligatoire par NORMA : « *dans le décret du 30 août, il est mentionné qu'à partir du 1er septembre 2022, chaque professionnel de crèche doit bénéficier d'au moins 6 heures annuelles d'analyse des pratiques (2h par trimestre). La liste des qualifications permettant de réaliser l'analyse des pratiques sera prise par arrêté (qui sera prochainement publié)* ». Le psychologue de crèche, dans son rôle de soutien aux équipes, peut donner l'impulsion de cette réflexion, de manière très pédagogique. Mais « *l'analyse des risques liés aux pratiques professionnelles va aider à prévenir les accidents mais ce n'est qu'une infime partie de l'analyse des pratiques, souligne Elsa Hervy. Ce n'est donc pas la même manière d'appréhender les choses. Ce ne sont donc pas les mêmes personnes qui le font. La prévention des risques incombe normalement aux Ressources Humaines pour les plus grosses structures, au directeur pour les plus petites.* »

De nouveaux outils digitaux pour faciliter les démarches

Pour sensibiliser et accompagner les EAJE dans l'évaluation des risques liés à leurs pratiques professionnelles en vue de l'élaboration du DUERP, la CARSAT et l'INRS ont élaboré un nouvel outil digital, conçu grâce à l'investissement du SNPPE et de la FFEC. « *Nous étions souvent unanimes pour remonter les difficultés rencontrées, il n'a pas eu de débat entre employeur et salarié, il y avait une posture commune de professionnels de la petite enfance qui expliquent à l'administration en quoi les recommandations étaient ou pas, pertinentes* » se félicite Elsa Hervy. Anonyme et gratuit, pratique et ergonomique, cet outil en ligne accompagne les structures pour réaliser leur évaluation des risques et éditer un plan d'action, construit à partir de leurs réponses à un questionnaire relatif au cadre de travail. Pour chaque risque identifié, une liste de mesures de prévention est proposée. Il est également possible d'ajouter des risques ou des mesures en fonction de la situation de chaque entreprise, de personnaliser le document pour sa structure. Il est disponible sur le site de l'INRS. Les structures de moins de 50 salariés ont également accès à l'outil Faire le point RPS, mis à disposition du secteur sanitaire et social sur le site de l'INRS. Un outil plus spécifique qui permet d'identifier les facteurs de risques psychosociaux dans sa structure, afin de les intégrer au DUERP. Il fournit également des indications pour faciliter l'élaboration d'un plan d'action de prévention.

Des aides financières pour soutenir les projets de prévention

Pour accompagner les projets destinés à améliorer les conditions de santé et de sécurité dans les structures d'accueil de la petite enfance, afin de prévenir les risques (de chute, de TMS, les risques psychosociaux...), l'Assurance-Maladie - Risques professionnels et ses caisses régionales (Carsat, Cramif ou CGSS) proposent des subventions aux petites entreprises (moins de 50 salariés) et des contrats de prévention pour les moins de 200 salariés. TMS Pros Diagnostic et TMS Pros Action ciblent plus particulièrement les troubles musculosquelettiques (TMS), à travers le financement de matériel, ou de prestations d'accompagnement à la mise en place d'un plan de prévention ou de formation ; Propreté + soutient l'achat d'équipements adaptés pour limiter les répercussions des manutentions manuelles, des gestes répétitifs, des postures contraignantes, l'exposition aux produits chimiques ou pour prévenir les chutes. Plus d'informations sur l'ensemble des aides financières de l'Assurance maladie - Risques professionnels sur son site internet.



DOCUMENT 8
one.be - 2016

PENSER L'AMÉNAGEMENT DES ESPACES INTÉRIEURS...

Aménager les espaces des milieux d'accueil constitue un défi permanent... 1^{ère} partie.

« L'idée d'espace renvoie à la fois à un élément objectif, l'espace homogène et mesurable et à une dimension subjective. Cet espace subjectif se vit de deux façons : par un mouvement d'exploration, le désir, qui nous pousse hors nous et par un mouvement de repli sur soi, pour chercher sécurité et confort, c'est la construction de l'intimité. »¹

Dans l'édition précédente, l'équipe de la crèche de Frameries nous a invités à découvrir l'aménagement d'un espace spécifique, propice à l'exploration sensorielle, à la détente et au plaisir. Cette édition et les 3 suivantes vous proposent d'épingler les pistes utiles aux pratiques réflexives et qui vous aideront à améliorer les conditions d'un accueil de qualité, non seulement pour les enfants et leur famille mais encore, pour l'ensemble du personnel qui y travaille.

