

# Flash ACCUEIL

Le journal d'information des professionnels des milieux d'accueil



## EDITO

Notre système d'accueil de la petite enfance en Fédération Wallonie-Bruxelles présente de nombreux points forts : il s'agit d'un système universel centré sur les droits des enfants, il promeut une accessibilité au plus grand nombre et est généralement loué pour ses bienfaits à l'égard des enfants plus précarisés.

Cependant, au-delà des qualités et des bonnes intentions, force est de constater que l'accessibilité des structures d'accueil n'est plus une garantie aujourd'hui. L'offre de places est loin d'être suffisante et de nombreux freins existent pour les parents, qu'ils soient d'ordre financier, géographique, culturel ou social. Ce manque d'accessibilité contribue à accentuer les inégalités entre populations, ce qui est tout à fait opposé aux ambitions de nos politiques en matière d'accueil. Le système d'inscription est inadapté à cette situation de pénurie de places et engendre une perte de confiance des usagers en raison du déficit qu'il présente en termes de transparence. De plus, le niveau de formation des professionnels de l'accueil s'avère insuffisant face à la complexité des enjeux qui s'opèrent au sein de la société moderne.

Ces constats tendent à démontrer que le système actuel a atteint ses limites et qu'il doit être réformé en profondeur. Nous avons besoin d'une politique d'accueil ambitieuse et plus juste.

*Lire la suite... p. 23*

Claudia CAMUT  
Présidente de l'ONE

**N°25 - 3<sup>ème</sup> trimestre 2015**

## SOMMAIRE

### **AU QUOTIDIEN** P. 2-8

- L'observation : un outil au service de l'action

### **SANTÉ** P. 9-10

- Pour vos beaux yeux !

### **ZOOM SUR ...** P. 11-19

- Le burn-out...
- Le « burn-out »... Mieux le définir pour mieux le prévenir...

### **JURIDIQUE** P. 20-22

- L'usage des images en milieux d'accueil

### **ACTUALITÉ** P. 23-25

- La réforme du secteur de l'accueil
- La « Fureur de lire » et l'ONE : un beau roman, une belle histoire...

### **RECETTE** P. 26-27

- Frites de légumes colorés

### **À ÉPINGLER** P. 28-30

- Allaitement, on est là pour vous !
- Enfance (0-6 ans) : Des écrans déjà omniprésents..?

### **FLASH-BACK** P. 31



## L'OBSERVATION : UN OUTIL AU SERVICE DE L'ACTION

L'observation est le plus souvent au service d'un projet, d'une intention d'action du milieu d'accueil.

L'observation est une attention portée à tous et chacune. En cela, elle est un soin porté aux enfants<sup>1</sup>. Elle est le plus souvent au service d'un projet, d'une intention d'action du milieu d'accueil. Ce que l'on va observer est orienté et prend son sens dans la question pour laquelle des pistes de solution sont recherchées, dans la situation que l'on cherche à améliorer. *L'observation conduit à l'action en éclairant le professionnel sur une situation, permettant par-là de dégager des pistes de travail.*

Le choix du support d'observation<sup>2</sup> et sa mise en œuvre<sup>3</sup> seront orientés par ce qui est possible et par le résultat que l'on cherche à atteindre.

*L'observation est aussi une façon de mieux objectiver ce que les enfants vivent à un moment donné et comment ils le vivent.* Ainsi, observer, c'est aussi leur donner une place dans le choix et la manière dont les situations éducatives sont mises en place à leur attention.



Dans l'expérience relatée ci-après par ses acteurs eux-mêmes, l'équipe d'encadrement et les puéricultrices ont choisi d'observer des séquences de vie dans le milieu d'accueil par la technique de *l'outil vidéo*. Ce dispositif permet de garder le projet « en tête » et de le maintenir dans la durée, malgré les aléas du quotidien.

L'expérience a commencé par un temps de filmage pour se familiariser à l'outil utilisé.

Après avoir dépassé le cap des premières craintes d'être filmé, la vidéo s'avère un outil « puissant ». Il permet « d'arrêter le temps », de revenir en arrière, d'ouvrir à des possibles sans l'urgence du moment.

1 Voir article Flash accueil N°24 « Au quotidien – L'observation est un soin ».

2 Papier crayon, grilles construites avec points d'attention à épingler dans cet article, carnet de bord, photos rassemblées en séquences de sens, vidéos ...

3 D'une attention flottante dont on garde des traces après coup, à un dispositif comprenant des temps programmés, des temps de prises de recul et d'échanges.

Mise en place de l'outil vidéo pour observer et analyser en équipe les pratiques par Stéphanie CHARLES, psychologue au sein des milieux d'accueil de la Ville de Seraing.  
Témoignage relaté par Chantal WYART, chef de bureau spécifique du service de la petite enfance de la ville de Seraing, en charge des milieux d'accueil communaux.

Suite au constat de la difficulté de mettre l'ensemble de l'équipe en réflexion autour du projet d'accueil, de rencontrer un sentiment d'adhésion et de cohésion au sein de l'équipe pour mettre en place des pratiques communes cohérentes pour les enfants et leur famille, nous avons eu écho de la démarche de l'équipe de l'ONE en association avec l'IEDPE<sup>4</sup>, décrite dans le guide ERATO<sup>5</sup>. Nous avons décidé de nous en inspirer pour tenter ***l'expérience de l'outil vidéo au sein de nos milieux d'accueil.***

## EXPLICATION DE NOTRE DÉMARCHE :

### Précautions préliminaires :

Nous veillons d'une part, à garantir un respect des enfants et des personnes filmées par un visionnage bienveillant et orienté « solution » ; d'autre part, à ce que les différents groupes soient impliqués successivement.

Il est bien précisé à l'équipe que le but est d'observer le groupe d'enfants, afin de voir si ce qui est mis en place favorise au mieux leur développement et leur permet d'aller le plus loin possible dans leur expérience. L'objectif n'est pas de « surveiller » le personnel.



1 Nous proposons dans un premier temps ***une réunion « organisationnelle »***, afin de définir en équipe une question que les puéricultrices souhaitent (re)travailler. Il nous semble important que la demande émane du personnel directement en contact avec les enfants et leur famille.

Lors de cette réunion, un tour de table est organisé afin que chacun puisse s'exprimer quant aux points du projet d'accueil à revoir en priorité. Nous choisissons ensuite un point en fonction de la majorité, du degré d'urgence, en essayant d'alterner les services concernés. ***Nous tentons de définir une question suffisamment précise pour déterminer***

***ce que l'on va filmer.*** Nous prévoyons ensuite ***un planning*** en tenant compte de la présence des enfants et des adultes, les dates de passage de sections, des possibilités de réunion.

On met en place un ***« cahier de bord »*** de la démarche qui suivra le projet du début à la clôture. Il constituera une trace écrite de la réflexion en reprenant : la question de base, les moments de tournage, la liste des enfants et du personnel présents, les réflexions et analyses issues des réunions, les objectifs poursuivis. Les puéricultrices seront invitées à noter régulièrement leurs réflexions dans ce cahier.



2 Nous filmons avant le début du moment « cible », afin que tout le monde se familiarise à la présence de la caméra. On filme en grand angle fixe, orienté sur le groupe d'enfants.

Une séquence d'une vingtaine de minutes consécutives sera ensuite choisie pour l'analyse. Pour ce faire, le film est regardé en accéléré de manière globale avec un regard le plus objectif possible pour chercher la séquence qui illustre le mieux la question posée et la représentativité du quotidien.

3 Une réunion est organisée peu de temps après pour analyser le film et définir de nouveaux objectifs de travail (si souhaité, les personnes filmées peuvent se familiariser avec les images mais aucune analyse ne peut être faite en l'absence du groupe complet).

4 Un second tournage est programmé deux mois plus tard, dans les mêmes conditions.

5 Une réunion est planifiée peu de temps après le second film, pour analyse et évaluation des objectifs fixés. Après cette rencontre, si les objectifs sont atteints et qu'ils font l'objet d'un consensus, ils sont repris dans les repères du projet d'accueil. Si l'expérience n'est pas concluante, les objectifs sont modifiés et la démarche recommence pour deux mois.

Lorsqu'un projet est clôturé, les puéricultrices peuvent proposer un autre thème (qui découle souvent du précédent) ou demander une pause, le temps de voir émerger une autre demande.

Il nous semble que deux projets par crèche et par an constituent déjà une bonne mise en réflexion du projet d'accueil, sans épuiser les équipes.

4 Institut Européen de Développement des Potentialités de tous les Enfants - IEDPE

5 Guide méthodologique Erato, Accueillir la diversité dans les milieux d'accueil de l'enfance (0-6ans), analyser, évaluer, innover - 2011

**POINT DE VUE D'UNE PUÉRICULTRICE (JULIE)**

« Au début, j'étais sceptique quant à l'apport des observations filmées.

Être filmée et par la suite se voir, cela devant toutes mes collègues, était quelque chose qui m'angoissait. Je pense que c'était la peur d'être jugée, jugée dans mon travail.

Une fois que les choses se sont mises en place, que j'ai compris que les observations filmées se limitaient à notre structure d'accueil, que les personnes avec qui on allait observer les films n'étaient que mes collègues proches, avec qui je travaille tous les jours, j'ai pu me détresser et envisager la démarche différemment. »

« En y réfléchissant, rien de tel que de se voir, c'est vraiment parlant!

C'est important de se voir car quand on est tout le temps dedans on ne se rend pas compte de certaines choses.

Par exemple, les premières observations filmées ciblaient l'aménagement de l'espace. Cela nous a vite permis de nous rendre compte que l'aménagement proposé aux enfants n'était pas le plus adapté. ».

« Finalement, qu'il y ait une difficulté ou pas, les observations filmées sont super enrichissantes et bénéfiques. Face à une difficulté, nous avons pu ensemble trouver des pistes de solutions. Mais les observations filmées nous ont aussi permis de nous remettre en question! Ainsi, cela nous a rappelé l'importance de bien observer et d'observer un maximum. »

« Dans notre travail, on peut toujours s'améliorer... C'est un outil qui soulève des interrogations, ouvre la discussion et amène la réflexion sur nos pratiques. »

Compte rendu d'une démarche d'observation mise en œuvre en 2013 par l'équipe de la Crèche « Les Petites Canailles » de la ville de Seraing (Capacité : 24 places / 3 sections).



