

GUIDEBOOK SERIES

Comment améliorer votre
programme de nutrition
des travailleurs



SOUTIEN À L'ALLAITEMENT

Un guide pratique à l'intention des
employeurs pour la création d'un
environnement de travail favorable à
l'allaitement

**WORKFORCE
NUTRITION ALLIANCE**

**L'allaitement n'est
pas l'affaire d'une
seule femme.**

Version

Version 1.1

Mai 2021

Copyright © 2021

Workforce Nutrition Alliance

Adresse :

s/c GAIN

Rue Varembé 7

CH - 1202

Genève Suisse

Remerciements

Ce guide a été développé en partenariat avec notre partenaire technique Alive and Thrive. Son contenu s'appuie sur la Boîte à outils du [Programme d'appui à l'allaitement en milieu professionnel](#)¹ conçue par Alive & Thrive et la Confédération générale du travail du Viet Nam, la présentation [Breastfeeding: How can we make it work?](#)² élaborée par Alive & Thrive, et le [Troisième Module](#) du Guide de l'utilisateur pour l'évaluation, l'écoute et le soutien nutritionnels (NACS) conçu par le projet d'Assistance Technique Alimentaire et Nutritionnelle (FANTA) III³.

Contributeurs

Eva de Groot (GAIN), Amy van der Kaaij (GAIN), Mirjam Kneepkens (GAIN), Auke Douma (Bopinc), Sumaiya Bushra (Bopinc), Jennifer Cashin (Alive & Thrive)

Éditeur

Jennifer Ferguson-Mitchell

Tous droits réservés

Aucune partie de cette publication ne peut être reproduite, stockée dans un système de récupération ou transmise sous quelque forme ou par quelque moyen que ce soit, électronique, mécanique, photocopie, enregistrement ou autre, sans l'autorisation préalable de Workforce Nutrition Alliance.

INDEX

Table des matières

Introduction	5
1. Avant de vous lancer dans l'utilisation ce guide	6
Avant de commencer	7
La preuve de l'impact	9
Les bonnes pratiques	11
2. Les fondamentaux du soutien à l'allaitement maternel	13
Trois étapes pour soutenir les mères en milieu professionnel	14
Principaux succès et défis	15
3. Des solutions simples pour le soutien à l'allaitement	16
Élaboration d'une politique d'allaitement	17
Création de salles d'allaitement	19
Élaboration du matériel pédagogique	21
4. Suivi du changement	22
Suivi de vos progrès	23
5. Références	24
Références	25
Ressources supplémentaires	26

Ce guide, initialement rédigé en anglais, a été traduit en français par Olam International, un partenaire de Workforce Nutrition Alliance.

CONTEXTE

Introduction

Un outil pratique

Ce guide sert d'outil pratique permettant aux employeurs d'apporter aux mères un soutien à l'allaitement maternel. Il contribue à la mise en place d'un programme efficace de nutrition des travailleurs – et d'une main-d'œuvre solide - au sein de votre organisation.

Ce guide fait partie d'une série de quatre documents produits par la Workforce Nutrition Alliance sur les piliers d'un programme solide de nutrition des travailleurs : soutien à l'allaitement maternel, alimentation saine au travail, éducation nutritionnelle et contrôles sanitaires en matière de nutrition.

Ces quatre guides sont rendus publiquement accessibles sur notre [site web](#) dans le but d'aider les employeurs à améliorer leurs programmes de nutrition des travailleurs

Qui sommes-nous ?

La Workforce Nutrition Alliance a été lancée par le Consumer Goods Forum (CGF) et l'Alliance mondiale pour l'amélioration de la nutrition (GAIN) en octobre 2019. Elle vise à toucher trois millions d'employés dans les organisations et les filières membres d'ici 2025.

Nous encourageons les employeurs qui souhaitent améliorer leur programme de nutrition des travailleurs à s'inscrire à l'un de nos programmes de soutien à la mise en œuvre.



1

**Avant de vous
lancer dans
l'utilisation ce
guide**

PRESENTATION DU GUIDE

Avant de commencer



À qui s'adresse ce guide ?

Les employeurs désirant garantir des milieux de travail tenant compte des besoins de la famille, qui soutiennent les mères et les futures mères travailleuses trouveront ce guide utile. Bien que ce manuel tienne lieu de guide pratique pour les entreprises, il peut également être utilisé par d'autres organisations qui apportent un soutien aux employées, telles que des organisations à but non lucratif, organisations de la société civile, des universités ou des organisations gouvernementales.



Qu'est-ce qui est contenu dans ce guide ?

