

LA LOI SUR LE BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL ET LES OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR

Des principes de prévention visant l'amélioration du bien-être au travail, éclairés par des témoignages de milieux d'accueil...

La loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail constitue le texte de base du cadre réglementaire régissant les questions de santé et de sécurité pendant l'exécution du travail. Il convient de souligner qu'il s'agit d'un domaine en constante évolution.

Les arrêtés royaux pris en exécution de cette loi forment le **Code sur le bien-être au travail** qui remplace progressivement le Règlement général pour la protection du travail. Ils permettent d'appréhender la mise en place concrète des principes énoncés dans la loi de 1996.

Ces textes s'inscrivent dans une dynamique, qui n'est pas purement nationale¹ mais internationale² et plus spécifiquement européenne, dont les objectifs principaux sont :

- **Promouvoir un travail sain et sûr**, afin d'éviter les accidents, encore trop nombreux sur le lieu de travail et les affections liées au travail,
- **Renforcer la participation au marché** du travail, notamment des travailleurs étrangers ne maîtrisant pas la langue des instructions de sécurité, des personnes âgées (conditions de travail adaptées), des jeunes ne disposant pas encore d'une expérience permettant d'anticiper les risques, des personnes en situation de handicap pour lesquelles quelques aménagements permettraient un retour au travail,...
- **Renforcer la prévention**, en définissant les rôles des différents acteurs impliqués dans la politique de prévention dans les entreprises. L'employeur reste le

responsable final de cette politique mais il doit pouvoir disposer des moyens nécessaires au développement d'une telle politique de prévention. Les petites structures ne disposant pas de moyens suffisants, les pouvoirs publics doivent développer des outils pouvant les accompagner,

- **Renforcer la culture de prévention**, par un changement des comportements, tant des employeurs que des travailleurs. La culture de la prévention doit être intégrée dans les activités humaines de tous les jours.

BIEN-ÊTRE, EMPLOYEUR ET TRAVAILLEUR

Avant de se lancer dans l'analyse des principes du texte législatif, trois notions clés méritent d'être précisées.

Qu'est-ce que le bien-être ?

La loi le définit comme « l'ensemble des facteurs concernant les conditions dans lesquelles le travail est effectué »³ et précise que ce bien-être doit être recherché par des mesures concernant :

- la sécurité au travail,
- la protection de la santé du travailleur,
- les aspects psychosociaux du travail,
- l'ergonomie,
- l'hygiène du travail,
- l'embellissement des lieux de travail.

¹ Stratégie nationale belge en matière de bien-être au travail 2016-2020

² Recommandation n° 197 de l'Organisation internationale du Travail (OIT) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail.

³ Art.3 de la loi du 4 août 1996

Qui est considéré comme « travailleur » ?

La loi vise⁴ non seulement les personnes travaillant sous contrat de travail mais également les personnes assimilées :

- les personnes qui, autrement qu'en vertu d'un contrat de travail, exécutent des **prestations de travail sous l'autorité d'une autre personne**,
- les personnes qui suivent une formation professionnelle dont le programme de formation prévoit une forme de travail qui est effectué ou non dans l'établissement de formation,
- les personnes liées par un contrat d'apprentissage,
- les stagiaires,
- les élèves et les étudiants qui suivent des études pour lesquelles le programme d'étude prévoit une forme de travail qui est effectué dans l'établissement d'enseignement.

A qui incombent les obligations de l'employeur ?

L'employeur peut être défini comme la personne qui occupe des travailleurs et les personnes assimilées.

Dans une entreprise « classique », la notion est facile à appréhender : il s'agit du patron, de l'administrateur délégué, de l'entrepreneur, de l'indépendant qui fait travailler quelques personnes pour son compte, bref le chef d'entreprise !