Nous constatons tous une évolution dans le secteur de l'accueil, qu'ils s'agissent d'accueillir de petits ou de plus grands enfants. Plusieurs éléments y contribuent parmi lesquels, le regard posé sur les enfants, la collaboration avec les parents, les besoins en types et modes d'accueil, les pratiques professionnelles, l'accueil de la diversité, l'inclusion des enfants ayant des besoins spécifiques, etc.

Ces changements se répercutent inévitablement sur l'aménagement des espaces où tout professionnel de l'accueil est amené à réfléchir ses pratiques, de manière à ce que ces espaces puissent être adaptés et ajustés à l'accueil de chacun des enfants.

Plusieurs situations peuvent constituer le point de départ d'une réflexion sur l'aménagement des espaces au sein d'un milieu d'accueil. Parmi celles-ci, la construction d'un nouveau milieu d'accueil, les travaux d'amélioration et/ou d'agrandissement dans un bâtiment déjà existant, les observations quotidiennes des professionnels du milieu d'accueil, la mise à jour du projet pédagogique, la participation à un atelier d'échanges de pratiques ou à un colloque ou encore, la visite d'un autre milieu d'accueil. Mais encore, un déménagement temporaire dans de nouveaux espaces.

LA CONSTRUCTION D'UN NOUVEAU MILIEU D'ACCUEIL COLLECTIF

Concevoir le projet d'un milieu d'accueil collectif, c'est penser en équipe aux besoins et caractéristiques du quartier (population ciblée, nombre d'enfants, taux de travail féminin, spécificités des familles, réseau,...), à l'offre d'accueil existante (collectif ou familial), à la faisabilité du projet et au planning du Pouvoir Organisateur (PO)...

Cette conception implique également un **travail en équipe pluridisciplinaire** avec différents partenaires (porteur du projet, architectes, représentants du PO, représentants des pouvoirs subsidiaires, professionnels de terrain, Coordinateur accueil et autres personnes ressources de l'ONE,...). Il s'agit d'avancer au fil des étapes successives : un véritable processus qui nécessite du temps !

L'objectif majeur étant celui de répondre aux besoins des familles, en développant un service de proximité, tout en permettant aux parents de concilier vie familiale et vie professionnelle.

En avançant sur la ligne du temps, lorsqu'on arrive à l'étape de conception des espaces, il s'agit de **penser l'aménagement et les équipements, en lien étroit avec le projet d'accueil.**

Cette étape de réflexion incontournable permet de définir la place et les surfaces disponibles pour chacun des espaces requis, afin de garantir une qualité d'accueil pour tous.

Ce travail de collaboration interdisciplinaire doit permettre une articulation harmonieuse entre la créativité des architectes, les exigences légales², les besoins pédagogiques d'éveil, de jeux et d'expérimentations des enfants. La **dynamique de co-construction** doit également envisager, non seulement les conditions d'un accueil respectueux des familles mais encore, de bonnes conditions de travail pour l'ensemble du personnel.

En effet, il s'agit aussi de faciliter le travail des professionnels (présence d'un espace repos, choix ergonomique des équipements,...), de veiller à l'hygiène et à la santé des enfants (choix de matériaux acoustiques, accessibilité des espaces de soin,...), ainsi qu'à la sécurité et aux repères pour tous.

Les aspects techniques, administratifs, fonctionnels et architecturaux participent ainsi à ce grand défi, tout en devant tenir compte de moyens financiers et humains souvent limités.



DES TRAVAUX D'AMÉLIORATION ET/OU D'AGRANDISSEMENT DANS UN BÂTIMENT DÉJÀ EXISTANT, UN DÉMÉNAGEMENT TEMPORAIRE DANS DE NOUVEAUX ESPACES

« A l'occasion de réaménagements, on a pu constater combien l'espace existant pouvait déterminer le projet et s'apercevoir quelques fois que personne ne sait plus si c'est l'organisation spatiale qui induit un certain fonctionnement ou l'inverse. Toujours est-il que fonctionnement et espace sont intimement et réciproquement liés. Aussi l'architecture, l'organisation spatiale interne et externe doivent permettre le fonctionnement. Celui-ci sera tributaire de choix : choix de la formule d'accueil, projet social et projet éducatif font partie de ces choix. »³

Témoignage



...« Depuis, son ouverture, il y a bientôt deux ans, l'aménagement des espaces a déjà été repensé et adapté plusieurs fois. Le nombre d'enfants présents ainsi que leur âge sont des éléments qui interviennent inévitablement dans l'agencement des lieux. »...