Des conseils sont partagés sur la façon de répondre aux besoins des mères qui allaitent à leur retour au travail, ainsi que sur d'autres politiques visant à promouvoir la santé et le bien-être de la mère et de l'enfant. Le guide aide également les employeurs à sensibiliser l'ensemble du personnel sur comment et pourquoi il est important de soutenir les mères qui travaillent.



Pourquoi ce guide est-il important ?

L'allaitement maternel assure une nutrition optimale aux bébés. Ne pas allaiter peut nuire à la santé et au bien-être des mères et des enfants. Les employeurs peuvent influencer directement la santé de leurs travailleurs et de leurs enfants, ce qui profite également à leur entreprise. C'est également une façon de contribuer à la réalisation des cibles nutritionnelles des Objectifs de développement durable (ODD) des Nations Unies, car le soutien aux mères sur le lieu de travail profite de manière significative à la santé des employés. Vous trouverez des informations complémentaires sur ce sujet dans la [fiche d'information](#) élaborée par l'UNICEF.



Définition de "soutien à l'allaitement sur le lieu de travail"

Le soutien à l'allaitement sur le lieu de travail couvre les programmes ou politiques d'entreprise permettant aux mères qui travaillent d'allaiter exclusivement pendant six mois et continuellement jusqu'à deux ans. Ces programmes peuvent inclure : le respect ou le dépassement des lois nationales sur la durée du congé de maternité payé (en garantissant un minimum de six mois) ; la mise à disposition d'un lieu et d'une heure appropriés pour le tirage ou le pompage du lait pendant les heures de travail ; et l'accès des mères travailleuses à des options telles que la garde d'enfants sur place et des horaires de travail flexibles.

Les programmes peuvent également inclure des campagnes de sensibilisation ou d'éducation nutritionnelle pour les mères et leurs collègues sur l'importance de l'allaitement maternel. Le soutien à l'allaitement est parfois appelé soutien à la lactation, les deux expressions faisant référence à la même chose.



Les pratiques d'allaitement recommandées

L'allaitement, également appelé lactation, est le processus consistant à donner le lait maternel à son bébé, soit directement à partir du sein, soit en tirant ou en pompant le lait du sein pour nourrir le bébé. L'Organisation mondiale de la santé recommande aux mères de commencer à allaiter leur bébé dans l'heure suivant la naissance, de les allaiter exclusivement (sans apport d'autres liquides ou aliments) pendant les six premiers mois et de poursuivre l'allaitement, avec des aliments complémentaires adéquats, pendant deux ans et au-delà.

Il a été démontré que l'alimentation artificielle avec du lait maternisé exposait les enfants à un risque plus élevé d'infection et d'autres maladies, tout en limitant la croissance et le développement de l'enfant. Il n'est donc pas recommandé en lieu et place de l'allaitement maternel. Cependant, dans certains cas, l'allaitement peut ne pas être possible pour des raisons personnelles ou particulières. La section Références de ce guide comprend des ressources pour l'alimentation en lait maternisé de manière sûre.

La preuve de l'impact

Les avantages résumés :

Les organisations efficaces savent qu'une main-d'œuvre en bonne santé profite à tout le monde, tandis qu'une main-d'œuvre en mauvaise santé aura un impact négatif sur les résultats.

Le soutien aux mères allaitantes constitue un pilier essentiel de tout programme de nutrition des travailleurs efficace et peut venir en appui aux programmes de santé et de bien-être existants. La mise en œuvre du soutien à l'allaitement maternel est relativement facile et rentable et présente des avantages substantiels pour les mères travailleuses et leurs enfants, notamment :

Les avantages du soutien à l'allaitement en milieu de travail

 <p>Améliore la santé et le bien-être de la mère travailleuse et de l'enfant</p>	 <p>Un investissement rentable dans la santé des employés</p>	 <p>Réduit l'absentéisme dû à la maladie de la mère ou de l'enfant</p>	 <p>Augmente le moral et l'engagement</p>
 <p>Accroît la rétention des employés</p>	 <p>Attire des employés potentiels</p>	 <p>Vous positionne comme une entreprise responsable</p>	 <p>Soutien les familles des employés</p>

La preuve de l'impact

Notre [Dossier sur les preuves d'efficacité](#)⁴, fournit un résumé des preuves de l'impact du soutien à l'allaitement en milieu de travail, qui sont des preuves solides. Un examen systématique récent de 22 programmes dans neuf pays a révélé que le fait d'avoir un espace dédié à l'allaitement au travail augmente considérablement la période d'allaitement exclusif et la période d'allaitement avec alimentation complémentaire.⁵ Cette étude a également révélé que pour prolonger la période d'allaitement, les salles d'allaitement étaient plus importantes que les pauses dédiées.