**QUESTION DE DÉPART :**

Comment trouver la juste distance (juste proximité ?) entre la puéricultrice et son groupe de référence, lorsque l'on sait qu'on est fort « bisous » mais qu'on ne voit pas très bien en quoi cela pose problème aux enfants ?

**QUE FILMER ?**

C'est une question qui concerne tous les services mais cela est peut-être encore plus marqué dans le service des bébés. Nous allons donc filmer le service des bébés en grand angle fixe, incluant la sortie du dortoir, le coin change et les fauteuils de repas, de 9h30 à 11h30.

**RÉUNION D'ANALYSE**

**1. Synthèse de l'impression et expression des personnes filmées.**

En visionnant les images, les puéricultrices relatent :

- une impression de couper le lien avec l'enfant lors d'un biberon car elle regarde par terre, dehors, les autres enfants...
- une prise de conscience de choses faites machinalement, comme passer au-dessus de la barrière, faire quelques bisous, rentrer dans l'espace alors que les enfants jouaient de manière autonome...
- une ambiance plus calme que d'habitude. Moins d'enfants ? C'est bizarre de se voir dans son travail...

## 2. Synthèse des impressions des collègues :

- une belle capacité à se concentrer lors des moments privilégiés, malgré les bavardages des collègues et les questions de la psychologue ;
- de belles relations avec les enfants ;
- assez bien de bisous et « bisous-dévorants » ;
- du bruit ambiant assez intense, bien que sans doute amplifié par la caméra ;
- de toute façon, les bavardages sont habituellement assez présents.

## 3. Réflexions :

- le contact, la relation avec les enfants sont évidemment essentiels mais attention à l'intrusion dans leur intimité, leur intégrité, leur construction personnelle. Il faut que l'adulte de référence soit présent, soutenant, sécurisant, contenant mais il ne peut remplacer le parent et l'intimité parent-enfant, ni combler un besoin personnel de la puéricultrice, ni engendrer trop de plaisir qui induirait une certaine dépendance et un manque en son absence...
- une prise de conscience de certaines situations qui peuvent être gênantes en présence des parents : lorsqu'on fait un bisou à l'enfant qui est dans les bras des parents, on est parfois très proche physiquement du parent, quand un parent insiste pour que l'enfant fasse un bisou alors que parfois on voit que l'enfant n'en a pas envie, quand on prend l'enfant des bras du parent et qu'on voit que le parent a fort difficile... ce ne sont pas des moments opportuns pour embrasser l'enfant et pourtant, on le fait, par envie, par habitude...

## CONCLUSION ET OBJECTIFS DE TRAVAIL :

*Le film a permis de réfléchir en équipe autour d'une problématique et d'observations communes.* Cette question sur la juste distance entre la puéricultrice et l'enfant avait déjà été régulièrement soulevée, principalement par la responsable mais entraînait peu de prise de conscience.

*La vidéo parle et suscite une bonne réflexion.* Les puéricultrices sont d'accord de tester certains changements pour une durée de deux mois mais sont à priori peu convaincues de l'impact potentiellement négatif de ces « débordements affectifs ».

## Définition des objectifs suivants à appliquer pendant 2 mois :

On peut garder les bisous de bonjour et d'au revoir ou un bisou, lors d'un moment privilégié mais :

- ➔ pas lorsque l'enfant se trouve dans les bras de ses parents ;
- ➔ pas de bisous-dévorants, « bisous en série » ;
- ➔ observer l'enfant et ne pas lui demander, ni l'interrompre pour lui faire un bisou ;

- ➔ ne pas embrasser un enfant qui semble ne pas en avoir envie ;
- ➔ réfléchir à ce par quoi on peut remplacer ces moments-bisous dans la relation privilégiée à l'enfant.

*Suivi des réflexions via le cahier de bord.*

## SECOND FILM

Pour des raisons de manque de personnel, le délai a été plus long que prévu entre les 2 films et un passage de sections a eu lieu dans cet intervalle.

## RÉUNION D'ANALYSE :

### 1. Synthèse de l'impression et expression d'une personne filmée.

Une puéricultrice du service, pour qui la problématique de trop nombreux câlins aux enfants était particulièrement présente, a bien investi le cahier de bord. Elle s'est remise en question dès le lendemain, en a fait part dans le cahier et l'a utilisé comme support à son effort. Elle relate à l'équipe qu'elle a vraiment dû

« prendre sur elle » et faire un effort mais se rend compte que l'effort est plus facile qu'imaginé et qu'elle peut en fait assez facilement remplacer les bisous par d'autres relations à l'enfant. Elle part plus du besoin de l'enfant.



## 2. Synthèse de l'impression de l'ensemble de l'équipe.

- **expérience partagée !** Chacune se rend compte que faire moins de bisous n'enlève rien à la relation à l'enfant et que l'effort n'est pas si difficile. Prise de conscience générale du fait qu'il y avait trop de bisous mais aucune n'est persuadée que cela peut ne pas être positif pour les enfants et familles... **Elles restent néanmoins d'accord pour continuer cette expérience concluante.**
- les responsables sont vraiment convaincues par la démarche puisque cette question avait déjà été abordée en réunion, sans prise de conscience de la nécessité d'un changement de la part des puéricultrices. Elles sont surtout contentes et fières de la capacité de remise en question et d'investissement dans un projet collectif de la part de l'équipe des puéricultrices !

## OBSERVATION ET TRAVAIL EN RÉSEAU DE MILIEUX D'ACCUEIL

La démarche d'observation peut s'inscrire dans un travail en réseau de milieux d'accueil qui mutualisent alors leurs ressources et partagent leurs expériences.

Il peut s'agir, par exemple, du rassemblement d'équipes de milieux d'accueil d'un même pouvoir organisateur ou du regroupement de plusieurs milieux d'accueil, de quelques accueillantes qui font appel, le cas échéant, à des ressources locales – formateurs, agents ONE... Ce travail en réseau crée les conditions nécessaires pour mener ce type d'observations, de projets, en permettant **un regard croisé sur les pratiques éducatives de chacun**, tout en donnant l'opportunité de sortir d'un certain isolement.

Ainsi, en province de Liège, **un petit groupe d'accueillantes autonomes** s'est mis en projet à partir d'un questionnement sur « l'observation de l'activité vécue par les enfants ». Une participation commune à une conférence-débat sur le thème des « jeux, jouets, objets » a servi de déclencheur. Ce groupe s'est réuni à 8 reprises, sur une période de 18 mois pour échanger sur leurs pratiques. Entre chaque rencontre, les accueillantes ont eu l'occasion de se donner des temps pour expérimenter de nouvelles approches dans leur milieu d'accueil.

Dès le départ, **chacune a identifié un souhait d'amélioration qui lui était propre** : tenter une expérience avec des objets informels, introduire une nouvelle proposition d'activité (manipulations avec farine, eau...), exploiter les éléments naturels (marrons, potirons...), réaménager un coin symbolique (dînette), redynamiser la mise à disposition de livres, créer une « boîte à sensations » (avec matériaux de diverses textures – doux, rugueux, chaud, froid...) dont certains éléments ont été transformés en « coussin découverte », grâce aux talents d'accueillantes.



Une première étape a permis de préciser et formaliser le projet de chaque accueillante. La difficulté majeure a été la clarification de ce dernier : **« Je propose tel aménagement de l'espace, tel matériel ou telle activité aux enfants, pour atteindre quel objectif ? ».**

Dans les étapes suivantes, chaque accueillante a témoigné sur son projet d'« observation de l'expérience vécue par les enfants ».

**Pour faciliter les échanges, chacune a choisi un mode de présentation.**

Par exemple, un partage de photos, racontant l'histoire de l'action en cours ; des séquences vidéo<sup>6</sup> (caméra – ou Smartphone- posé(e) sur un meuble avec prise de vue fixe, en plan large) ou le récit d'observations ou de commentaires.

Ces différents modes de communication ont permis de relever les points d'attention, ce qui est regardé ou gardé en mémoire comme informations.

**Les échanges et le matériel d'information recueillis ont également fait l'objet d'une attention particulière dans la perspective d'une communication aux parents autour de l'activité de l'enfant.** Elles n'étaient pas d'emblée convaincues de l'importance de ce partage avec les familles ; la tendance étant de réduire cette expérience quotidienne à « Léo a bien joué ».

Au final, cette communication plus détaillée s'est avérée enrichissante et une source de plaisir pour la plupart des accueillantes et des parents.

## QUELQUES PROJETS MIS EN ŒUVRE PAR LES ACCUEILLANTES

## « A PARTIR D'UN MATÉRIEL INFORMEL »



Un espace a été aménagé pour présenter du matériel informel aux enfants (boîte avec anneaux, morceaux de tuyau, coquillages...). Chaque enfant dispose de son propre matériel, identique au niveau du nombre et de sa disposition. L'espace d'activité est symbolisé par un tapis aux coins desquels les objets sont déposés. L'activité est proposée régulièrement.

*La réflexion au sein du groupe des accueillantes a porté sur la mise en scène de la disposition des objets, sur le choix de ceux-ci (taille, poids, possibilité de manipulation, sécurité intrinsèque...)*

*L'observation et l'analyse des séquences vidéo mettent en évidence une capacité de concentration surprenante des enfants (un long temps d'activité avant de montrer des signes de lassitude), une diversité de manipulations. Disposant du même matériel de départ, ils entrent peu en conflit ...*

## « PATOUILLE »



Une première expérience de mise à disposition de farine, d'eau... s'est avérée peu concluante : les enfants sont maculés de la tête aux pieds ; de plus, un travail considérable de nettoyage... ;

Après avoir visionné les images, le projet a été structuré différemment. Il a ainsi été suggéré de créer un espace délimité (un grand carré de plastique au sol pour chaque enfant) et de proposer à chacun son matériel de base, présenté dans de petits bols.