Valérie TRANSON
Directrice de la maison d'enfants
« Bébés nature » HALANZY-AUBANGE
Province du Luxembourg

Par rapport à certaines difficultés vécues dans le quotidien, l'idée d'un réaménagement ne vient pas nécessairement tout de suite. Parfois, on ne se rend pas compte qu'une série de dérangements, d'inconforts pour les enfants et les adultes, pourraient être améliorés par un ajustement de l'aménagement des espaces.

² Arrêté « Infrastructure », normes d'incendie, législation AFSCA, réglementations régionales, fédérales,...

³ L'espace des lieux d'accueil de la petite enfance - Les normes en question, Edition 2013, NAVIR - p.110

Témoignage

« Au début, il n'y avait que deux chambres occupées par les petits. Maintenant, il y en a quatre. Les petits dorment bien mieux dans une chambre où ils ne se font pas réveiller par un autre petit. Certains enfants dorment plus que d'autres, c'est pourquoi j'ai opté pour cette solution et j'en suis très contente. »

Madame SCHROEDER
Accueillante autonome à ATERT
Province de Luxembourg

Lors de ces aménagements, la participation des professionnels de terrain et la consultation des parents sont des étapes préalables.

Témoignage



... « Une journée pédagogique a été consacrée à la préparation de ce changement au sein de chaque milieu d'accueil concerné : points de vigilance, avantages, inconvénients, ... Des visites ont été organisées dans d'autres milieux d'accueil qui pratiquent déjà cette organisation. Des réunions ont été organisées avec les parents. Des réunions d'équipe régulières ont permis de concrétiser progressivement ce projet. »...

Véronique LEMPEREUR
Responsable des crèches de la ville d'ARLON
Province du Luxembourg



... « Suite à cette réorganisation, nous avons créé une farde illustrant, par des mots-clés et des photos, une journée à la crèche chez les grands.

Le projet est présenté par une puéricultrice aux parents, lors du passage de leur enfant du service des « bébés » vers le service des « grands. »...

Nicole DEBANTERLÉ
Responsable MCAE La Mirabelle
4000 LIEGE

Aménagement ou déménagement méritent d'être réfléchis : il ne s'agit pas de « changer le décor » sur base de références personnelles mais plutôt de remettre l'enfant au centre de ce projet, réfléchi et partagé, au sein de l'équipe du milieu d'accueil.

La notion du « beau », de l'esthétique et de l'agréable pour les enfants devrait être considérée comme un repère transversal lorsqu'on réfléchit les aménagements.

Quelles sont les conditions pour rendre les espaces attrayants, aérés, accueillants et magiques pour les enfants ?

Les expériences menées dans les milieux d'accueil et dans les écoles maternelles à Pistoia (Italie) illustrent combien cet aspect joue un rôle important dans la dynamique quotidienne pour les enfants et pour les professionnels.

UNE DYNAMIQUE D'ÉQUIPE : UNE DÉMARCHÉ PAS À PAS...

Témoignage



... « Lorsqu'on a décidé en équipe de se renseigner et de s'informer sur l'aménagement de l'espace dans les salles de jeux, nous nous sommes rendus compte que ce n'était pas si simple et que ce n'était certainement pas qu'une question d'achat de matériel. Suite à une 1^{ère} journée pédagogique organisée au sein de la crèche sur ce thème, la formatrice a su mettre le doigt sur ce qui est le plus important avant de commencer un travail aussi spécifique : c'est une cohésion de l'équipe, le sentiment d'unité, le bien-être et le respect de chacun des membres du personnel. En tant que responsable, j'ai été immédiatement convaincue qu'il y avait du travail de fond à réaliser au sein de l'équipe. C'est ainsi qu'avant d'aborder l'aménagement de l'espace proprement dit, il est important de bien définir ce qu'est un travail d'équipe, ce qu'est le respect de chacun, vers où l'équipe veut aller, quels sont les buts à atteindre ensemble. Une équipe doit travailler sur une base commune, avec des objectifs partagés en commun. »...