De plus, plusieurs études montrent des bienfaits au-delà des avantages nutritionnels pour l'enfant. Cela comprend une amélioration de la productivité et une réduction des jours de maladie chez les mères travailleuses, ainsi qu'une diminution des

coûts des soins de santé. La rétention des employés a également augmenté.^{6,7,8} Il existe des preuves substantielles suggérant que l'allaitement réduit l'absentéisme chez les mères employées parce que leurs nourrissons sont moins souvent malades.⁹ Au Viet Nam, les entreprises bénéficiant de programmes d'allaitement affichent des taux de rétention des travailleurs nettement plus élevés (94 %) que la moyenne nationale (59 %).¹⁰

Les absences d'une journée pour s'occuper d'enfants malades surviennent plus de deux fois plus souvent chez les mères utilisant le lait maternisé que chez celles qui allaitent.^{11,12}

Cela se traduit par un retour sur investissement substantiel pour les entreprises. Le United States Breastfeeding Committee rapporte que pour chaque dollar investi en soutien à l'allaitement maternel, les employeurs réalisent une économie de 3 dollars.⁹



Les avantages de l'allaitement pour la santé des femmes qui travaillent

L'allaitement maternel procure des avantages importants pour la santé des femmes reprenant le travail après l'accouchement, ainsi que de leur bébé. Ces avantages favorisent une transition en douceur vers la vie professionnelle et réduisent l'absentéisme pour cause de maladie ou pour s'occuper d'un enfant malade :

Taux de survie

L'allaitement maternel est le moyen le plus efficace d'agir positivement sur le taux de survie d'un enfant, susceptible de prévenir 13% de tous les décès chez les enfants de moins de cinq ans dans les pays en voie de développement.

Nourriture et eau

Le lait maternel fournit toute la nourriture et l'eau dont un nourrisson a besoin pendant les six premiers mois de sa vie.

Anticorps

Le lait maternel est entièrement hygiénique et contient des anticorps qui protègent les nourrissons contre les maladies.

Adaptation aux besoins

La composition du lait maternel s'ajuste pour répondre aux besoins particuliers des nourrissons prématurés, des nouveau-nés et des nourrissons plus âgés.

Développement du cerveau

Le lait maternel comprend des acides gras, absents du lait maternisé ou du lait d'origine animale, qui sont importants pour le développement du cerveau.

Lien mère-enfant

L'allaitement favorise le lien mère-enfant et le développement psychosocial.

Moins de risques de tomber malade

Un nourrisson allaité est moins susceptible de tomber malade ou de mourir de diarrhée ou de pneumonie, et d'avoir des allergies ou des infections de l'oreille. Lorsqu'ils grandissent, ils sont moins susceptibles d'être en surpoids, obèses ou de souffrir de maladies chroniques.

Intelligence améliorée

Il existe des preuves que l'allaitement maternel exclusif améliore les performances d'un enfant aux tests d'intelligence.

Récupération

L'allaitement maternel exclusif retarde le retour des menstrues, aidant les mères à récupérer les réserves de fer, ce qui permet de réduire l'anémie et la faiblesse qui en découlent.

Faible risque de cancer

Les femmes qui allaitent ont des taux plus faibles de cancers du sein et de l'ovaire préménopausique.

Bonnes pratiques

CAS 1

Les salles d'allaitement et le soutien aux mères améliorent la satisfaction des travailleuses¹³



Pays

Bangladesh



Secteur

Textile et vêtement

Cas



La société Sparrow Apparels Ltd située à Gazipur, dans la banlieue de Dhaka, la capitale du Bangladesh, dispose d'une garderie sur son site. Les mères peuvent utiliser des salles d'allaitement bien équipées adjacentes à la garderie deux fois par jour pour allaiter leurs enfants. Une personne dédiée au sein du centre d'allaitement veille à ce que les bébés reçoivent le lait maternel stocké dans le courant de la journée. Trois infirmières et deux médecins de la garderie de l'usine sont là pour conseiller les mères allaitantes sur l'allaitement maternel et les soins de santé appropriés pour les enfants. Les mères allaitantes bénéficient de deux pauses supplémentaires (30 minutes chacune) avant et après l'heure du déjeuner pour passer du temps avec leurs bébés.

Tania Akther, une mère active de 28 ans, a déclaré à propos du programme de soutien à l'allaitement de l'entreprise : "J'arrive à prendre soin de mon fils et à le nourrir correctement. Avoir mon fils près de moi sur le lieu de travail et savoir qu'il est en sécurité et qu'il grandit en bonne santé me procure une tranquillité d'esprit. Cela m'aide à mieux me concentrer sur mon travail. C'est très utile d'avoir de telles installations et, en tant que mère, je ne pourrais demander meilleur lieu de travail."