Lorsque le pouvoir organisateur est une personne morale (par exemple, une ASBL), c'est donc cette dernière qui est l'employeur. Cependant la personne morale est obligée d'agir via des personnes physiques qui seront alors mandataires du pouvoir organisateur. Le directeur ou la directrice est toujours présumé(e) mandataire. C'est donc sur cette personne que repose la responsabilité pratique de la mise en œuvre de la loi sur le bien-être et du Code sur le bien-être.

OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR

Après cet éclaircissement sur les notions de base, nous pouvons entrer dans le vif du sujet : qu'est-ce qui est attendu de l'employeur ?

Le texte législatif énonce les principes généraux⁵ qui vont permettre à l'employeur de prendre les mesures nécessaires pour :

- éviter les risques,
- évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités,
- combattre les risques à la source,
- remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux,
- prendre des mesures de protection collective par priorité à des mesures de protection individuelle,
- 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,
- limiter, autant que possible, les risques, compte-tenu de l'état de l'évolution de la technique,

- limiter les risques de lésion grave en prenant des mesures matérielles, par priorité à toute autre mesure,
- planifier la prévention et exécuter la politique concernant le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail,
- donner des informations au travailleur sur la nature de ses activités, les risques résiduels qui y sont liés et les mesures visant à prévenir ou limiter ces dangers, au moment de l'entrée en service et chaque fois que cela s'avère nécessaire,
- donner des instructions appropriées aux travailleurs et établir des mesures d'accompagnement afin de garantir d'une façon raisonnable l'observation de ces instructions,
- prendre des mesures pour prévenir la répétition des accidents du travail graves,
- disposer d'un service interne pour la prévention et la protection au travail. Pour certains aspects de cette mission, l'employeur devra cependant faire appel à un service externe pour la prévention et la protection au travail,
- mettre en place des stratégies permettant de prévenir les risques psychosociaux au travail, dont notamment, la violence et le harcèlement moral ou sexuel, en prenant des mesures collectives ou individuelles, en nommant des personnes de confiance et/ou un conseiller en prévention des aspects psychosociaux.

Il revient à l'employeur de déterminer les moyens, compétences et responsabilités des personnes chargées d'appliquer la politique relative au bien-être des travailleurs. L'employeur doit, en outre, expliquer et documenter ses décisions.

Les principes énoncés ci-dessus sont donc des **principes de prévention**. La prévention est une condition sine qua non pour l'amélioration du bien-être dans l'exécution du travail.

CONCLUSION

La législation dans cette matière a considérablement évolué grâce à une meilleure évaluation du terrain et aux directives européennes. Loin d'être une charge pour les employeurs, c'est une aide dans la prévention contre les risques psychosociaux et physiques. Ces troubles entraînent un impact négatif sur les prestations attendues et sur les coûts, tant au niveau financier qu'en énergies déployées pour la réparation des dégâts. Un système préventif est donc profitable à plusieurs égards.

Pour les petites structures, le travail à réaliser peut sembler monumental. Néanmoins, différents outils sont mis à la disposition des structures par le SPF Emploi afin d'aider les entreprises à effectuer une analyse des risques et à mettre en œuvre une vraie politique de prévention en matière de santé et de sécurité.

Nous avons principalement abordé dans cet article les obligations de l'employeur mais il convient de rappeler que le travailleur a également des obligations. Les accueillant(e)s sont également concernées par ces obligations.

⁴ Art.2 de la loi du 4 août 1996
⁵ Art.5 de la loi du 4 août 1996

Tout travailleur doit, notamment, prendre soin de sa sécurité et de sa santé, ainsi que de celles des autres personnes concernées, utiliser correctement les outils à sa disposition, ne pas abîmer les dispositifs de sécurité, signaler toute situation de travail pouvant raisonnablement présenter un danger, coopérer pour l'accomplissement des exigences imposées en vue du bien-être des travailleurs, etc.