Pascale WANET
Responsable infirmière graduée sociale
Crèche du Tilleul à BRAIVES - CIPLET
Province de Liège

L'aménagement des espaces est un moyen pour atteindre un nombre important d'objectifs. La réflexion autour de cet aspect de l'accueil est primordiale car elle va permettre à l'équipe ou à l'accueillant(e) de se (re)pencher sur son projet pédagogique, sur les choix méthodologiques fondés sur les besoins des enfants. Il ne s'agit pas d'une décision rapide. Cette réflexion doit mûrir, rencontrer l'adhésion de l'équipe (parfois méfiante ou qui a l'impression que tout a déjà été essayé).

La confiance au sein d'une équipe et la perspective de nouveaux projets, sont des ingrédients incontournables pour une prise de conscience et souvent une remise en question constructive.

Témoignage



... « Rapidement, nous nous sommes rendus compte que les espaces des deux services au rez-de-chaussée n'étaient pas suffisamment exploités, les aménagements étaient parfois identiques et incomplets. De plus, vu les horaires variables des parents travaillant en horaire « pauses » à l'hôpital, le nombre d'enfants dans chacun des deux services n'était pas identique et parfois même totalement déséquilibré. Le personnel était lui aussi, mal réparti. Comment avec les espaces en notre possession pouvons-nous permettre aux enfants de découvrir un maximum de choses ? Comment favoriser des relations positives ? Comment construire au mieux cette relation à trois : enfants, adultes (puéricultrices et parents) et environnement ? »...

Nicole DEBANTERLÉ
Responsable MCAE La Mirabelle
4000 LIEGE

Handwritten notes in a box:

- Leahle
- Bowoo
- Jelmo

famille

UNE SÉRIE D'OBSERVATIONS FAITES AU QUOTIDIEN PAR LES PROFESSIONNELS...

Des observations préalables aux changements tiennent souvent compte de comment les enfants utilisent les espaces, leurs préférences, les espaces « abandonnés », les plus fréquentés... Elles vont certainement donner des pistes pour une amélioration dans l'aménagement.

Les observations peuvent donc susciter ou guider de nouveaux aménagements.

EN VOICI QUELQUES EXEMPLES :

- Certains espaces ne sont pas explorés par les enfants.
- Un environnement trop bruyant : beaucoup de pleurs ou de conflits entre les enfants.
- Un épuisement des accueillants : impression de « surveiller » les enfants et non d'être réellement disponibles pour eux. Dans une section verticale, par exemple, l'accueillant exprime sa fatigue par la surveillance permanente pour éviter des accidents entre les plus grands et les plus petits.
- Une difficulté d'échanger avec les parents ou de proposer à une maman d'allaiter son enfant : manque de place ou d'espace pour accueillir les parents.
- De nombreux changements pour les enfants : passage d'un groupe à l'autre.
- L'évolution des intérêts des enfants : type de jeux, d'activités adaptées,...
- Une exigüité des espaces disponibles et une envie d'offrir plus de possibilités aux enfants pour leur permettre de jouer librement.
- ...

Tapis de sport épais

cabane
Table

grand haut-mobilier

table montante

Témoignage

... « La table en bois de la salle à manger est devenue la cabane pour se cacher. Elle est recouverte d'une grande nappe jusqu'au sol. En dessous, petite couette, coussins, peluches. A côté, un grand tapis de sport très épais pour les petits et les grands.

Les tout-petits apprennent à rouler, ramper, grimper sur ce tapis. En face du tapis, un parc en bois. Entre le parc et le tapis, il y a une rampe en bois bien fixée. Cette rampe a été mise pour pallier à la différence de niveau de la salle à manger et de l'annexe (10 cm). C'est devenu un jeu supplémentaire pour faire glisser les petites voitures. Les petits qui commencent à marcher se tiennent aux barreaux du parc pour monter. »...

Madame SCHROEDER
Accueillante autonome à ATTERT
Province de Luxembourg

La prise en compte des observations des accueillants est essentielle car ce sont eux qui connaissent le mieux l'espace, le fonctionnement quotidien et qui ont déjà procédé à certains essais de (ré)aménagement, en tenant compte de plusieurs petits détails comme, les sources de chauffage dans un dortoir, les soufflements d'air issus des portes et des fenêtres, le manque ou l'excès de luminosité (sources d'éclairage mal placées ou sans possibilité de réglage), etc.