CAS 2

La livraison du lait maternel à domicile depuis le lieu de travail : une approche novatrice pour soutenir les mères¹⁴



Pays
Indonésie



Secteur
Textile et vêtement



Cas

L'usine de confection indonésienne PT Ungaran Sari Garments a entrepris des actions importantes en vue de soutenir ses employées qui allaitent. En plus d'une salle d'allaitement, de cours de yoga prénatal et d'un programme de santé post-maternité, l'usine a lancé une nouvelle initiative de livraison de lait maternel pour faire en sorte que les bébés des employées soient toujours approvisionnés en lait maternel pendant que leurs mères sont au travail.

Devant les difficultés rencontrées par les employées au retour de leur congé de maternité, un service de livraison de lait maternel a été lancé. Lorsqu'une mère tire ou pompe son lait maternel, celui-ci est stocké dans une pièce dédiée sur le lieu de travail, puis livré à son bébé à la maison. Étant donné que plus de 95% des 15.000 travailleurs de l'usine sont des femmes, leur autonomisation constitue l'un des domaines d'intervention majeurs de l'entreprise.

"Maintenant, je n'aurai plus à craindre que mon bébé manque de lait à la maison. L'allaitement maternel permet de renforcer le système immunitaire de l'enfant. En même temps, je peux économiser l'argent que j'aurais dépensé en lait maternisé", a déclaré Pangestuti Ayuningtyas, une mère travailleuse de 27 ans.

2

Les fondamentaux du soutien à l'allaitement maternel

COMMENT METTRE EN PLACE VOTRE PROGRAMME

Trois étapes vers le soutien aux mères sur le lieu de travail



Examen

Élaborer et examiner les politiques et les orientations de votre organisation en matière de :

Congé de maternité et congé parental

Des horaires et/ou lieux de travail flexibles au retour de congé de maternité

Des temps de pause pour l'allaitement

L'utilisation de salles ou d'espaces d'allaitement



Aménagement

Choisir et aménager des salles d'allaitement :

Identifier le nombre d'employées et les besoins en salles d'allaitement.

Créer des salles privées et hygiéniques (min. 6m²), séparées des autres espaces, équipées d'un réfrigérateur, de stérilisateurs, d'une table, de chaises et, si possible, de pompes à lait maternel.

Surveiller régulièrement l'utilisation des salles d'allaitement, par exemple dans le cadre d'une enquête annuelle du personnel ou à l'aide de fiches d'enregistrement des accès aux salles.



Soutien

Créer une culture de travail favorable à l'allaitement maternel :

Concevoir des supports pédagogique (dépliants, affiches) contenant des recommandations en matière de pratiques d'allaitement, nutrition pendant la grossesse et l'allaitement, et politiques et réglementations sur l'allaitement maternel.

Organiser des formations sur l'allaitement maternel, l'utilisation de la salle d'allaitement, le tirage et la conservation du lait maternel, en collaboration avec les groupes ou associations concernés (groupe local de soutien à l'allaitement maternel, organisations communautaires ou système de santé publique).

Orienter le personnel des ressources humaines, le personnel de santé et les représentants syndicaux de votre organisation en vue de la sensibilisation sur les droits et avantages des femmes au travail, et le renforcement des capacités du personnel pour répondre aux besoins des travailleuses.

S'assurer que tous les membres du personnel sont informés de la politique de l'entreprise en incluant ces informations dans le manuel du personnel, en les partageant lors des réunions d'orientation des nouveaux employés et en partageant des informations à toutes les réunions du personnel.

Principaux succès et défis



Les éléments clés de succès

Pour bien soutenir les mères allaitantes sur le lieu de travail, songez à prendre en compte ces éléments pour en faire un succès.

Accorder des pauses

Se conformer aux lois locales imposant des pauses et des espaces d'allaitement rémunérés ou aller au-delà du cadre légal actuel pour accroître ce soutien.

Mettre à disposition des installations

Fournir des installations et du matériel adéquats pour l'allaitement.

Affecter du personnel

Désigner un membre du personnel comme point focal du programme d'appui à l'allaitement maternel.

Assurer le suivi

Suivre et soutenir le programme.



Principaux défis à relever

Les entreprises doivent généralement faire face à certain des défis ci-dessous pour soutenir correctement les mères allaitantes sur le lieu de travail.

