

# Risques professionnels de la petite enfance

## Fiches actions proposées aux Eaje



Fiches actions diffusées à l'ensemble des gestionnaires et directions d'Eaje (PSU et PAJE) situés dans le Bas-Rhin, portant sur deux facteurs de risques psychosociaux identifiés au regard de l'exploitation du questionnaire adressé en 2025.

<b>Destinataires :</b>	Gestionnaires d'Eaje
<b>Personnes concernées :</b>	L'ensemble des <b>directrices des Eaje</b>
<b>Objectifs :</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mener un <b>travail de réflexion</b> au sein des équipes au contact des familles et des enfants autour de 2 familles de risques psychosociaux</li> <li>• <b>Diminuer l'absentéisme</b> au sein des équipes</li> </ul>
<b>Thématiques à travailler :</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Intensité et temps de travail</li> <li>• Sens du travail</li> </ul>
<b>Temporalité :</b>	Année civile

## Impact des RPS sur l'entreprise et les salariés

### Définition et points de vigilance concernant le facteur de risque :

Ce thème permet d'identifier des indices ou indicateurs qui peuvent être considérés comme des conséquences possibles de la présence de RPS dans la structure et sur la santé des salariés.

Certaines difficultés rencontrées dans la structure peuvent être la conséquence de risques psychosociaux. Par exemple, un niveau d'absentéisme élevé, des départs volontaires de professionnels, des problèmes de productivité, sont des effets négatifs fréquemment rencontrés dans les structures exposées à des risques psychosociaux. Ces conséquences représentent un coût économique important pour le gestionnaire notamment en termes de journées de travail perdues et de temps consacré au recrutement et à l'intégration de nouveaux professionnels. Elles peuvent également affecter les collectifs de travail (désorganisation de l'activité, ambiance dégradée, conflits).

Des conditions de travail dégradées peuvent également impacter la santé des professionnels. Le cas échéant, le médecin du travail peut vous avoir signalé des problèmes de santé (troubles musculosquelettiques, stress...) qu'il met en lien avec le travail.

# Intensité et temps de travail

## Principaux constats issus du questionnaire

- Environ 90% des répondants dépassent leur volume hebdomadaire habituel dont 33% de manière régulière
- 51% déclarent avoir des difficultés pour faire face à la charge de travail
- 39% des personnes déclarent ne pas pouvoir s'interrompre quelques minutes pour faire une courte pause quand elles en ressentent le besoin

## Définition et points de vigilance concernant le facteur de risque

*L'intensité, la complexité et certaines composantes de l'organisation du travail sont des facteurs de risques importants. Ils se manifestent notamment par :*

- *une quantité de travail excessive,*
- *des interférences et tâches successives fréquentes,*
- *des horaires excessifs*

## Points de vigilance

### **Excès de travail**

*Un excès de travail hebdomadaire peut avoir des effets négatifs sur la santé (augmentation des risques cardiovasculaires, des troubles du sommeil, troubles hormonaux, augmentation du risque d'accidents). De plus, il peut inciter à la consommation de médicaments psychoactifs (anti-dépresseurs, anxiolytiques...).*

### **Difficulté à concilier vie professionnelle / vie privée**

*Les difficultés de conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle ont des répercussions sur la santé mentale des professionnels. L'organisation de la structure doit rendre possible la vie sociale et familiale des professionnels : une information précise sur les horaires de travail, l'anticipation de leur modification par la structure, la souplesse dans la prise des congés, sont autant de points qui y contribuent. De même l'examen à la demande d'un(e) professionnel(le) de possibilités d'aménagement pour des motifs personnels (liés à la santé, l'éducation des enfants...) participe à la qualité des relations de travail.*

## Exemples d'échanges autour de l'intensité et temps de travail

- Planifier le temps de travail (planning de l'équipe) suffisamment à l'avance et de s'y tenir
- Permettre des marges de manœuvre aux professionnels dans la manière de réaliser un travail de qualité (choix des façons de faire, de l'ordre des tâches par exemple)
- Dialoguer avec les professionnels pour estimer si les moyens pour obtenir une qualité d'accueil sont suffisants
- Prendre en compte dans l'organisation du travail la possibilité d'aléas (arrêt maladie, demande inattendue d'une famille...)

# Sens du travail

## Principaux constats issus du questionnaire

- 64% des répondants expriment ne pas avoir de retour régulier de la part de l'encadrement sur le travail effectué
- 12% des répondants expriment ne pas faire un travail de qualité

## Définition et points de vigilance concernant le facteur de risque

Le travail concourt de manière importante à donner un sens à l'existence de chacun. Perdre le sens de son travail ou ne pas en trouver est donc un facteur de déséquilibre psychologique et peut nuire à la santé. Le sentiment d'utilité, le fait de pouvoir échanger avec les collègues et l'encadrement sur les objectifs et les manières de faire le travail sont des éléments qui contribuent à lui donner du sens. De même le sentiment de faire un travail de qualité, dont on est fier, est protecteur.

## Points de vigilance

### Développement du sentiment d'utilité du travail

Faire un travail qu'on juge inutile est un facteur de risque psychosocial fort. A l'inverse, faire un travail qu'on juge utile aux autres (familles, public, collègues), pour la structure ou pour la société en général est favorable à la santé.

### Retours sur le travail réalisé

Le retour de la part de la hiérarchie, des collègues ou des familles, sur le travail réalisé, contribue à donner du sens au travail. Il est important que les professionnels sachent si leur travail donne satisfaction ou non et puissent identifier ce qui doit être développé et ce qui doit être amélioré.

## Exemples d'échanges autour du sens du travail

- Rendre possible les moments d'échanges contradictoires sur les façons d'effectuer le travail au quotidien
- Expliquer les tenants et les aboutissants des tâches confiées aux professionnels
- Faire un retour régulier sur la qualité du travail, dire ce qui va bien et ce qui ne va pas, expliquer pourquoi. Discuter avec les professionnels des retours des familles, positifs et négatifs.

### Exemples d'actions concrètes :

- questionnaire annuel des parents
- insérer dans l'activité quotidienne un temps d'échanges avec son équipe

## Validation du projet

- Énumérez les actions que vous pourrez mener à bien pour atteindre vos objectifs sur chacune des familles de risques psychosociaux identifiées
- Dressez la liste des évolutions attendues qui sont quantifiables et/ou mesurables
- Ajoutez-en d'autres si nécessaire