*Dans ce projet, l'attention a été portée sur la manière de mettre à disposition des enfants un matériel particulier, sur le choix des moments propices pour réaliser cette activité et sur la manière de ne pas délaissier les plus petits également présents.*

*Une nouvelle observation de cette activité « réajustée » a permis de constater des enfants concentrés sur leur projet et en interactions positives, une fois que les conditions propices à l'activité ont été réunies.*



## « UN ESPACE SYMBOLIQUE »

Le point de départ de ce projet est centré sur l'insatisfaction de l'accueillante quant à l'utilisation de la dînette. Les objets étaient utilisés partout dans l'espace de vie, lancés... créant une source de tension et le recours à des injonctions nombreuses « Non, tu ne peux pas... », voire à des interdits « Ce n'est pas fait pour... ».

La description du lieu a mis en évidence la présence d'un grand nombre d'objets dont la plupart n'avaient rien à voir avec l'activité souhaitée. L'espace a été réorganisé en limitant le nombre d'objets, en déplaçant ceux qui n'étaient pas en lien avec l'activité, en installant une petite table

recouverte d'une nappe à proximité... ; bref, en soignant la mise en scène.

L'utilisation anarchique de l'espace « dînette » par les enfants s'est vite estompée, limitant dès lors les injonctions et les interdits.

Une surprise supplémentaire est venue gratifier ce nouvel aménagement : les enfants se sont inspirés du jeu pour demander à l'accueillante des aménagements du moment de repas réel (une petite nappe sur la table).

« RECHERCHER ET EXPLORER DES MATÉRIAUX NATURELS »



Lors d'une balade, les enfants marquent leur intérêt pour les potirons puis, plus loin, pour les marrons tombés au sol... Ce matériel est ramené dans le milieu d'accueil.

La chasse aux idées d'utilisation est ouverte...

Les marrons serviront à créer des alignements, à emplir - vider différents contenants, à les faire rouler...

Le potiron se transforme en soupe, en citrouille. Quelle sensation de retirer les graines une fois un « chapeau » découpé par l'accueillante !

Disponibles facilement et à coûts réduits, les matériaux naturels sont une source inépuisable d'activités.



Ici, les accueillantes ont aussi mis en évidence la capacité des enfants à initier un projet issu de leur imagination.

POUR CONCLURE...

*Les projets relatés relèvent du quotidien et non d'activités exceptionnelles.* C'est dans ce quotidien que l'observation s'ajuste au plus près du vécu et de la prise en charge des enfants.

Des changements ou ajustements de pratiques ont été réfléchis sur base des effets constatés sur l'activité de l'enfant.

Parmi ceux-ci :

- la prise de conscience de l'intérêt de respecter le projet d'activité de l'enfant ;
- la prise de conscience sur leur impact quant au déroulement de l'accueil (le déroulé de l'activité ne va pas de soi) ;
- la prise de conscience, que leur attitude de professionnelle de l'enfance permet ou non à l'enfant d'être autonome dans son activité.

Les échanges autour des observations de ces activités ont aussi mis en évidence toute la subtilité des interactions entre les enfants présents (indifférence, imitation...).

*Les temps d'observation dont le professionnel garde traces, servent à engager de petits ou grands changements en milieu d'accueil.* Ils sont autant d'occasions de capitaliser des expériences pour aller plus loin, pour remettre en question, dans l'instant ou plus tard, certaines routines parfois inadaptées ou des « évidences ».

Le fil rouge d'une observation vise toujours à comprendre le bénéfice attendu des actions des professionnels de l'enfance pour chacun des enfants accueillis.

Chantal WYART  
Chef de bureau spécifique du service  
de la petite enfance de la ville de Seraing

Luc BOURGUIGNON  
Conseiller pédagogique ONE (Liège)

Béatrice DUCHESNE  
Agent Conseil ONE (Liège)

POUR EN SAVOIR PLUS :

*Guide méthodologique Erato, Accueillir la diversité dans les milieux d'accueil de l'enfance (0-6ans), analyser, évaluer, innover* - co-produit par l'EADAP, l'IEDPE, l'université de Splitz, Le CNR de ROME et l'ONE, avec le soutien de la Fondation Van Leer - 2011

Brochure téléchargeable sur le site du [www.lefuret.org](http://www.lefuret.org)

A suivre dans la prochaine édition  
du Flash Accueil : d'autres expériences  
menées en milieux d'accueil  
autour de l'observation...



## POUR VOS BEAUX YEUX !

### Importance d'organiser des séances de dépistage.

A l'ONE, le dépistage des troubles visuels est **un programme prioritaire de médecine préventive du nourrisson et du jeune enfant**.

Pourquoi ce dépistage est-il important ?

- entre 1 et 3 % de la population souffre d'une diminution (uni ou bilatérale) de l'acuité visuelle ;
- près de 10 % des enfants de moins de 6 ans souffrent d'un trouble de la vue ;
- l'amblyopie est une altération de la fonction visuelle d'un œil ou des deux, qui s'installe pendant l'enfance et qui, sans traitement, peut persister toute la vie.

La précocité de la détection est cruciale pour le développement de l'enfant :

- l'efficacité du traitement de l'amblyopie fonctionnelle est très efficace avant l'âge de 4 ans mais diminue par après ;
- la gravité de l'amblyopie anisométrique (unilatérale) augmente avec l'âge.

#### COMMENT ÇA SE PASSE ?

Le programme prévoit pour chaque enfant **un examen visuel complet entre 20 et 36 mois**. Le dépistage comprend une observation fine des yeux et divers tests.

L'ONE possède 20 appareils de mesure de réfractométrie, de type « Retinomax » et une équipe de personnel médical ou paramédical spécialisé.

En 2013, 19 examinateurs différents ont participé au dépistage précoce des troubles visuels. Parmi ceux-ci, 11 disposent d'une formation de médecin, 7 d'une formation d'orthoptiste et un d'une formation d'assistant technique en ophtalmologie (ATO).

Le dépistage est organisé dans les milieux d'accueil collectifs qui peuvent réunir entre 15 et 20 enfants. Pour les enfants qui fréquentent un milieu d'accueil dont le nombre d'enfants n'est pas suffisant pour organiser une séance, les parents peuvent prendre contact avec la consultation de proximité. Un rendez-vous leur sera proposé.

Pour l'organisation d'une séance de dépistage, il suffit que le responsable du milieu d'accueil introduise une demande auprès du secrétariat en charge du dépistage visuel de la subrégion de l'ONE ou auprès de l'administration subrégionale dont il dépend.

Pour les accueillant(e)s, il s'agit de prendre contact avec la consultation la plus proche ou vers la TMS de référence, via l'administration subrégionale dont il(elle) dépend.

Le secrétariat établit un planning en fonction des demandes et des disponibilités des examinateurs. Le temps d'attente peut varier entre 3 à 6 mois.

Une fois le calendrier établi, il prévient les milieux d'accueil ayant fait la demande des rendez-vous à venir et leur fait parvenir tous les documents administratifs nécessaires (invitations, affiches, etc.).

Les milieux d'accueil envoient alors les invitations aux parents.

#### **L'examen dure environ 10 minutes.**

Afin que le dépistage puisse être réalisé dans de bonnes conditions, vous devez disposer de :

- un local calme, peu ensoleillé ;
- deux chaises : une pour la personne qui tiendra l'enfant, une autre à roulettes de préférence, pour l'examineur ;
- une table ;
- une prise de courant.

## BRÈVE PRÉSENTATION DES RÉSULTATS

La Direction médicale de l'ONE coordonne la collecte de données spécifiques qui lui est transmise. Elle prévoit que le bilan de santé à 30 mois de la BDMS inclut une question destinée à vérifier si l'enfant qui présente un trouble de la vision a bénéficié d'une évaluation ophtalmologique.

## Quelle est la situation actuelle ?

- Près de la moitié des enfants vus par les structures de l'ONE (milieux d'accueil ou consultations pour enfants) a bénéficié d'un dépistage de la vue entre 18 et 47 mois ;

- Parmi les enfants dépistés, un enfant sur dix a été dirigé vers un spécialiste qui a confirmé l'anomalie dans 75 à 80 % des cas.

Environ 11 % des examens sont rapportés comme irréalises et 3 % montrent des résultats douteux.

Bien que ces examens soient non invasifs, ils demandent quelques minutes de calme et d'attention de la part de l'enfant, ce qui n'est pas toujours aisé à obtenir chez les très jeunes. Dans ce cas, on invite l'enfant à se représenter au contrôle quelques mois plus tard.

## BRÈVE PRÉSENTATION DES RÉSULTATS

Ce service est **gratuit**. Il s'adresse aux enfants à partir de l'âge de **20 mois** car l'examen demande un minimum de collaboration de la part de celui-ci.

Le but de ce dépistage est de réaliser un examen le plus tôt possible afin de prévenir et de traiter rapidement un défaut de vision.

Cet examen, tout à fait indolore, est réalisé par un orthoptiste ou un médecin. N'hésitez pas à contacter l'administration subrégionale de votre région pour toutes questions complémentaires.

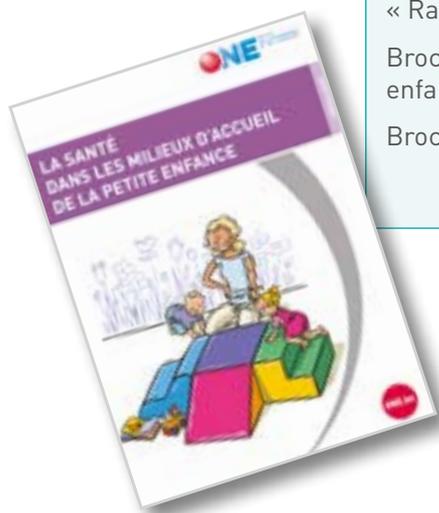
Sophie FERRO  
Gestionnaire de dossiers à la Direction médicale ONE  
Dr. Ingrid MORALES  
Médecin adjoint Direction médicale ONE  
Dr. Marie-Christine MAUROY  
Responsable de la Direction médicale ONE

## POUR EN SAVOIR PLUS :

« Rapport 2015 de la Banque de Données Médico-Sociales »

Brochure « la santé dans les milieux d'accueil de la petite enfance » pp. 8-9 ONE - 2015

Brochure « Cinq sens pour croquer la vie » ONE - 2008





## LE BURN-OUT...

On en entend parler, un peu, beaucoup, de plus en plus... Mais c'est quoi ?