Un environnement de travail favorable

Pourquoi ? Le soutien de la direction de l'entreprise, des superviseurs et des collègues est une condition essentielle à la mise en œuvre d'un programme de soutien à l'allaitement sur le lieu de travail.

Congé de maternité et heures de travail

Pourquoi ? Une politique de raccourcissement des congés de maternité ou de prolongement des quarts de travail amène de nombreuses femmes à arrêter d'allaiter.

Identifier un espace pour la mise en place d'une salle d'allaitement

Pourquoi ? Certaines entreprises sont généralement situées dans des immeubles à loyer élevé où il peut être difficile de trouver de l'espace pour aménager une salle d'allaitement.

Politique

Soutenir les employées par l'élaboration d'une politique d'allaitement maternel.

Encouragement

Encourager les mères à utiliser la totalité de leur congé de maternité payé.

Embauche non discriminatoire Garantir des pratiques d'embauche non discriminatoires.

Investir dans les RH

S'engager à investir dans les ressources humaines dans le présent et dans le futur.

Nombre suffisant de salles d'allaitement

Pourquoi ? Les employeurs ayant un grand nombre d'employées doivent s'assurer qu'une salle est disponible pour elles toutes, qu'elles travaillent dans des bureaux ou dans des lignes de production.

Suivi des progrès

Pourquoi ? Il est essentiel de suivre l'utilisation des salles d'allaitement et des pauses. Cela comprend la collecte des commentaires des employées, afin de cerner les obstacles à l'utilisation et les solutions pour y remédier.

3

**Des solutions
simples pour le
soutien à
l'allaitement**

MISE EN ACTION DE VOTRE PLAN

Élaborer une politique d'allaitement



Des conseils complets

Politique de soutien aux employées

L'élaboration d'une politique d'allaitement sur le lieu de travail est primordiale pour encourager et soutenir les employées dans leur recherche d'un équilibre entre le travail et l'allaitement maternel.

Planification des aspects pratiques dans la politique

La politique doit définir un plan de congé de maternité, un horaire de travail flexible et des temps de pause pour le tirage ou le pompage du lait maternel au travail. Elle doit également englober les règles et réglementations sur l'utilisation de la salle dédiée au tirage/pompage et à la conservation du lait maternel.



Des solutions simples

Respect de la réglementation

Respecter les réglementations locales et, de manière optimale, accorder au minimum 18 semaines de congé de maternité payé.

Partage de l'information

Diffuser l'information à tout le personnel et intégrer l'information dans les politiques générales en matière de ressources humaines, afin qu'elle soit facile à trouver pour tout le personnel.

Révision et mise à jour

Prendre soin d'examiner et de mettre à jour régulièrement les politiques, par exemple en incluant des questions sur la politique (acceptabilité, utilisation et expérience) dans un sondage annuel du personnel.



Conseils pratiques

Suggestions de contenus pour la politique et les règlements sur l'allaitement maternel

- Objet et portée du document
- Congé de maternité et congé parental
- Horaires et/ou lieux de travail flexibles au retour de congé de maternité
- Pausés d'allaitement
- Accès à la salle d'allaitement
- Utilisation des équipements dans la salle d'allaitement
- Personnes à contacter pour des questions ou des suggestions

Trois normes

Les éléments clés de l'initiative de soutien à l'allaitement dans le cadre du programme de nutrition sur le lieu de travail.