Témoignage

... « Au bout du couloir, nous avions au départ une barrière fixée au-dessus de la première marche. Cette marche était devenue un petit banc mais je me suis aperçue que les petits se mettaient aussi debout en tenant la barrière donc danger de tomber en arrière ou d'accrocher la barrière. Maintenant, la barrière est fixée devant la première marche donc plus de danger. A la porte d'entrée, nous avons changé la serrure (c'était à l'origine, un bouton qu'on tourne). Il y a une serrure normale avec une clé, un crochet en hauteur pour mettre la clé (jamais sur la porte). Je ne suis pas entièrement satisfaite pour la porte d'entrée »...

Madame SCHROEDER
Accueillante autonome à ATTERT
Province de Luxembourg

Ces observations suscitent régulièrement des discussions au sein de l'équipe ou avec l'agent de l'ONE et font appel à beaucoup de **créativité** et d'**ouverture au « nouveau »**, de la part des professionnels.

Des arguments « contraires », pouvant ressembler à une résistance des professionnels au changement, méritent d'être entendus attentivement. Souvent ils vont pouvoir clarifier certaines difficultés liées aux pratiques et permettre aux professionnels d'avancer et adhérer progressivement à la nouvelle proposition d'aménagement qui se dessine.

Lors d'une visite en milieu d'accueil, la Coordinatrice accueil et la Conseillère pédagogique ont observé, qu'en l'absence d'un espace psychomoteur, des dinettes, sans équipement, se transforment en module de psychomotricité « dangereux ». Les adultes sont amenés soit, à faire des remarques tout au long de la journée pour interdire aux enfants de grimper dessus, soit à la déplacer contre le mur ou la retirer de la pièce. Cette situation montre un espace psychomoteur mal signalé aux enfants et un appauvrissement de l'espace symbolique.

Parfois, certaines observations font l'objet de réflexions complémentaires, soutenues par **l'expertise de personnes ressources extérieures**, telles que le Coordinateur accueil, l'Agent conseil, le Conseiller pédagogique mais encore, d'autres professionnels du secteur ou des formateurs,...

Souvent, le détournement de l'usage d'un jeu par les enfants, donne de précieuses pistes pour de nouvelles propositions d'aménagement.



Un projet de changement issu des observations ou autres, concernant **l'organisation des groupes d'enfants** (horizontal, vertical, semi-vertical...) peut également contribuer au déclenchement d'un travail de réflexion autour de l'aménagement des espaces.

Témoignage



... « D'ici la fin de l'année 2016, tous les milieux d'accueil de notre service auront adopté un nouveau mode d'organisation. Il n'y aura plus aucune structure qui fonctionnera en section selon une organisation horizontale ; il y aura des entités de vie, composées de 3 groupes de +/- 6 enfants d'âges mélangés, avec une puéricultrice « référente » pour chaque groupe.

Pourquoi ce changement et quel est son impact sur l'aménagement des différents espaces au sein de nos milieux d'accueil ? Ce mode d'organisation est le fruit d'une réflexion des équipes quant aux modalités de fonctionnement de nos milieux d'accueil afin de garantir, autant que possible, des conditions d'accueil psychologiquement sécurisantes pour l'enfant et sa famille.

Notre postulat de départ, adage de notre précédente Conseillère pédagogique, est que « l'enfant osera se détacher progressivement de l'adulte s'il se sent suffisamment attaché à celui-ci et s'il a la certitude qu'il pourra, à tout moment, revenir vers lui et faire marche arrière ». Il nous semblait donc important de créer des conditions qui permettent à l'enfant d'anticiper qui s'occupe de lui, en l'absence de ses parents, à qui il va prioritairement s'adresser, qui le connaît le mieux... Il en va de même pour ses parents. Nous avons donc réfléchi à la mise en place de la fonction de puéricultrice « référente »...

Véronique LEMPEREUR
Responsable des crèches de la ville d'ARLON
Province du Luxembourg

La *visite d'autres milieux d'accueil* et la *rencontre d'autres professionnels de l'accueil* permettent également de s'enrichir d'idées nouvelles.