### *Témoignage d'une responsable d'un milieu d'accueil*

*Ce n'est pas pour moi, non... ça ne risque pas ! Et puis, tout d'un coup, sans prévenir, c'est pour moi. Je travaille, je cours, je m'occupe de mes enfants, je tiens le coup ; je cours, le boulot, la famille, je tiens le coup ; les réunions, le boulot, je tiens le coup ; la famille... tout va bien ; j'irai chez le médecin un de ces jours, c'est juste un peu de fatigue, je tiens le coup ; je crie sur mes enfants, je ne faisais pas ça avant, vraiment beaucoup de fatigue, un peu stressée mais je tiens le coup ; oui, oui, j'irai chez le médecin dès que j'ai le temps...*

*Un malaise en voiture m'oblige à suivre les conseils répétés de mon entourage à aller chez le médecin et je craque... complètement, je me vide de mois de stress, de tension, les larmes coulent, non la rivière, le fleuve des émotions qui sortent... Pas grave, « donnez-moi deux jours docteur et après je serai sur pieds, juste besoin d'un tout petit peu de repos ! » Le médecin m'arrête pour 15 jours. 15 jours ! Et ma crèche ? Qu'est-ce qu'elles vont faire sans moi ? Qu'est-ce qu'on va penser ? Qu'est-ce que je vais bien pouvoir faire pendant 15 jours ?*

*Dès le lendemain, c'est la descente aux enfers : je me retrouve comme paralysée, incapable de faire quoi que ce soit, plus aucune tâche ménagère, m'occuper de mes propres enfants me semble insurmontable... qu'est-ce qui m'arrive ??? Quelle culpabilité ! Je finis par accepter de prendre le traitement proposé (quelle horreur, moi qui suis anti-médicaments) : un peu d'antidépresseurs et une aide pour dormir... Dormir, enfin, un peu... Ça faisait combien de mois que je ne dormais plus ? Le médecin, tellement gentil, me prolonge, de semaine en semaine, vu mon état qui se rapproche de l'épave. « Tu fais un burn-out, il te faudra au moins six mois pour t'en sortir ». Quoi, 6 mois, ah non, impossible, on a besoin de moi au boulot ! Sur ses conseils et après plusieurs semaines, j'accepte de me faire aider par une psychiatre. Même constat : « Madame, vous faites un burn-out, il vous faudra au moins 6 mois ». Non, non, ça va aller mieux plus vite, dans quelques semaines je suis au boulot et en forme !*

*Voilà, la descente s'est prolongée 4 mois et 4 mois supplémentaires ont été nécessaires pour amorcer une remontée, avec beaucoup d'aide. Aujourd'hui, ayant repris pleinement mon activité de responsable de crèche depuis plusieurs mois, je peux témoigner. Et cela bien que je sache qu'un burn-out ne vous laisse pas indemne, les cicatrices sont là et elles mettront probablement longtemps à s'effacer... Le temps fera le reste.*

*Mon entourage savait, bien longtemps avant moi, que j'étais en souffrance : stress, surcharge de travail et d'activités, manque de sommeil, réactions émotionnelles disproportionnées, tension, manque de patience, course permanente et refus d'accepter les conseils...*

*Mon équipe, quelques mois après mon arrêt de travail m'a dit « on sentait bien que tu n'étais plus pareille, tu étais devenue irritable, nerveuse, tu ne souriais plus ». Ce fut un choc pour moi d'entendre ça.*

*Très progressivement, je suis arrivée à déculpabiliser par rapport à mon entourage, à mon équipe. Oui, tout le monde peut craquer un jour. Oui, je ne suis pas une super-woman insensible au stress, aux émotions. Et oui, mon équipe peut s'en sortir sans moi. Mais ma famille, elle a besoin de moi, mes enfants ont besoin d'une maman sur qui ils peuvent compter et s'appuyer. Pour elle et parce que j'aime mon travail, j'ai pris le temps qu'il fallait et j'ai pu recommencer ma vie, là où je l'avais laissée. Pas tout à fait la même... Le burn-out m'a appris à prendre du recul, à m'investir (un peu) moins, à écouter mieux mon corps et mes émotions. Mais toujours aussi motivée à faire du bon boulot avec les enfants qui me sont confiés, à développer des nouveaux projets avec mon équipe.*

*Mon seul conseil est le suivant : n'attendez pas. Les signes annonciateurs pour soi et pour l'entourage sont nombreux. Je les ai pratiquement tous décrits ci-dessus, tout était là pour m'alerter mais j'étais allée trop loin pour réaliser. Nous faisons un beau métier mais un métier qui est lourd. Lourd en charge de travail, lourd en émotions, parfois peu reconnu et apprécié par nos hiérarchies mais nous recevons tellement des enfants qui nous sont confiés. Pour eux et pour nos équipes, nous nous devons d'être attentives à ces petits signes qui nous disent « attention, ne va pas trop loin ».*

## LE « BURN-OUT »... MIEUX LE DÉFINIR POUR MIEUX LE PRÉVENIR...

De l'habit d'arlequin au costume trois pièces.

Définir le burn-out... Un habit neuf pour des vêtements anciens...

La notion de « burn out » fait référence à l'idée d'un **processus d'usure professionnelle** dont la révélation, plus ou moins brutale, donne la sensation à l'individu qui en est victime qu'il a complètement « brûlé » ses ailes en même temps que toute son énergie, qu'il s'est véritablement « consumé » à force de trop en faire et qu'il ne reste plus de lui que les débris calcinés d'un être qui, à force de trop s'enflammer, a fini par littéralement s'embraser...

Brûlé, calciné, carbonisé... Comme de nombreux concepts, celui de « burn-out » est né d'une métaphore qui, derrière l'image de la consommation, évoque l'idée d'une personne, autrefois solide, qui se serait liquéfiée pour être finalement réduite à l'état de cendres après s'être complètement laissée incendiée.

**Une définition précise du concept de burn-out apparaît comme un préalable essentiel à toute réflexion relative à la manière la plus efficace d'en prévenir l'occurrence.** C'est ce que nous nous attacherons à faire dans la première partie de ce texte en nous efforçant de donner

du burn-out une définition opératoire qui soit à la fois suffisamment discriminante pour ne pas englober tout ce qui de près ou de loin pourrait y ressembler et suffisamment ouverte pour ne pas s'assimiler à un syndrome médical dont la définition serait alors réduite à la présence plus ou moins durable d'un ensemble de symptômes objectivement observables.

### LE « BURN-OUT » : L'HABIT NEUF D'UN PHÉNOMÈNE ANCIEN ?

Autrefois, pour parler du retrait psychologique et social massif qui s'imposait à un individu sous l'effet de l'état de fatigue physique et psychique intense qui le frappait, on évoquait la **neurasthénie**. Ce terme psychopathologique a été utilisé pour la première fois par G.M. Beard en 1869 pour désigner une condition dont les symptômes incluent l'épuisement, l'attente anxieuse, les céphalées névralgiques et le sentiment de vide associé à la déprime. Bref, un tableau qui évoque déjà une symptomatologie très proche de celle du « burn-out » actuel.

En 1911, ce syndrome est explicitement relié à la vie professionnelle lorsque l'expression symptomatique est associée à la condition des enseignants. On parle alors de neurasthénie de l'enseignant pour définir ce mal qui frappe les instituteurs usés par l'exposition répétée à des tribus d'enfants dont il leur appartient de nourrir sans fin les cerveaux récalcitrants. La neurasthénie de l'enseignant définit alors l'état de profond découragement ressenti par un certain nombre d'entre eux quand ils se trouvent confrontés à cette tâche ingrate et que les résultats demeurent à leurs yeux peu tangibles dans la mesure où la confrontation continue à des cohortes d'enfants qui se succèdent ne leur permet pas d'en observer l'évolution significative.

L'« *usure de compassion* » a ensuite servi d'étiquette diagnostique pour désigner tous ceux qui, professionnellement englués dans le lien social, finissaient par en être émotionnellement émoussés au point de devoir, pour résister et se préserver de la souffrance, remodeler durablement et profondément leur vision du monde et leurs croyances fondamentales (Figley, 1995). Cette fatigue compassionnelle se manifeste par une érosion graduelle de l'empathie, de l'optimisme et de la compassion.

C'est, nous le verrons, un des versants diagnostiques actuels du burn-out celui que signe l'*épuisement de l'humanisme*.



La notion de « *surmenage* » était, jusqu'il y a peu, utilisée pour désigner l'état de stress objectif ou subjectif éprouvé par un individu face à la charge professionnelle qu'il se donne pour obligation (pour des raisons objectives ou subjectives) de supporter. Processus essentiellement adaptatif, le stress ne devient en réalité pathogène que lorsque l'individu a le sentiment qu'il ne dispose pas des ressources suffisantes pour faire face à ses obligations. C'est donc *la confrontation entre l'idée qu'un sujet se fait des aptitudes personnelles et professionnelles* (c'est-à-dire son sentiment de compétence) *et l'obligation de performance à laquelle il se soumet* (c'est-à-dire sa conscience professionnelle) *qui est à la base du surmenage et du stress qui l'accompagne*. Celui-ci fait alors sentir ses effets chaque fois que l'individu a le sentiment de trop en faire pour des résultats insignifiants ou d'obtenir trop peu de réussite pour une énergie excessive.

C'est là sans doute l'origine du deuxième versant diagnostique du burn-out, celui qui se traduit pas l'*essoufflement du perfectionnisme*.

La dépression a longuement été, elle aussi, un critère diagnostique jugé suffisant pour évoquer la perte profonde de l'élan vital et l'effondrement psychique et physique qui en est consécutif. Or, la dépression se confond de plus en plus de nos jours avec cette affection postmoderne qu'Ehrenberg appelle la « *fatigue d'être soi* » ou plus précisément la « *fatigue de n'être que soi* ». Ce syndrome postmoderne désigne un état de morosité physique et psychique qui conduit le sujet en quête d'être soi à s'épuiser à force de vouloir être quelqu'un d'autre que lui et faire exister le personnage qu'il construit aux yeux des autres.