Sujet	Indicateur	Basique	Mieux	Meilleur	Tableau 01
Engagement des travailleurs	Participation	Toute la direction est sensibilisée au programme de soutien à l'allaitement maternel et les nouveaux employés reçoivent une orientation.	Tous les membres du personnel sont sensibilisés au programme de soutien à l'allaitement maternel et les nouveaux employés reçoivent une orientation.	Les employés participent au développement du programme de soutien à l'allaitement maternel, tous les membres du personnel sont sensibilisés au programme et les nouveaux employés reçoivent une orientation.	
	Congé parental (payé)	Disponibilité Longévité	Un congé parental amélioré est offert à au moins 50 % de l'ensemble des employées. 18 semaines de congé de maternité post-partum avec au moins les deux tiers de salaire pour tous les employés.	Un congé parental amélioré est offert à au moins 50 % de l'ensemble des employés. De 19 semaines à six mois de congé de maternité avec au moins les deux tiers de salaire et option de congé parental supplémentaire pour le conjoint jusqu'à deux semaines.	Congé parental amélioré accordé à tous les employés. Congé de maternité d'au moins six mois à plein salaire et possibilité de congé parental supplémentaire pour le conjoint d'une durée maximale de trois mois.
Travail flexible	Longévité	Politique flexible en matière de temps et/ou de lieu de travail, applicable pendant un an après l'accouchement.	Politique flexible en matière de temps et/ou de lieu de travail, applicable pendant un an après l'accouchement.	Politique flexible en matière de temps et/ou de lieu de travail, applicable pendant deux ans après l'accouchement.	
Salles d'allaitement	Disponibilité	Salles d'allaitement disponibles pour 50 à 75% des employées pendant deux ans et au-delà.	Salles d'allaitement disponibles pour au moins 75% des employées pendant deux ans et au-delà.	Salles d'allaitement disponibles pour au moins 75% des employées pendant deux ans et au-delà.	
	Proximité	À moins de 10 minutes à pied du lieu de travail.	Disponible sur le lieu de travail. *	Disponible sur le lieu de travail. *	
	Qualité	Espace d'allaitement privé non dédié avec des installations de conservation de base du lait maternel et un lavabo de lavage des mains à proximité.	Espace d'allaitement privé, hygiénique et dédié (min. 6m ²) avec des installations propres pour la conservation du lait maternel et un lavabo de lavage des mains dans la pièce.	Espace d'allaitement privé, hygiénique et dédié (min. 6m ²) avec des installations propres pour la conservation du lait maternel, un lavabo pour le lavage des mains à l'intérieur et un niveau de confort décent, avec la climatisation.	
Pauses	Longévité	Une pause d'allaitement payée de 30 minutes par jour pendant les heures de travail.	Deux pauses d'allaitement rémunérées de 30 minutes par jour pendant les heures de travail ou au moins une heure de pause rémunérée.	Jusqu'à trois pauses d'allaitement payées de 30 minutes par jour pendant les heures de travail, et/ou des temps et lieux de travail flexibles.	

* Dans certaines régions, il est également possible d'envisager la disponibilité d'une crèche. De préférence, il y a une crèche près du lieu de travail pour s'occuper des nourrissons à la fin du congé de maternité.

Création de salles d'allaitement maternel



Des conseils complets

Création d'espaces sûrs

Il est de la plus haute importance pour une mère allaitante qui retourne au travail de disposer d'un espace confortable et sûr où elle peut tirer/pomper et conserver le lait pendant la journée de travail. Des salles d'allaitement simples peuvent être créées. Les entreprises ayant un grand nombre d'employées peuvent installer des cloisons ou des rideaux dans la salle d'allaitement pour accueillir plusieurs utilisatrices, en fonction des coutumes et de la culture locales.



Des solutions simples

Identification de l'espace

Une salle d'allaitement ne nécessite pas un grand espace. Il suffit d'une pièce de seulement 6m² pouvant accueillir une chaise confortable, une petite table et un réfrigérateur. Elle doit être protégée des regards et de l'intrusion des collègues et du public.

Nombre de salles nécessaires

Le nombre de salles nécessaires dépend de la taille de l'entreprise, du nombre d'employées en âge de procréer et du nombre de bâtiments. S'il faut beaucoup de temps aux femmes pour marcher jusqu'à la salle d'allaitement, il faudra envisager la mise en place de plusieurs sites mieux situés.

Planification de l'utilisation de la salle

Si la salle doit être utilisée par un grand nombre d'employées allaitantes, les employeurs peuvent envisager de planifier son utilisation. Si elle est utilisée par seulement quelques femmes, une politique du "premier arrivé, premier servi" sera la plus efficace.

Conservation et sécurité

Le lait maternel doit être conservé au réfrigérateur dans la salle d'allaitement pour le protéger contre la contamination.

Étiquetage

Le lait maternel doit toujours être étiqueté avec le nom de l'employée et la date à laquelle il a été recueilli. Les employées doivent se charger de conserver leur propre lait conformément aux instructions données lors des séances d'orientation et aux directives affichées dans la salle d'allaitement.

Nettoyage de la salle

Les politiques du programme de soutien à l'allaitement doivent stipuler que les utilisatrices ont la responsabilité de garder la salle propre. Des lingettes ou un spray de désinfection doivent être fournis pour permettre à chaque utilisatrice de nettoyer l'extérieur et la zone autour de la pompe après utilisation. Les poubelles doivent être vidées quotidiennement. Si une équipe de nettoyage n'est pas disponible, il faudra prévoir un calendrier de répartition des tâches d'inspection et de nettoyage réguliers de la salle par les utilisatrices.

Surveillance de l'utilisation

Échanger avec les utilisatrices pour recueillir des observations sur d'éventuelles adaptations ou améliorations de la salle d'allaitement. Envisager d'inclure le suivi dans les enquêtes annuelles du personnel. En option, tenir également un registre à remplir par les utilisatrices de la salle en vue de suivre la fréquence et les moments de l'utilisation de la salle d'allaitement.