Témoignage



... « Après la visite d'un autre milieu d'accueil, nous avons retenu certaines idées que nous avons choisi d'adapter à notre structure. La plus importante est celle de l'aménagement des locaux pour que la période de familiarisation se déroule dans une ambiance calme et sereine.

Afin de pouvoir mettre cela en pratique, nous avons ainsi choisi de consacrer entièrement l'espace attenant à la salle de jeux des bébés, en espace d'accueil.

Celui-ci sert tout le temps à la formation d'un groupe de sept enfants et permet le déroulement des temps de familiarisation dans un espace plus adapté à l'observation des besoins de l'enfant et la prise en compte des attentes de ses parents. »...

Pascale WANET
Responsable infirmière graduée sociale
Crèche du Tilleul à BRAIVES - CIPLET

Un *inventaire du matériel* peut également être utile car nombreux sont les objets, jeux et jouets oubliés. Cet inventaire provoque souvent des échanges constructifs entre les différentes équipes et permet d'adapter ce qui sera proposé aux groupes d'enfants ou à enrichir une autre section. Une fois l'inventaire réalisé, il constitue une référence utile pour d'éventuels achats futurs.

La mobilisation d'une équipe ouverte et créative va permettre la création des espaces en lien avec les principes d'un projet pédagogique réfléchi : respect du rythme, place active et participation des enfants dans la vie de la « crèche », accueil de qualité pour les parents, disponibilité des professionnels pour l'observation, intervention et réponse aux besoins des enfants,...

Les conditions « environnementales » pour les enfants ne sont pas liées nécessairement à des dépenses importantes (matériel informel, par exemple) mais plutôt, au regard porté à chaque enfant, à la place et au positionnement du professionnel et à la diversité d'expérimentations possibles pour tous.

Témoignage



... « Nous (les enfants) n'aimons pas trop bruit, trop de lumière ; nous aimons bouger et parfois nous reposer ; nous avons besoin de moments de relation et de moments d'intimité ; nous avons de besoin de vivre des choses qui ont du sens et ce, avec plaisir ; nous avons besoin d'exprimer ce que nous ressentons (joie, colère, tristesse,...), besoin de respect,... ; nous avons besoin de repères (que va-t-il se passer après...), savoir où sont rangées nos « affaires », nos jeux,... Nous aimons, le matin, d'être accueillis personnellement et le « bonjour » est important à nos yeux. »...

Nicole DEBANTERLÉ
Responsable MCAE La Mirabelle
4000 LIEGE

Après une nouvelle configuration des lieux, suit une « période d'essai ». Celle-ci est accompagnée d'un partage d'observations en équipe qui permettra ensuite, la mise en place d'ajustements éventuels.

Comment les enfants jouent, interagissent, se déplacent-ils dans les nouveaux espaces proposés ?

Qu'est-ce qui a changé pour eux au niveau de notre disponibilité ?

Un autre élément déclencheur de (ré)aménagement possible...la participation à un colloque ou à une journée d'études...

Témoignage



... « Notre participation, avec toutes les équipes d'accueil 0-3 ans de la Ville de Seraing, au colloque organisé par la FILE⁴ en février 2016, a été un moment moteur dans notre dynamique de réflexion. Celui-ci portait sur l'aménagement de l'espace : matériel et humain. Nous avons été particulièrement intéressés par la dimension humaine qui peut parfois être oubliée alors qu'elle joue un rôle essentiel. Nous avons donc initié une réflexion avec les puéricultrices sur leurs pratiques professionnelles : la manière dont elles développent une attitude contenant pour les enfants, les endroits où elles se placent dans l'espace d'accueil, les stratégies pour vivre des moments privilégiés individuels avec les enfants lors des moments opportuns (repas, change des langes, soins...), tout en offrant une présence au groupe...

...C'est à partir de cette thématique qu'une demi-journée pédagogique a été organisée à la crèche Graines d'Étoiles.

Généralement, nous réalisons nos réunions en dehors des locaux où nous accueillons les enfants mais nous avons, pour cette occasion, décidé de nous rencontrer directement à la crèche, en nous subdivisant en trois groupes pour travailler sur trois thématiques, en ateliers. L'intérêt de cette démarche a été de rendre l'après-midi très dynamique et de bénéficier de l'environnement de travail quotidien pour mieux projeter nos réflexions. »...