C'est dans cette perspective qu'il faut entendre le troisième versant de la définition actuelle du burn-out à savoir *la course à la reconnaissance*.



Usure de compassion, stress, dépression sur fond de fatigue d'être soi, trois étiquettes diagnostiques plus anciennes qui semblent désormais se métaboliser dans un seul et même tableau pathologique. Les ingrédients essentiels du burn-out rassemblent ainsi un état d'épuisement émotionnel sous forme d'essoufflement compassionnel, une chute de la motivation (consécutif à une perte du sentiment de compétence personnelle et à une crise de sens liée au travail) signant un mode de réponse inadaptée au stress et un mode de dépersonnalisation ou de déshumanisation associée à un état dépressif. Plutôt que de parler d'un « habit neuf pour des vêtements anciens », nous utiliserons dès lors davantage l'image d'un costume d'arlequin pour désigner le conglomérat d'entités morbides distinctes auquel renvoie la notion de burn-out. Ce faisant, nous identifierons sans doute mieux sous la cape unique qui les dissimule, ses trois composantes à savoir *l'épuisement émotionnel de l'humanisme, l'essoufflement du perfectionnisme et la soif éperdue de reconnaissance*.

## DÉCRIRE LE BURN-OUT : CATÉGORIES ET TYPES DE BURN-OUT...

**Types de burn-out (partiel ou global) : des tableaux cliniques distincts ou un syndrome global.**

Les trois dimensions de fatigue émotive, d'effritement de la motivation et de dévaluation de soi qui composent le burn-out se manifestent chacune par un ensemble de signes spécifiques qui, en suivant le modèle médical, en constitueraient les symptômes. Nous avons pris ci-après le parti de distinguer de manière différenciée chacune de ces sphères en identifiant, pour chacune d'elles, *les indices qui les révèlent et les indicateurs qui les manifestent.*



Ce faisant, nous nous attacherons à la déconstruction du concept en distinguant artificiellement ses différents constituants un peu comme si nous détricotions l'habit d'arlequin de façon à mieux concevoir les différentes pièces qui composent le patchwork. Cette manière de procéder nous permettra d'identifier le « *burn-out émotionnel* », « *le burn-out motivationnel* » et « *le burn-out identitaire* ».

Notons dès à présent que les trois types de burn-out que nous aurons distingués peuvent tout aussi bien se constituer en entités symptomatiques distinctes – nous parlerons alors de « *burn-out partiel* » – ou se combiner dans une forme syncrétique qui affecte la totalité du fonctionnement professionnel de l'individu – nous évoquerons alors l'idée de « *burn-out global* ». Le premier, c'est-à-dire le burn-out partiel, tout en produisant une souffrance psychosociale parfois intense, peut donner à la personne l'impression qu'elle est encore en état de travailler. Elle va alors être tentée de poursuivre son activité en faisant généralement abstraction de la partie d'elle-même qui est dévastée (ses émotions, sa motivation ou son identité) mais en sollicitant alors davantage les deux autres. Cette forme de surcompensation qui consiste à réduire à deux socles de ce que nous concevons comme un trépied, permettra sans doute, pour un temps plus ou moins long, de continuer à avancer... mais sur deux jambes au lieu de trois, en claudicant fortement et au prix d'une souffrance qui, tôt ou tard, fera sentir ses effets.

C'est pour cela que c'est paradoxalement dans sa seconde forme, c'est-à-dire lorsqu'il se fait « global », que le burn-out apparaît sans doute moins pernicieux. Le burn-out global est en effet aussi souvent un burn-out brutal. Il impose alors inévitablement une remise en question fondamentale du lien que le sujet entretient avec son travail puisque, dans son expression subite ou lancinante, il l'a généralement conduit à déposer les armes en décrétant, temporairement ou définitivement, l'extinction des feux.



La mise en perspective de ces formes de burn-out global ou partiel, contient à cet endroit *un enjeu fondamental*. Celui de permettre, ou pas, à un individu de se dégager, en tout ou en partie, de la forme d'aliénation qui grève son lien au travail et ne lui permet pas de le constituer en vecteur d'épanouissement. C'est notamment le cas lorsque le sujet, perdu par rapport à ce qui lui est donné à vivre, se trouve confronté à un diagnostic, vaporeux, imprécis et incertain qui entretient le flou, ne traduit pas exactement la problématique à laquelle il est confronté ou lui donne le sentiment de ne rendre compte que d'une partie de ce qu'il met en jeu lorsqu'il se détruit, à petits feux ou de façon incendiaire, dans un lien mortifère dont il ne parvient pas à s'émanciper. Voilà pourquoi, la distinction des trois entités apparaît essentielle.

## CATÉGORIES DE BURN-OUT : LE BURN-OUT ÉMOTIONNEL, MOTIVATIONNEL OU IDENTITAIRE...

*Les burn-out émotionnels, motivationnels et identitaires peuvent se constituer en entités distinctes et évoluer indépendamment les unes des autres.* C'est ce qui se passe par exemple quand un individu conserve sa motivation pour son travail mais désinvestit l'ensemble des espaces émotionnels qui lui sont proposés dans le cadre professionnel ou lorsqu'une personne se sent peu reconnue par la hiérarchie dans son entreprise mais parvient, dans ses rapports avec ses collègues et/ou la clientèle, à maintenir un niveau d'expressivité émotionnelle satisfaisant qui continue à donner du sens à ce qu'elle fait et maintient son seuil motivationnel à un niveau acceptable. C'est aussi ce qui peut se produire lorsqu'une personne perd une partie de sa motivation à agir mais demeure soucieuse de maintenir son statut au sein de son environnement professionnel et reste perméable aux émotions qui peuvent s'y manifester.

Les trois formes de burn-out sont ainsi susceptibles d'évoluer vers différents burn-out de type « partiel ».

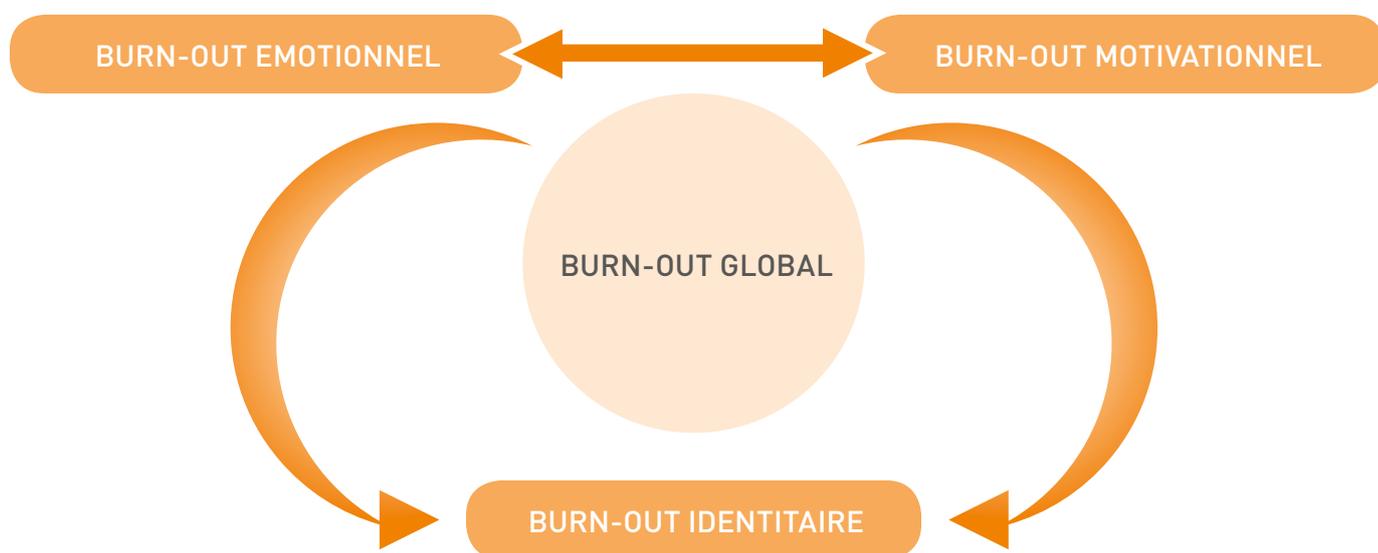
En outre, les différentes catégories de burn-out partiel que nous avons identifiées peuvent également préfigurer un burn-out global. Dans ce second cas, l'affaïssement émotif, le délabrement motivationnel et l'acablement identitaire pourraient être, l'un ou l'autre, assimilés à l'étape d'un processus circulaire à travers lequel le sujet, après avoir puisé dans ses réserves émotionnelles, en viendrait au cours d'une seconde étape, à perdre son aptitude à se mobiliser professionnellement (burn-out motivationnel) au risque, dans un troisième temps, d'en arriver à moduler l'image qu'il se fait de lui-même en détériorant son sentiment de compétence professionnelle et l'estime dans laquelle il se porte (burn-out identitaire).

Le processus circulaire ainsi mis en place se constituerait alors en véritable cercle vicieux au sein duquel les failles constatées dans les différentes sphères en viendraient à se renforcer mutuellement.

L'interaction continue des facteurs émotionnels, motivationnels et identitaires conduirait ainsi à l'affirmation, progressive ou brutale, d'un «burn-out global»

Ainsi envisagées, ces trois formes de burn-out peuvent donc être considérées, selon les situations qu'elles évoquent, soit comme des entités distinctes affectant partiellement le potentiel conatif<sup>1</sup> général de la personne, soit comme les étapes d'un processus plus global qui conduirait à l'écroulement complet d'un sujet qui ne disposerait plus alors de ressources émotionnelles, motivationnelles ou identitaires suffisantes pour compenser les failles qui se sont manifestées dans la gestion de son rapport au travail.

### Cercle vicieux du burn-out global



C'est dans cette même perspective qu'il y a lieu de considérer notre façon de distinguer le « burn-out motivationnel » des autres modalités d'expression de l'effondrement psychosocial quand il prend appui sur le lien professionnel pour se réaliser. Il peut tout aussi bien se constituer comme une forme de burn-out partiel qui fait alors vaciller le sujet sur ses bases sans que celui-ci ne s'écroule totalement ou se poser comme l'étape d'un processus global qui, à terme, conduira à l'affaïssement complet de l'édifice.