La collaboration de tous les intervenants est nécessaire au succès de la démarche

Il ne s'agit pas seulement de respecter la loi mais surtout d'obtenir un lieu de travail sécurisé présentant le moins de risques possibles pour l'entreprise et les travailleurs. Cette prévention permettra sans aucun doute d'optimiser les prestations de travail et de garantir une plus grande qualité de service grâce à un investissement intelligent dans le capital humain.

POUR ALLER PLUS LOIN :

- En premier lieu, auprès du conseiller en prévention du service interne et /ou externe de prévention et de protection.
- En deuxième lieu, auprès de la direction régionale du **Contrôle du bien-être au travail** compétente pour l'employeur.
- Sur l'interprétation de la réglementation: par écrit, auprès de la Direction générale Humanisation du travail.
Rue Ernest Blerot 1 à 1070 Bruxelles
Tél. : 02 233 41 11 Fax : 02 233 46 39
E-mail : hut@emploi.belgique.be

POUR EN SAVOIR PLUS :

Spécifiquement adapté au travail en milieu d'accueil, le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale a développé une brochure : « **Prévention des troubles musculosquelettiques pour les puéricultrices dans le secteur de la petite enfance** ».

Cette brochure aborde la majorité des risques liés au travail en milieu d'accueil, avec illustrations à l'appui et propose des solutions concrètes et en images. En outre, elle contient des exercices physiques pour les professionnels, ainsi que toutes les adresses utiles.

Liliane-Déborah UMUTONI
Juriste
Direction Juridique ONE

4 MILIEUX D'ACCUEIL ET LEURS ÉQUIPES TÉMOIGNENT...

POUVOIR SE TOURNER VERS D'AUTRES PROFESSIONNELS POUR OBTENIR DE L'AIDE, UN SOUTIEN...

J'ai été confrontée, il y a un an, à une situation compliquée, à savoir la brusque disparition d'une maman d'une petite fille accueillie au sein de notre Service. Ce tragique incident avait bouleversé tant les parents du co-accueil, que les accueillantes, le PO et l'équipe. Aussi, lorsque la réintégration de la petite fille a pu être envisagée dans le co- accueil, après une longue période d'hospitalisation, les deux accueillantes ont été submergées par un tas de questions, lesquelles les renvoyaient à leurs propres émotions (la peur de la mort, l'absence de figure maternelle,...)

Face à ce questionnement, je ne me sentais pas à l'aise. Après réflexion et avec l'accord de mon PO, soucieux du bien-être de son personnel, j'ai interpellé une équipe de professionnelles ressources, avec qui nous collaborons régulièrement. Après un entretien visant à déterminer le cadre et la faisabilité de cette intervention, la

psychologue a accepté de rencontrer les accueillantes. Préalablement à cette première rencontre, j'ai repris contact avec le papa afin de lui expliquer le sens de la démarche et lui demander son accord, par soucis de transparence. Celui-ci ayant bien accueilli ma demande, le feu vert était donné ! Les accueillantes ont pu ainsi bénéficier d'un soutien et ont préparé le retour de la petite fille plus sereinement.

Avec le recul, il me paraît essentiel dans nos missions d'encadrement à multiples facettes, d'être conscient(e) de ses limites et de pouvoir se tourner vers d'autres professionnels pour obtenir de l'aide, un soutien...

Nathalie HUBERT
Assistante sociale
SAEC Les P'tits soleils à Gouvvy
Province de Luxembourg

RÉFLEXIONS AUTOUR DE LA PROBLÉMATIQUE D'INCENDIE ET D'ÉVACUATION DES BÂTIMENTS...

Notre collaboration avec la Commune s'étant accrue durant ces dernières années, un questionnement a eu lieu, en partenariat avec le Conseiller en prévention de la commune, autour de la problématique d'incendie et d'évacuation des bâtiments.

Très vite, il a semblé important d'avoir une réflexion globale avec toute l'équipe et d'organiser une journée sur le sujet... Le thème de notre journée pédagogique annuelle était trouvé.