L'équipe de la crèche Graines d'Étoiles
SERAING
Province de Liège

la continuité, la sécurité affective et physique, le respect de l'individualité de chaque enfant, le nombre de professionnels présents, la qualité de leur présence, les ressources matérielles existantes et possibles, ... Ces facteurs nous permettent de porter une attention à chaque enfant, d'ajuster son positionnement professionnel, tout en proposant une diversité et une richesse d'expérimentations favorables au développement de tous.

Dans la prochaine édition, nous développerons davantage la place et le rôle des professionnels au cœur de ces aménagements.

POUR EN SAVOIR PLUS :

- Les brochures « Repères pour des pratiques d'accueil de qualité (0-3ans) » ONE 2004 Notamment, dans la partie 2 « A la rencontre des enfants » :
R6 : Ajuster l'environnement matériel, l'espace intérieur et extérieur
R7 : Assurer une continuité dans l'accueil
R8 : Donner à l'enfant une place active
R11 : Soutenir adéquatement les interactions entre enfants
- La brochure « Milieu d'accueil : Une infrastructure au service du projet d'accueil » - ONE 2011
- La brochure « Une infrastructure au service du projet d'accueil » Spécial Accueillant(e)s - ONE 2015
- FONTAINE AM. « L'observation professionnelle des jeunes enfants. Un travail en équipe. » Savigny-sur-Orge - Philippe DUVAL 2011
- ZELTOUN A. « L'espace du corps. » in HEINTZ D. « Les temps de l'enfance et leurs espaces : les nouveaux lieux d'accueil de la petite enfance, exemples et pratiques. » Paris - Navir 2003
- HEINTZ D. « Le projet pédagogique face au projet de l'espace. Le journal des professionnels de la petite enfance. » 2013 N°8 : 38-40
- HEINTZ D., CHABEL J. « L'espace des lieux d'accueil de la petite enfance – les normes en question ...et comment concilier avec les besoins pédagogiques d'éveil, de jeu et d'expérimentation des enfants. » Paris - Navir 2013
- MATA L. Dossier « L'aménagement de l'espace Un espace à habiter pour les établissements d'accueil petite enfance. Les métiers de la petite enfance – Eveil et développement de l'enfant. ELSEVIER MASSON 2014 N°208 : 9-23

La dynamique de réflexion menée au sein des équipes ou entre accueillant(e)s d'enfants et/ou en collaboration avec des personnes ressources, autorise ainsi progressivement la prise de recul nécessaire des professionnels sur les questions d'aménagement et ce, dans une « logique enfant ».

L'incidence de nombreux facteurs sur la qualité de l'accueil est au centre de nos préoccupations :

Lucia PEREIRA
Conseillère pédagogique ONE (Bruxelles),
en collaboration avec
Michelle ROBSON
Coordinatrice accueil ONE à la retraite,
Christelle BILLIAU
Coordinatrice accueil ONE (Bruxelles) et
Xavier GOOSSENS
Conseiller pédagogique ONE (Luxembourg)

ANNEXE A : ORGANISATION DES EAJE SUR LE TERRITOIRE D'INGEVILLE

Les Établissements d'Accueil de Jeunes Enfants (EAJE) sont répartis sur l'ensemble du territoire couvrant six secteurs géographiques. Parmi les EAJE, les crèches collectives qui sont au nombre de 18 sont animées par des équipes de professionnels de la petite enfance. Elles comprennent en général :

- Un(e) directeur/rice (puériculteur/rice ou éducteur/rice) qui a la responsabilité de l'établissement, en assure la gestion, est garant(e) du projet et veille au bon fonctionnement de celui-ci.
- Un(e) adjoint(e), en général éducateur/rice de jeunes enfants qui assure la continuité de direction, veille à la mise en œuvre du projet dans le quotidien de la vie de la crèche.
- Un(e) éducateur/rice de jeunes enfants présent(e) sur le terrain. Il/Elle impulse des projets et anime auprès des enfants les activités qui en découlent.
- Les auxiliaires de puériculture et CAP petite enfance veillent au quotidien à l'épanouissement et au développement des enfants.
- Des agents techniques assurent l'entretien des locaux et la réchauffe des repas pour le bien-être des enfants.

L'organisation de l'accueil dans les crèches collectives répond à une réglementation précise : présence obligatoire d'un adulte pour 5 enfants ne marchant pas et un adulte pour 8 enfants qui marchent. Ainsi, chaque crèche collective accueille entre 40 et 60 enfants.