Conseils pratiques

Tableau 02

Liste de vérification pour la mise en place d'une salle d'allaitement.

	Basique	Complet
Matériel	<ul style="list-style-type: none">• Prise électrique• Salle avec rideau• Réfrigérateur• Chaise• Table• Cahier de suivi	<ul style="list-style-type: none">• Prise électrique pour chaque utilisateur• Réfrigérateur pour le lait maternel uniquement• Mouchoirs et lingettes• Ventilateur ou climatisation• Bouilloire• Stérilisateur• Étagère• Tire-lait multi-utilisateurs
Installations	<ul style="list-style-type: none">• Protection contre les regards• Pièce propre et ventilée• Écriteau• 10 min à pied du lieu de travail• Eau courante propre	<ul style="list-style-type: none">• Salle calme• Disponible sur le lieu de travail• Lavabo dans la salle
Communication	<ul style="list-style-type: none">• Politiques et règlements inclus dans le manuel du personnel et réunion d'orientation du personnel	<ul style="list-style-type: none">• Dépliants et affiches sur l'allaitement

Élaboration de supports pédagogiques



Des conseils complets

Sensibilisation

Élaborer des supports éducatifs pour sensibiliser les mères et les autres membres du personnel, en particulier les gestionnaires, au programme de soutien à l'allaitement maternel. Vous pouvez le faire en collaboration avec le personnel de santé ou des partenaires externes tels que des groupes de soutien à l'allaitement maternel.

Éducation

Orienter ou éduquer tout le personnel féminin sur la gestion du travail et de l'allaitement. Cela peut être effectué par le personnel de santé de l'entreprise ou sous contrat externe.

Formation

Former les agents syndicaux et le personnel de santé sur comment soutenir l'allaitement maternel.



Des solutions simples

Supports pédagogiques

Utiliser différents supports facilement accessibles au public, par exemple des affiches, des dépliants et des vidéos animées.

Intégration

Intégrer le soutien à l'allaitement maternel à l'éducation nutritionnelle de façon générale. Voir le guide sur l'éducation nutritionnelle pour plus d'informations sur les formes et le contenu appropriés de l'éducation nutritionnelle.



Conseils pratiques

Liste de vérification des sujets à couvrir dans les sessions de sensibilisation ou de formation

Employées

Enceintes ou ayant des enfants de moins de deux ans

- Avantages de l'allaitement maternel
- Techniques efficaces de tirage ou de pompage du lait
- Conservation et manipulation du lait maternel
- Comment gérer et développer l'approvisionnement en lait
- Comment communiquer sur les besoins en matière de santé maternelle avec les superviseurs
- Adaptation aux besoins physiques et émotionnelles des mères à leur retour au travail

Autres membres du personnel

Personnel des ressources humaines et de la santé, direction générale

- Politique de travail des femmes, données sur l'allaitement maternel
- Le rôle des syndicats dans la mise en œuvre des programmes de soutien à l'allaitement maternel sur le lieu de travail
- Méthodologies d'organisation d'ateliers et de séances de formation
- Diffusion d'informations sur le droit du travail
- Soutien à l'allaitement maternel sur le lieu de travail

4

Suivi du changement

SUIVI DE VOS PROGRÈS

SUIVI DU CHANGEMENT

Suivi de vos progrès

Le suivi constitue un facteur clé de succès pour tout programme de nutrition des travailleurs. La collecte de données et l'évaluation des résultats peuvent vous aider à quantifier l'impact de votre programme et à éclairer les décisions futures. Le suivi peut également vous alerter sur les défis à venir avant qu'ils ne deviennent des problèmes. L'inclusion d'un plan de suivi dès le départ aidera à maintenir le programme sur la bonne voie.



Répondez d'abord aux questions suivantes :

Que voulez-vous savoir ?

Comment allez-vous collecter et mesurer les données ?

Qui est responsable du processus ?

Quels sont les résultats attendus ?

Que ferez-vous des informations collectées ?

Nous avons inclus quelques exemples pour vous aider à réfléchir aux résultats que vous voudrez peut-être surveiller afin de déterminer si votre programme est couronné de succès et s'il nécessite des corrections.

1. Portée

La portée du suivi fournit des informations sur le nombre d'employés ayant accès au programme de soutien à l'allaitement maternel et sur le nombre d'entre eux qui utilisent réellement ces services. Si seulement un petit nombre d'employés utilise les services offerts, vous pouvez recueillir des observations sur les raisons.