En dehors de l'approche plus théorique et de l'apprentissage de l'utilisation des extincteurs, un exercice d'évacuation « grandeur nature » a été organisé, les enfants étant remplacés par des poupées. Cet exercice a soulevé un certain nombre de questions d'ordre général mais aussi, très pratiques :

Comment sait-on qu'une collègue est déjà passée dans un dortoir ? Qui sont les enfants présents à ce moment précis (arrivée-départ) ? Où est-il préférable de faire le rassemblement sans prendre de risque supplémentaire ? Où se trouve la clé du cadenas de la barrière du fond de la cour ? Où peut-on se réfugier après le rassemblement ? Quand faut-il prévenir les parents ?...

Bref, cette expérience nous a permis de voir la réalité sous un autre angle, de se poser des questions très pratiques et d'envisager « le pire »... Elle nous a toutes interpellées et nous a fait prendre conscience des dangers, des lacunes.

Cet exercice nous a permis de réfléchir à certaines solutions et surtout, à nous dire qu'il faut continuer à nous améliorer et que l'impensable peut toujours arriver... Alors autant l'envisager pour mieux lui faire face...

Un exercice du même type devrait être à nouveau réalisé avec nos « vrais » enfants... Mais là, il faut réfléchir à comment le faire, dans les meilleures conditions possibles, sans effrayer les enfants.



MCAE Les Loupiots
Beyne-Heusay
Province de Liège

FORMATION À LA MANUTENTION ET MISE EN ŒUVRE...

Pour les milieux d'accueil qui dépendent de PO communaux ou provinciaux, des Services internes pour la Prévention et la Protection au Travail (SIPPT) se chargent d'assister l'employeur, les membres de la ligne hiérarchique et les travailleurs dans l'élaboration, la programmation, la mise en œuvre et l'évaluation de la politique déterminée par le système dynamique de gestion des risques visés par l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif à la politique de bien-être des travailleurs dans l'exécution de leur travail. Pour ce faire, des Conseillers en prévention font régulièrement appel à SPMT-ARISTA (Service externe de prévention et de protection du travail) pour bénéficier du soutien d'autres Conseillers. Ce Service offre une assistance professionnelle dans la mise en œuvre des missions du SIPPT, via la surveillance de la santé des travailleurs et la gestion des risques. Dans ce cadre, le Conseiller interne de la Ville de Liège a pris contact avec Mme MARZUCCO, Conseillère externe en prévention de SPMT-ARISTA pour préparer un module de formation à la manutention dispensé à l'intention du personnel des milieux d'accueil de la Ville.

Plusieurs objectifs se sont ainsi dégagés des réunions préparatoires, auxquelles les responsables des milieux d'accueil ont été associés, parmi lesquels :

- privilégier les gestes et postures corrects sur les divers postes de travail (tout en étant conscients des difficultés de les appliquer au quotidien),
- dispenser des recommandations afin de limiter les contraintes posturales inutiles,

- vérifier si le matériel est adapté et correctement utilisé,
- veiller au bien-être du personnel au sein du milieu d'accueil.

L'accueillant(e) est pour nous le maillon central qui doit vivre dans un environnement adapté afin de pouvoir, à son tour, veiller au bien-être de l'enfant.

Dans la démarche de formation proposée aux équipes, Mme MARZUCCO propose de venir sur site pour aborder les thématiques sollicitées. Il s'agit pour elle de traduire les difficultés rencontrées auprès de chacun et ensuite, de s'ajuster au matériel présent dans les espaces pour acquérir les bons gestes en vue de « gommer »/remplacer certaines postures nuisibles au bien-être des personnes.