Dans le premier cas, le feu, davantage localisé, brûle suffisamment celui qui se consume pour le faire souffrir sans pour que les flammes ne le dévastent. Dans le second cas, l'incendie donne au contraire à la personne l'impression désolée de n'avoir laissé derrière lui qu'une terre brûlée. C'est pour cela qu'un burn-out partiel peut faire souffrir longtemps celui qui, en s'y adaptant, reste sous le feu des flammes et s'abîme sans s'en rendre compte tandis qu'un burn-out global, par l'effet désastreux et spectaculaire qu'il produit, impose généralement une prise de conscience de l'ampleur des dégâts et provoque, le cas échéant, la mobilisation de moyens adaptés pour y faire face en reconstruisant, souvent autrement, ce qui a été déconstruit.



<sup>1</sup> C'est-à-dire un effort, une tendance, une volonté, une impulsion dirigée vers un passage à l'action. (Wikipédia)

## LE BURN-OUT ÉMOTIONNEL

Sur le plan cognitivo-comportemental, une émotion s'apparente, chez l'être humain, à **une force susceptible de mettre le corps et/ou l'esprit en mouvement** en les incitant à bouger ou au contraire, de leur ordonner l'inactivité en tétanisant l'organisme.



Métaphoriquement, l'émotion peut ainsi être assimilée au carburant qui incite à bouger et permet d'avancer ou, lorsqu'il manque, impose la panne sèche.

La fatigue émotionnelle désigne ainsi tout à la fois l'épuisement de ce carburant sous forme d'émoussement affectif ou la tendance à puiser dans ses réserves qui se manifeste alors par une forme d'hyper-réactivité.

La panne émotive peut ainsi se traduire par un ensemble d'indices révélant une **réactivité émotionnelle exacerbée** ou, au contraire, par différents signaux manifestant un **retrait émotif massif**.

Dans le premier cas, la disproportion des réactions émotionnelles constitue un indice fréquemment observé. La colère tend à s'évacuer par crises, les peurs peuvent prendre des formes paniques et la tristesse, soudaine et accablante, est susceptible de générer des envies de pleurer, parfois inexplicables, souvent incontrôlables. L'apparition brutale ou progressive de ces symptômes chez une personne qui, jusque-là, avait montré une stabilité suffisante dans l'expression des états émotifs qui le traversent, témoigne de son état d'épuisement affectif.

## LE BURN-OUT MOTIVATIONNEL

Le burn-out, dans sa dimension motivationnelle touche essentiellement l'aptitude du sujet à se mobiliser pour son activité professionnelle en y consacrant de l'énergie de manière positive.

La notion de motivation laisse entendre l'idée d'une mise en mouvement qui suppose en réalité de tenir compte de trois composantes distinctes : **la capacité de la personne à se mobiliser, son aptitude à se fixer des objectifs** et **la possibilité de vérifier la distance qui le sépare de leur réalisation** pour se donner la force de les atteindre en dépit des difficultés et des échecs rencontrés.

Le tableau symptomatologique de chacun de ces deux pôles d'expression émotionnelle apparaît ainsi fondamentalement distinct même s'ils traduisent tout deux une érosion des affects.

L'épuisement émotionnel sous forme de réactivité émotionnelle exacerbée ou de retrait émotionnel massif constitue donc - dans la forme de burn-out dont il est question ici - la pierre angulaire d'un processus de déshumanisation à travers lequel la personne qui en est victime en vient, pour se protéger du débordement d'émotions, à dépersonnaliser son entourage, à se désengager sur le plan relationnel et, pour mettre à distance tout ce qui pourrait la toucher, à faire preuve d'une attitude cynique vis-à-vis des autres, de leurs comportements et de leurs activités.



La **réactivité émotionnelle exacerbée**, (réactions disproportionnées - crises de colère, peurs paniques, tristesse désespérée -, troubles de l'humeur, agressivité, perte du sens de l'humour, envies de pleurer, instabilité-labilité émotionnelle, peur-angoisse-nervosité diffuse, irritabilité, agitation, impulsivité) tout comme les différentes formes de **retrait émotionnel massif** (retrait affectif, perte d'enthousiasme, froideur, indolence ainsi que toutes les formes de diminution des ressources empathiques) peuvent, rappelons-le, constituer tout aussi bien les symptômes caractéristiques d'une forme de burn-out qui n'affecterait que la sphère émotionnelle ou que les signes annonciateurs d'un burn-out plus global.

Sur le plan cognitivo-comportemental, une motivation constitue donc, chez l'être humain, un **processus complexe**. Pour qu'elle se manifeste, il faut en effet qu'un ensemble de besoins (stimulation, expérience et renforcement) se fondent dans un désir, un souhait ou une envie pour permettre à l'individu de se mobiliser en vue de la poursuite d'un objectif qu'il se pense, au moins partiellement, en mesure d'atteindre. Il faut aussi qu'il anticipe que la réalisation lui procurera une satisfaction ou, à tout le moins, contribuera à réduire l'état de tension dans lequel le place la tâche aussi longtemps qu'elle n'est pas terminée.



De cette manière, si, sur le plan métaphorique, l'émotion pouvait être assimilée à la quantité de carburant indispensable pour avancer, la notion de motivation évoque quant à elle davantage l'image de la tension qui doit nécessairement se produire dans l'appareil pour le mettre en mouvement, lui permettre ensuite de décoller pour entamer son vol et le poursuivre jusqu'à la destination qui lui a été fixée.

La faillite motivationnelle désigne ainsi tout à la fois l'insuffisance ou la surcharge de tension qui se manifeste quand l'individu se sent surmené (burn-out) ou, au contraire, sous-stimulé (bore-out). La tension qui suppose la mobilisation de la personne en vue des objectifs qu'elle se fixe doit par conséquent être à la fois suffisante et supportable. Ainsi, si la charge de travail est envisagée, objectivement ou subjectivement, comme excessive, elle induit chez la personne qui s'y trouve confrontée un stress auquel elle n'est pas toujours en mesure d'apporter une réponse satisfaisante soit parce qu'elle ne parvient pas à identifier clairement l'origine de la surcharge soit parce qu'elle est convaincue de ne pas pouvoir se soustraire aux exigences qui s'y attachent.

**L'identification de la nature** (objective ou subjective) **et de la forme** (effective ou implicite) **de ce qui est vécu ou perçu comme une surcharge** constitue à cet endroit une composante essentielle du diagnostic de burn-out motivationnel. Une surcharge est de nature **objective** lorsque les prescriptions qui en sont à l'origine dépassent ce qu'un travailleur «normal» est en mesure de réaliser. Elle est davantage de nature subjective lorsque la surcharge est liée soit à la pression que le sujet se met, soit à un défaut d'organisation de sa part.

Dans le même ordre d'idée, elle peut être considérée comme **effective** lorsqu'elle résulte d'un cahier de charges explicite sur lequel l'individu n'a pas de maîtrise et se révèle **implicite** lorsque la demande à laquelle elle fait écho est sous-entendue, masquée ou informulée.



Aussi, le fait d'agir de manière autonome ou de sentir, au contraire, le poids d'un contrôle permanent sur tout ce qui est fait, influence le sentiment que le sujet éprouve face au travail qu'il doit effectuer. L'autonomie excessive peut donner l'impression à la personne qu'elle est livrée à elle-même voire abandonnée face à la tâche, tandis que le contrôle continu peut induire la sensation d'un manque de confiance et d'un rappel continu des exigences liées au travail à réaliser.

Dans la même perspective, les situations conflictuelles liées à une ambiguïté de rôle en introduisant une confusion entre ce que le sujet estime comme relevant de sa mission (sa fonction), ce qu'il réalise effectivement (son rôle) et ce qui légitime son action (son statut). Les conflits interpersonnels grèvent notamment le niveau d'investissement motivationnel en entachant le rapport que le sujet entretient avec son activité professionnelle. Or, l'impact de ces conflits interpersonnels apparaît d'autant plus prégnant que les conflits prennent appui sur des rôles, des fonctions et des statuts mal précisés.

De même, le sentiment de ne pas être traité équitablement réduit considérablement la propension du sujet à s'engager dans un espace professionnel au sein duquel il éprouve le sentiment que son activité ne sera de toute façon pas évaluée de manière juste. Le conflit travail/famille doit également être pris en considération lorsqu'il influence la forme et la manière dont les ressources sociales peuvent être activées pour stimuler, préserver ou renforcer le lien qui relie un individu avec son travail.

L'inventaire des ressources individuelles et sociales permet de compléter le tableau clinique en établissant le bilan de tout ce qui soutient le processus motivationnel à la fois à travers les caractéristiques individuelles propres au sujet et les composantes habituelles de son environnement.

La mobilisation du sujet dans son activité professionnelle tend en effet, lorsque la sphère motivationnelle est atteinte, soit à se réaliser sur un mode agressif parce qu'il ressent chaque stimulation comme une menace, soit se laissant guider par des stratégies d'évitement, s'il cherche davantage à se maintenir à l'abri des sources de stimulation.

## LE BURN-OUT IDENTITAIRE

Paul RICOEUR<sup>2</sup> définit la souffrance psychosociale non pas uniquement par la douleur physique ou mentale mais par *la diminution, voire la destruction de la capacité d'agir, de pouvoir faire, ressentie comme une atteinte à sa propre intégrité*. La souffrance est donc, selon lui, essentiellement *une impuissance à dire, à faire, à raconter, à s'estimer...* Bref, fondamentalement une question d'identité.

L'identité est un processus complexe qui se constitue dans sa dimension sociale à partir de *la représentation que l'individu se fait de lui-même* en fonction de son histoire personnelle mais aussi en fonction des rôles et des statuts sociaux des groupes ou catégories auxquels il appartient.

L'identité est donc à la fois ce qui l'incite à *s'identifier à un groupe d'appartenance* pour concevoir ce qui le lie aux autres et ce qui l'invite à *se singulariser au sein de ce groupe pour s'y constituer en individu*. L'identité permet donc de savoir qui l'on est et qui l'on devient en tant qu'individu agissant et en tant que membre d'une collectivité qui donne sens à cette action.