Exemple de mesure

Le pourcentage de travailleurs ayant accès à un programme de soutien actif à l'allaitement maternel, conformément à la politique (par exemple, le pourcentage de travailleurs ayant accès à tous les éléments de la politique de soutien à l'allaitement maternel, y compris le congé parental, les formations de sensibilisation, les salles et les pauses d'allaitement/lactation).

Le pourcentage de travailleurs participant au programme de soutien à l'allaitement maternel conformément à la politique (de tous les travailleurs ayant accès au programme de soutien à l'allaitement maternel), par exemple le pourcentage de travailleurs ayant accès à un congé parental amélioré et à des formations de sensibilisation ou le pourcentage de mères retournant au travail qui utilisent les salles et des pauses d'allaitement / lactation.

2. Pratiques d'allaitement

Le suivi des pratiques d'allaitement au sein de votre main-d'œuvre féminine vous aide à comprendre l'impact de votre programme.

Exemples de mesures

Pourcentage de travailleuses ayant accès au programme de soutien à l'allaitement maternel, qui déclarent avoir allaité exclusivement jusqu'à l'âge de six mois leur nourrisson (né ou allaité pendant que la mère est employée).

Pourcentage de travailleuses ayant accès au programme de soutien à l'allaitement, qui ont continué d'allaiter leur enfant (né ou allaité pendant que la mère est employée) pendant au moins deux ans.

5

Références

DES OUTILS POUR EN SAVOIR DAVANTAGE

Références

1. Alive & Thrive et la Confédération Générale du Travail du Viet Nam.

Workplace Lactation Support Program Toolkit (2014).

2. Mathisen, R.

Breastfeeding: How can we make it work? Alive & Thrive (2016).

3. Food and Nutrition Technical Assistance (FANTA) III Project.

Nutrition assessment, counselling, and support (NACS) User's Guide (2016).

4. Dhillon, C. N.; Stone, G.

The evidence for workforce nutrition programmes. GAIN (2019).

5. Dinour, L. M. & Szaro, J. M.

Employer-Based Programs to Support Breastfeeding Among Working Mothers: A Systematic Review. Breastfeed. Med. Off. J. Acad. Breastfeed. Med. 12, 131–141 (2017).

6. Département américain de la Santé et des Services sociaux.

The business case for breastfeeding. (2008).

7. Ball, T. M. & Wright, A. L.

Health care costs of formula-feeding in the first year of life. Pediatrics 103, 870–876 (1999).

8. Bartick, M. & Reinhold, A.

The burden of suboptimal breastfeeding in the United States: a pediatric cost analysis. Pediatrics 125, e1048- 1056 (2010).

9. Mills, S. P.

Workplace Lactation Programs. AOHN J. 57, 227-231 (2009).

10. Ortiz, J, McGilligan K, & Kelly P.

Duration of breastmilk expression among working mothers enrolled in an employer-sponsored lactation program. Pediatric Nursing, American Journal of Health Promotion, 30(2):111-119 (2004).

11. Cohen R, Mrtek MB et Mrtek RG.

Comparison of maternal absenteeism and infant illness rates among milk expression among breastfeeding and formula-feeding women in two corporations. employer-sponsored lactation program. American Journal of Health Promotion, 10 (2), 148-153. (1995).

12. Dinour, L. M. & Szaro, J. M.

Employer-Based Programs to Support Breastfeeding Among Working Mothers: A Systematic Review. Breastfeed. Med. Off. J. Acad. Breastfeed. Med. 12, 131–141 (2017).

13. Partenariat entre l'UNICEF et Better Work Bangladesh.

Mothers @Work: supporting breastfeeding mothers in the workplace (2019).

14. Better Work Indonesia.

Providing a breast milk delivery service to support workers' exclusive breastfeeding programme (2019).

Ressources complémentaires



Téléchargements

Alive & Thrive

Policy paper on workplace lactation programs in Viet Nam

Alive & Thrive

Toolkit for infant and young child feeding counseling services: A social franchise model

Global Health Media

Vidéos sur le tirage et la conservation du lait maternel

UNICEF

Guide sur le soutien à l'allaitement au travail

UNICEF

Brochure sur la nutrition maternelle pendant la grossesse et l'allaitement (peut être adapté à la culture/contexte local)

UNICEF

Brochure sur la façon d'allaiter votre bébé (peut être adapté à la culture ou au contexte local)

OMS

Publication sur la préparation du lait maternisé pour l'alimentation au biberon en toute sécurité

Nos autres guides sont disponibles sur le site www.workforcenutrition.org

GUIDEBOOK SERIES