Les thématiques travaillées au cours de ces journées de formation partent de :

- la révision des notions de physiologie de la colonne vertébrale (vertèbres, disque intervertébral,...),
- des gestes et postures corrects (théorie et pratique sur les divers postes de travail/en situation réelle),
- l'ergonomie des postes de travail,
- l'application au quotidien (jeu, repos, repas,... pour divers âges),
- des recommandations légales (ergonomie hauteur du plan de travail,...)

et aboutissent sur les points pratiques sur lesquels l'attention du personnel est attirée; importance de/d' :

- acquérir les gestes et postures corrects,

- utiliser du matériel adéquat,
- appliquer les recommandations d'ergonomie,
- adopter une hygiène de vie correcte,
- appliquer les pistes de solutions au travail mais également, dans la vie de tous les jours afin que l'ergonomie devienne une routine dans la vie de chacun et plus une contrainte.

Ce qu'en disent les responsables des crèches de la Ville⁶ qui ont déjà bénéficié de ce module de formation...

Cette formation a été accueillie avec grand succès par chacune des équipes et ce qui semble avoir davantage « marché », c'est l'observation réalisée auprès de chacune des accueillantes dans leurs pratiques et dans leurs gestes quotidiens. Pour chaque membre du personnel, des remarques ont été formulées et des solutions ont été apportées (au départ du matériel présent) ou proposées pour améliorer certaines postures.



Crèche de Burenville

C'est ainsi que le service menuiserie de la Ville a été sollicité pour concrétiser, sur mesures, les idées réfléchies par les équipes. Les ouvriers communaux ont également été mobilisés pour ajuster certains équipements, comme le fait de couper les pieds des lits pour s'ajuster à la taille des puéricultrices,...

Mais encore... les responsables des milieux d'accueil ont proposé qu'une partie des moyens financiers soit allouée à l'achat de nouveaux équipements, tels que :



Crèche de Jupille

- de **gros ballons** d'assise pour adulte de 2 dimensions (pour petite et grande taille) : cet équipement a été proposé pour que la puéricultrice puisse s'asseoir à hauteur des tables des enfants lors des repas. Il s'agit toutefois d'une « technique » d'assise peu courante et qui comporte plusieurs inconvénients...notamment lorsqu'il s'agit de ranger les ballons en dehors du temps de repas.

« Notre espace ne nous permet pas de les garder en permanence lorsqu'ils ne sont pas utilisés et faute de place, ils ont dû être rangés dans la remise...du coup, on n'y pense plus tous les jours... », relate Mme ARNONE.

- de **grands poufs** : ils sont disposés en nombre dans l'espace d'activité, ce qui permet à la fois à la puéricultrice de changer de place mais également aux enfants plus grands, de s'y adosser ou de s'amuser aux jeux de cache-cache...
- des **raclettes spécifiques** pour veiller au rangement de petites pièces de jeux : munies d'un long manche, cet équipement évite de devoir s'abaisser pour ramasser...



Crèche de Chênée

- des **pincettes à tétines** : munies d'un long manche et d'une pince rétractable, elles permettent d'aller rechercher sous les lits les tétines ou autres petits objets souvent difficiles à atteindre...
- des **fauteuils d'allaitement** : dotés d'une assise ferme et de repose pieds et accoudoirs, ces fauteuils favorisent une posture assise adéquate pour donner le biberon,...

Sensibilisées par la thématique de bien-être au travail, les responsables restent en permanence à l'écoute de leur équipe et poursuivent leurs réflexions. C'est ainsi que de nouvelles chaises viennent d'être commandées à la crèche de Jupille pour permettre aux puéricultrices de s'asseoir à même le sol, tout en ayant un bon support pour le dos. Une table pour adulte adaptée à l'espace disponible et un nouveau parc en hauteur est également en commande auprès du menuisier communal.

De même, qu'un ajustement de la robinetterie d'un coin change est en cours pour permettre une meilleure posture lorsqu'une puéricultrice prend l'eau à l'évier, lors du change d'un enfant.