De cette manière, si nous reprenons la métaphore qui fait de l'émotion un carburant et qui renvoie la motivation à l'image de la tension qui se produit dans l'appareil pour le mettre en mouvement, le faire décoller et poursuivre son vol jusqu'à sa destination finale, l'identité peut être assimilée à l'ensemble des plans et des instruments de mesure qui permettent au pilote de s'y retrouver et de se diriger sans s'égarer vers ce qui lui tient lieu de destination.

« Qui suis-je » quand j'agis dans mon entreprise ?  
« Où vais-je quand je me laisse guider par les objectifs professionnels que me fixe mon institution ? Dans quel état j'erre quand je me range à des décisions qui ne m'appartiennent pas ou que je me laisse placer et déplacer en fonction de restructurations sur lesquelles je n'ai pas de maîtrise ? ».

Les questions identitaires polluent incontestablement le rapport que la personne entretient avec son univers professionnel lorsque le lien se détériore.

*La course à la reconnaissance* constitue effectivement un enjeu fondamental de la vie professionnelle. C'est pour cela que lorsque la personne se trouve menacée dans son identité par des conduites intrusives, inappropriées ou inconvenantes, le risque de burn-out apparaît plus élevé. La bulle sociale, sociétale ou proxémique<sup>3</sup> protège en effet le sujet dans la construction qu'il fait de lui-même chaque fois qu'il cherche à définir les contours de son « soi » en s'efforçant de « devenir quelqu'un » au sein d'un espace qui donne sens à ce qu'il fait. Lorsque celle-ci est envahie par des comportements ou des attitudes vécues ou perçues comme irrespectueuses, l'effraction identitaire qui s'ensuit peut être à l'origine d'une forme de burn-out partiel que nous appelons « burn-out identitaire ».

Cette forme de burn-out peut également constituer une étape dans la mise en œuvre d'un burn-out global ou la facette de ce même burn-out lorsque les failles émotionnelles, motivationnelles et identitaires entrent en interaction. Cette contamination par érosion ou par contagion se manifeste par exemple lorsque l'individu désaffecté et démotivé ne parvient plus à trouver dans son environnement professionnel des arguments à la construction de lui-même où que l'évaluation de soi, insuffisamment nourrie de succès ou contaminée par un fort sentiment d'échec, induit chez lui des cercles vicieux de mésestime de soi.

C'est ce qui se produit notamment chaque fois que l'individu en n'osant plus agir diminue ses probabilités de réussite et tend, chaque fois qu'il est confronté à l'échec, à le généraliser pour en faire un vecteur de dévaluation de soi (« Je suis un bon à rien », « Tout ce que je fais mène à l'échec », « Je rate tout », etc.).

Le déficit de considération ne fait évidemment qu'aggraver le processus en confirmant par le regard de l'autre la vision dépréciative qui grève le sentiment négatif que la personne éprouve vis-à-vis d'elle-même. Le déni de reconnaissance peut à cet endroit prendre une dimension spatio-temporelle (« je n'ai pas de temps à vous consacrer ») territoriale, statutaire ou se constituer, plus généralement, en défaut d'identisation<sup>4</sup> lorsque le sujet ne se sent ni reconnu, ni même connu au sein de son espace de travail.



2 Paul Ricoeur, « Soi-même comme un autre », Seuil - 1997

3 Proxémique : « distance physique qui s'établit entre des personnes prises dans une interaction, un échange de communication. » (Wikipédia)

4 Identisation : « processus de construction, de développement, d'évolution des identités » (Wikipédia)

Dans un tel contexte, les situations de souffrance psychosociale que suppose par exemple l'exposition habituelle ou régulière à des comportements ou des attitudes vécues ou perçues comme irrespectueuses constitue souvent de pernicious vecteurs de destruction identitaire.

C'est dans la même perspective qu'il faut considérer les situations de harcèlement lorsque la souffrance psychosociale qu'elles provoquent implique un rapport de domination et suppose un sentiment d'impuissance. De telles situations augmentent évidemment considérablement les risques de burn-out identitaire.

C'est précisément sur ces facteurs que *la prévention des risques psychosociaux* se doit d'agir prioritairement pour limiter le risque de délitement de soi dans son lieu de travail.

De même, le sentiment d'anomie<sup>5</sup> et de déstructuration qui se manifeste lorsque le monde professionnel apparaît mal régulé et que les règles, les normes et les lois ne protègent pas suffisamment les rapports humains, ainsi que la perte de sens qui se révèle chaque fois que le travailleur entre, consciemment ou inconsciemment, en conflit de valeurs avec son employeur, pèsent lourdement sur les mécanismes qui fondent l'identité individuelle et sociale.

## CONCLUSION



En détricotant le costume d'Arlequin que représente la notion de burn-out lorsqu'elle est envisagée comme un tout indifférencié, nous avons pu identifier *trois types de burn-out partiels* qui mettent en cause le *registre émotionnel*, le *registre motivationnel* et le *registre identitaire*.

Ces trois composantes du burn-out peuvent être envisagées comme des entités morbides autonomes ou comme les constituants d'une forme totale que nous avons identifié sous le concept de « global-burn-out ».

Cette manière de procéder nous a permis de porter l'attention sur un ensemble d'indices ou d'indicateurs sur lesquels il est possible d'agir, permettant d'en prévenir l'occurrence.

Bruno HUMBEECK  
Psychopédagogue Université de Mons Hainaut  
Chantal PIHART  
Psychothérapeute



## L'USAGE DES IMAGES EN MILIEUX D'ACCUEIL

Quelles recommandations en matière de prise et de diffusion d'images ?

*J'ai à cœur de montrer aux parents l'évolution de leur enfant au vu des progrès dont je suis le témoin au quotidien.*



*J'ai envie que les photos des différents moments de jeux entre les enfants égayent le couloir d'entrée, participant ainsi à la convivialité de mon milieu d'accueil.*

*J'ai le projet de travailler en équipe sur une vidéo prise au cours du moment du repas.*



*J'aimerais renouveler les illustrations de ma carte de visite avec des photos des enfants ?...*



**A quoi dois-je être attentif(ve) en matière de droit à l'image ?**

## QUELQUES GÉNÉRALITÉS

Le droit à l'image a été élaboré par la jurisprudence, sur base de la doctrine et n'émane donc pas d'un texte législatif explicite. C'est un droit selon lequel **la prise de toute image d'une personne mais également l'utilisation ultérieure de cette image requiert le consentement de la personne représentée**. Ces deux consentements sont distincts l'un de l'autre et doivent donc être demandés séparément<sup>1</sup>.

En ce qui concerne le mineur, il faut faire un détour par les dispositions du Code civil concernant l'autorité parentale, notamment les articles 372 et 373 dont il ressort que l'autorisation d'un seul parent est donc suffisante, lorsqu'il n'y a pas pour le tiers des raisons de penser que l'autre parent peut vouloir s'y opposer. En effet, il s'agit dans le chef du responsable du milieu d'accueil (MA) d'être attentif au fait que les deux parents soient d'accord, même si une seule signature est nécessaire.

Aussi, lorsque le parent a marqué son accord pour la prise des photos, il convient de l'informer quand vous procédez à la publication effective. **La Commission de la protection de la vie privée recommande de requérir un consentement écrit** pour la prise **ET** l'utilisation de photos. L'autorisation doit être spécifique pour une utilisation ultérieure des images, dans un contexte autre que celui pour lequel les consentements ont été donnés, il faut en informer les parents et demander une nouvelle autorisation afin que chaque fois, le consentement soit éclairé.

Lors de la demande du consentement, certains points doivent être précisés :

- les types de photos (portraits, groupes...),
- les modes de diffusion (interne, externe, internet, e-mail...) et
- la finalité.

Notons encore que le consentement doit être librement consenti et qu'il ne peut dès lors subordonner l'acceptation de l'inscription de l'enfant dans un milieu d'accueil.

En principe, ce consentement doit pouvoir être retiré à tout moment.

L'accès aux images ne doit en outre pas être nécessairement limité aux parents du milieu d'accueil, une diffusion sur le site Internet du milieu d'accueil est envisageable, à condition que les parents aient marqué leur accord.

Toutefois, il est essentiel de sensibiliser les parents sur l'importance de respecter la vie privée des autres familles, par exemple en ce qui concerne la diffusion des photos reçues du milieu d'accueil sur Internet ou les réseaux sociaux. Toute personne identifiable sur les images a le droit de donner ou non son consentement.

## A réfléchir :

Qu'en est-il si un des parents ne donne pas son consentement ?

Comment résoudre le désaccord éventuel entre les parents ?

...

## QU'EN EST-IL DE LA CAPTURE D'IMAGES PAR L'OUTIL CAMÉRA-VIDÉO ?

En matière de vidéosurveillance, il est utile de rappeler le prescrit de **l'art. 36 de l'Arrêté du GCF portant approbation des modalités fixées par l'Office de la Naissance et de l'Enfance en vertu de l'art.18 de l'Arrêté du GCF portant réglementation générale des milieux d'accueil** qui proscrit, sans aucune possibilité dérogatoire, la diffusion par voie électronique en direct d'images des enfants. L'usage de ce type de moyen est donc interdit. Par ailleurs, le milieu d'accueil ne peut recourir à aucun moyen de vidéosurveillance des enfants en remplacement de la surveillance de ces derniers par son personnel.

Le principe de consentement est le même que pour la capture d'images par la prise de photographies. Lors d'un tournage en milieu d'accueil à visée pédagogique<sup>2</sup>, les parents auront préalablement marqué leur accord pour la réalisation de vidéos dans le milieu d'accueil, ainsi que pour la finalité réservée à ce tournage.

## CONCLUSION

Concernant la prise et l'exploitation d'images, tant pour la visibilité du milieu d'accueil, l'écriture visuelle de son histoire, la constitution de souvenirs précieux pour les enfants et les familles, que pour l'usage réservé à la pratique réflexive du personnel du milieu d'accueil, la mise en œuvre de ce mode de communication et de travail est encouragée, à condition qu'il y ait une collaboration et compréhension entre les parents et la structure d'accueil.