Parmi les solutions discutées en formation, **d'autres pistes** ont également été évoquées en dehors du matériel disponible. Parmi celles-ci et par exemple :

- au moment du repas d'un enfant, lui demander de rejoindre la puéricultrice assise à sa hauteur pour attacher son bavoir (en lieu et place de faire le tour des enfants assis à table, en se baissant pour les attacher),
- au moment de l'accueil, éviter systématiquement de prendre dans les bras les plus grands (qui marchent),
- en cours de journée, éviter de faire à la place de l'enfant et lui proposer davantage des jeux libres, l'invitant à développer son autonomie...

- mais encore, éviter de ranger en hauteur des objets/ jeux lourds...

La réflexion sur cette thématique se retrouve au cœur du métier et est donc présente au quotidien. L'attention portée par les responsables mais aussi, le soutien du PO aux préoccupations de terrain est un gage de motivation pour le personnel dans la recherche de la qualité de l'accueil pour tous. Les autres milieux d'accueil de la Ville vont avoir leur tour pour bénéficier de la formation et discuter, au cas par cas, des pistes

de solutions, selon la réalité des lieux mais encore, des préoccupations de bien-être de chacun.

Propos recueillis par Anne BOCKSTAEL auprès de 3 responsables de crèche de la Ville de Liège sur base des objectifs de formation à la manutention, communiqués par Mme MARZUCCO

BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL DANS LA CRÈCHE L'ARCHE DADOUX À ARLON...

Le bien-être au travail ne se limite pas à quelques équipements qui allègent les tâches quotidiennes des membres du personnel, nous témoigne Bernadette MARTHOZ-GERADIN, Présidente de l'ASBL et Conseillère en prévention. Si le bien-être physique est important, il ne faut pas sous-estimer le bien être moral résultant du fait d'évoluer dans des espaces sécurisés.

Dans notre structure d'accueil, nul ne pénètre dans la crèche sans avoir sonné et avoir été identifié.

La maintenance régulière des dispositifs alarme et incendie est réalisée. L'exercice d'évacuation des locaux est pratiqué régulièrement. Le personnel est formé aux premiers soins, à la réanimation et à l'utilisation des extincteurs.

Suite au projet d'aménagement de nouveaux espaces de travail, le personnel de la crèche a émis certaines

remarques afin d'améliorer leurs conditions de travail. En effet, porter des enfants d'un certain poids pour les installer sur la table à langer, se pencher pour les prendre dans un relax au sol ou dans le parc, donner le biberon sur un siège mal adapté, s'asseoir sur les sièges d'enfants pour les activités et les repas... tous ces gestes contribuent à rendre le travail de plus en plus pénible et génèrent des maux de dos et une fatigue importante en fin de journée.

Les membres du Conseil d'Administration ont décidé de donner priorité à tous les équipements et mobiliers répondant aux critères ergonomiques et respectant les normes du bien-être au travail.

Les plans d'aménagement des locaux ont été réalisés en tenant compte de la circulation dans la crèche, de l'installation de la table à langer et du parc pour enfants.



- Les armoires et les étagères sont toutes accrochées en hauteur,
- L'éclairage est équipé de variateurs pour régler la luminosité en cours de journée,
- Les plafonds sont insonorisés,
- Des lave-mains sont équipés de bouton poussoir (avec temps limité)

Crèche L'Arche Dadoux

Afin d'atteindre nos objectifs, nous avons établi un plan d'investissement financier pour remplacer progressivement tout le mobilier, les équipements et matériel divers.

Au fil des jours, une fois l'espace bien « apprivoisé » par les occupants, il a été demandé aux membres du personnel, quels étaient les équipements qui leur posaient problème...et nous avons tenté d'y remédier...

La réalisation de plusieurs meubles a été confiée à un menuisier de la région : meubles de la salle d'accueil, entrée spécifique pour les enfants, bureau des puéricultrices, porte cahiers de vie, cloisons pour définir les espaces de jeu et de repos, meuble de réserves pour la cuisine, le bureau de la direction,...

Quelques exemples d'équipements repensés pour le bien-être de tous...

→ Les tables à langer et les casiers pour le change

Les tables et armoires à langer représentent le principal « outil de travail » des puéricultrices, les « Rolls-Royce » de la crèche. Il s'agit d'un investissement financier important mais qui représente un confort indispensable.

« Il est vrai qu'on ne peut décemment pas demander à un représentant de commerce d'effectuer ses trajets à travers la Belgique en « 2CV ». Son outil de travail étant la voiture, il faut une « berline » pour que son confort, son bien-être et sa sécurité soient assurés... », compare Madame MARTHOZ-GERADIN.

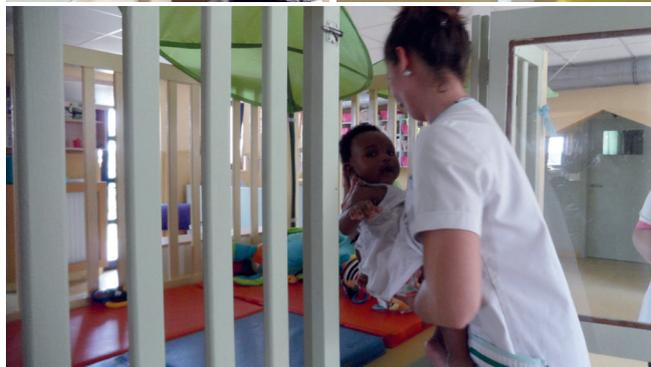
« La table à langer du milieu d'accueil est un outil adapté tant au personnel, qu'aux enfants. En effet, elle est à hauteur idéale. Equipée d'un évier-baignoire jouxtant le matelas de change, elle permet une manipulation optimale lors des soins. L'évier, profond et large, peut servir de baignoire lorsque cela s'avère nécessaire. Il dispose d'une petite marche afin que les enfants puissent s'y asseoir et d'une petite plaque réductrice à poser dans le fond pour les bébés. Un petit escalier encastré permet une meilleure autonomie aux enfants en âge de marcher. Et surtout, il soulage le personnel en lui évitant de soulever les enfants plus lourds. Ce meuble comprend également de multiples espaces de rangement pour le matériel nécessaire au bon déroulement des soins », explique Edwina DOYE, éducatrice.



Table à langer, casiers des enfants à hauteur du personnel, chaises multifonctions repliables (relax, chaises,...), lave mains pour enfants
Crèche L'Arche Dadoux

→ Le parc en hauteur

« Le parc est un atout pour la crèche. Non seulement, il est très pratique pour nous (plus besoin de se pencher) mais il l'est aussi pour les enfants. Comme le parc est au centre de la salle de vie, les enfants nous voient continuellement. Ils se sentent rassurés. De plus, un petit mot lors de nos passages les encourage beaucoup. Quand ils se retournent sur le ventre, ils voient les autres enfants. Les plus grands, au sol, aiment beaucoup leur faire des « petits coucous », ce qui fait rire les bébés », précise Amandine ADAM, puéricultrice.



Crèche L'Arche Dadoux

→ Les chaises des enfants

Plus aucun relax au sol n'est utilisé au sein de notre crèche car :

- nous souhaitons éviter que les enfants rivés au sol aient pour seul horizon, les enfants qui courent et les jambes des adultes,
- nous invitons le personnel à éviter de se pencher pour soulever les enfants,
- nous visons à améliorer la relation avec l'enfant et l'adulte et à permettre un dialogue les yeux dans les yeux.

Notre choix s'est porté sur des chaises hautes, réglables, pliables et multifonctionnelles⁷. Outre la facilité d'utilisation de ces chaises par le personnel, les enfants participent maintenant, à hauteur des adultes, à la vie de la crèche. Un sourire, un petit mot d'encouragement au passage ...

→ Le hall d'Accueil



Crèche L'Arche Dadoux



La petite porte facilite la séparation avec les parents et les professionnelles de la crèche. Plus besoin pour les puéricultrices de porter les enfants plus grands. Dès qu'ils marchent à quatre pattes, ils adorent utiliser cette entrée et/ou sortie. Car, le matin, ils entendent déjà les copains qui les attendent pour partager leurs jeux...

→ Le siège des puéricultrices : un véhicule tout terrain (4 X 4) !

Le personnel nous a fait part des difficultés de s'asseoir ou de se relever des chaises basses des enfants pour les activités et des chaises traditionnelles pour leur bureau.

Quelques recherches sur internet nous ont permis d'acheter des sièges ergonomiques. Afin de tester le produit, nous avons acquis, dans un premier temps, deux sièges ergonomiques à rou-



Marie-Françoise CLAESSENS
Puéricultrice à la Crèche
L'Arche Dadoux

lettes. A peine testés, les puéricultrices ont exprimé le souhait d'en avoir deux autres afin que chaque référente de groupe puisse en disposer.

→ Un fauteuil d'allaitement

« Confortable et ergonomique, ce fauteuil est vraiment bien pensé pour répondre aux attentes d'une meilleure position pour nourrir les bébés, quel que soit la méthode (allaitement maternel ou biberon). De plus, les accoudoirs sont réglables en hauteur et un pose biberon est intégré dans l'accoudoir. Dos soulagé, bien assis et aucun déplacement tant que bébé n'a pas fait son rot », raconte Emilie DESSET, Auxiliaire de l'enfance.



Crèche L'Arche Dadoux

→ Les lits en hauteur

« Plus besoin de s'abaisser pour déposer bébé dans son lit. Il suffit de baisser la barrière avec une main et glisser bébé dans son lit. », dit Emilie DESSET.



Crèche L'Arche Dadoux

→ Le bureau de la direction

Un espace réservé, avec lumière naturelle et mobilier adapté.



Crèche L'Arche Dadoux

→ Et en cuisine...



Crèche L'Arche Dadoux

« Les problèmes de dos se sont aggravés l'année passée. Avec le conseiller en prévention, nous avons revu toute l'organisation de la cuisine pour soulager au maximum le port des charges et trouver une assise confortable pour les tâches quotidiennes. La disposition du mobilier a été revue et les meubles les plus utilisés sont en hauteur. Un meuble avec deux tiroirs (et moustiquaires) pour ranger les fruits et autres rangements a été réalisé. L'achat d'un nouveau frigo-congélateur avec une préférence pour le frigo (plus utilisé) dans la partie supérieure et le congélateur dans la partie inférieure.

Et... le bonheur de pouvoir travailler assise sur mon siège « cavalier ». Ce qui me permet de me déplacer dans la cuisine tout en mitonnant de bons petits plats pour les enfants », raconte Laititia JOHAN, cuisinière.

→ Pour l'entretien de locaux...

La technicienne de surface dispose d'un chariot pour effectuer le nettoyage. La conception et l'aménagement de la crèche facilite son travail.

« Les chaises de bureau et de la cuisine sont des chaises utilisées principalement dans le milieu médical. Elles sont très agréables et légères. Les fauteuils d'allaitement sont également équipés de roulettes. L'acquisition de ce mobilier « léger » et à roulettes facilite grandement le travail de la technicienne de surface», dit Madame MARTHOZ-GERADIN.



Crèche L'Arche Dadoux

→ Pour l'entretien du linge...

« Sortir 7 kg de linge, les transférer dans le sèche-linge, sans devoir se baisser ou s'agenouiller pour économiser le dos est un vrai bonheur ! Conçu par le Conseiller en prévention, un socle a été réalisé par notre artisan pour installer les deux machines.

Une tablette coulissante sous chaque appareil permet de poser la manne pour sortir le linge et la faire glisser sur la tablette face au sèche-linge. » relate Sindy REDING, puéricultrice



Crèche L'Arche Dadoux

Témoignage coordonné par
Bernadette MARTHOZ-GERADIN
Conseillère en Prévention
Présidente ASBL
Crèche L'Arche Dadoux à Arlon
Province de Luxembourg