En effet, il est important de souligner que le fait de consentir à la prise de photos n'entraîne pas automatiquement le consentement pour la diffusion de celles-ci. Le document qui viendra confirmer l'accord des parties portera à la fois sur l'autorisation pour la prise de photos et sur le (ou les) modes de diffusion(s) envisagé(s).

## POUR EN SAVOIR PLUS :

- Flash Accueil n°9 : Les réseaux sociaux

Hanane ISMAÏLI  
 Coordinatrice Accueil ONE (Bruxelles)  
 Anne BOCKSTAEL  
 Responsable Service Supports aux milieux d'accueil ONE,  
 en collaboration avec la Direction Juridique ONE

<sup>1</sup> Le modèle d'autorisation parentale ci-après distingue, au sein d'un même document, ce qui relève de l'autorisation parentale pour la prise d'images d'une part et d'autre part, pour son ou ses mode(s) de diffusion.

<sup>2</sup> Voir article « Au quotidien : L'observation : un outil au service de l'action » p. 2-8

## Autorisation parentale pour la prise et/ou la diffusion d'images (photographies ou vidéos)

Dans le cadre des activités organisées au sein du milieu d'accueil,

Je soussigné,

Parent de

(Nom et prénom de l'enfant)

marque mon accord – mon désaccord (\*):

- pour la prise de photographies et la réalisation de vidéos dans le milieu d'accueil (à des fins pédagogiques, ...).
- pour l'affichage de photographies et de présentation de vidéos dans le milieu d'accueil.
- pour la diffusion de photographies et/ou de vidéos. (\*)
  - Sur le site Internet du milieu d'accueil.
  - Sur Internet.
  - Sur les réseaux sociaux.
  - Pour des publications (folder du milieu d'accueil, brochure de l'ONE, etc.).
  - Dans les médias (télévision, etc.).

(\*): Biffer la mention inutile

Par le milieu d'accueil:

Nom du responsable:

Adresse:

Le milieu d'accueil garantit que l'ensemble des règles existantes visant à assurer la protection de la vie privée de chacun, telle qu'énoncée à la loi du 8 décembre 1992 relative à la protection de la vie privée à l'égard des traitements de données à caractère personnel, seront respectées.

Fait à

, le

/

/

Signature du (des) parents :

Signature du responsable du milieu d'accueil :



## LA RÉFORME « MILAC » INTÉGRÉE À LA DYNAMIQUE « CIGOGNE »

### La garantie d'un accueil de qualité pour tous !

Le contrat de gestion 2013-2018 prévoit que l'ONE prépare et propose la réforme du secteur dans les mois à venir. Celle-ci devra permettre une meilleure adéquation de nos services aux besoins des familles d'aujourd'hui, tout en assurant la pérennité et la qualité des structures d'accueil.

Pour ce faire, il faudra procéder à une révision de la réglementation qui régit le secteur. Le refinancement des milieux d'accueil et l'actualisation de leur cadre juridique ont été identifiés comme des priorités. Une plus grande accessibilité devra être permise par une simplification des modalités d'inscription des enfants et une adaptation de la participation financière des parents aux capacités de chacun. Enfin, la formation des professionnels de l'accueil sera renforcée en vue de contribuer à l'augmentation de la qualité des services.

La réforme « Milac » sera intégrée à la dynamique « Cigogne » dont l'objectif est de développer des places d'accueil supplémentaires pour les enfants de 0 à 3 ans. De nouveaux moyens ont déjà été octroyés afin de faire face aux besoins liés au boom démographique, en particulier dans les grandes villes. Le Plan Cigogne III prévoit de créer au total 14.849 places à l'horizon 2022. L'ONE poursuivra ainsi son engagement dans l'accroissement

de l'offre d'un accueil de qualité. La réalisation du plan permettra de surcroît la création de plusieurs centaines d'emplois, ce qui constitue une très bonne nouvelle pour le secteur.

Ce chantier nécessitera la mobilisation de tous les agents de l'ONE. Nous devons utiliser notre expertise et l'ensemble de nos ressources pour relever ce défi de taille.

Durant cette période préparatoire, une série de consultations complémentaires à celles déjà réalisées sera menée dans le cadre d'un processus participatif auprès des autres acteurs concernés par l'accueil de la petite enfance, qu'ils soient privés ou institutionnels, afin de réaliser une réforme transversale prenant en compte les réalités du secteur dans ses diverses composantes.

C'est ainsi que nous parviendrons à garantir un accueil de qualité pour tous !

Claudia CAMUT  
Présidente de l'ONE



## LA « FUREUR DE LIRE » ET L'ONE : UN BEAU ROMAN, UNE BELLE HISTOIRE...

**Un partenariat qui s'intensifie !**

*Du 7 au 11 octobre dernier, La « Fureur de lire » a proposé partout en Fédération Wallonie-Bruxelles plus de 500 activités de rencontres autour des livres. Au centre du dispositif : les bibliothèques et les librairies mais aussi les Consultations ONE et les milieux d'accueil.*

La « Fureur de lire » invite à cinq minutes de lecture par jour. Cinq minutes quotidiennes pour ouvrir un livre, un album. Le raconter, se le faire raconter. En faire une habitude. Cinq minutes par jour pour éveiller les sens des tout-petits aux sons de la voix, aux images et aux mots. Cinq minutes pour se créer ses propres histoires au départ de celles d'autrui.

Nouveauté cette année, les organisateurs de la « Fureur de lire » et l'ONE ont navigué de concert pour faire se rencontrer au plus tôt les livres et les jeunes enfants... et offrir à ces derniers de supers pouvoirs... **Le livre, plus qu'une histoire à raconter...**

Les enfants ont cette tendance naturelle à s'asseoir sur les genoux et à se blottir quand on regarde un livre avec eux. Moments privilégiés de partages, de plaisirs et d'émotions, ces instants de proximité favorisent le développement du lien entre l'enfant et son parent.



En plus de le rassurer et de le détendre à l'heure du dodo notamment, les histoires peuvent aider l'enfant à mieux comprendre le monde qui l'entoure. Elles lui permettent également de développer son imaginaire et sa créativité, dès son plus jeune âge.

« A partir du moment où les parents jouent le jeu, racontent avec suspense, amplifient de manière un peu théâtrale, même les bébés tireront des enseignements émotionnels de ces histoires. Ils ne comprendront pas forcément le récit mais ressentiront les émotions exprimées par ses parents. Il est donc important de pouvoir développer le plus tôt possible **ce plaisir partagé autour du livre** », défend Mireille DELESTRAIT (Référénte Education à la Santé à l'ONE).

## UN LIVRE ET UNE BROCHURE POUR TOUS LES NOUVEAUX NÉS

Véritable réseau humain, la « Fureur de lire » valorise les nombreux partenariats qui se nouent autour de la lecture. Cette année, la Direction générale de la Culture de la Fédération Wallonie-Bruxelles et l'ONE ont choisi de s'associer pour promouvoir le livre pour bébé.

Ensemble, nous avons collaboré à l'élaboration d'un fascicule « Ouvrir un livre avec Bébé, quel plaisir ! » et au choix d'un livre pour tout-petits, « Super pouvoir ».

Le fascicule invite les adultes à mettre des livres entre les mains des tout-petits, à parcourir avec eux les images, les histoires qu'ils contiennent et à en faire une habitude.



## POUR EN SAVOIR PLUS :

- [www.fureurdelire.be](http://www.fureurdelire.be)
- Flash Accueil N°20 : « Zoom sur l'éveil culturel en milieu d'accueil de la petite enfance : à la rencontre des livres pour les tout-petits »



Le livre « Super pouvoir » relate une histoire où le livre permet à « Bébé » de vivre des aventures et de vaincre ses peurs.

Cet ouvrage a été conçu et illustré par l'auteur Jean MAUBILLE, alias Papaloup, accueillant d'enfants conventionnés en Brabant wallon.

Le livre et la brochure seront distribués aux nouveaux-nés et à leurs parents via les Consultations de l'ONE durant un an.

Ils seront également disponibles, jusqu'à épuisement des stocks, dans les bibliothèques, les librairies ou via le téléphone vert

le **0800 20000**

de la Fédération Wallonie-Bruxelles. Renseignez-vous !



Service Education à la Santé ONE  
Direction Etudes et Stratégie ONE





## FRITES DE LÉGUMES COLORÉS

« Finger-Food » - Et si on leur laissait le temps de manger avec les doigts ?

Le jeune enfant doit pouvoir **découvrir le plaisir de manger avec les doigts**, or les adultes sont souvent impatients de le voir manger « proprement ». Par ailleurs, ne trouvez-vous pas que certains aliments tels que les frites<sup>1</sup> sont tellement plus savoureux lorsqu'ils sont consommés avec les doigts ?

Lorsqu'on observe les enfants découvrir un nouvel aliment, il y montre de l'intérêt en le touchant. L'enfant explore en palpant, en pressant les aliments. Cette exploration par **le toucher** est importante car elle permet à l'enfant de confirmer les informations perçues par la vue avant la consommation de l'aliment. Le sens du toucher est « un système d'alarme naturel » qui permet de vérifier si un aliment ne présente pas de danger. La peau contient une série de capteurs qui répondent à divers stimuli comme le froid, le piquant, la chaleur... Sans toucher, il prend le risque de se brûler. Toutes ces informations enregistrées par le cerveau permettent à l'enfant de découvrir l'univers alimentaire qui l'entoure et le sécurise progressivement. Le sens du toucher est peu pris en compte lorsqu'on aborde la question du plaisir alimentaire mais il est aussi essentiel que les autres sens dans la familiarisation aux nouveaux aliments.

Manger avec les doigts lui permet aussi **de développer sa motricité fine** en utilisant les muscles des doigts et des mains pour effectuer des gestes précis. Il est généralement admis que vers 2 ans, l'enfant mange seul à la cuillère et que vers 3 ans, il sait piquer l'aliment avec une fourchette.

Rassurez-vous, la découverte du plaisir de manger avec les doigts, n'empêche pas l'enfant d'intégrer progressivement l'usage des couverts et les codes de bienséances à table. Par imitation et en observant les adultes et les copains qui l'entourent, il adopte progressivement les règles de savoir-vivre à table qui sont propres à sa culture familiale et à la collectivité. Vers un an, lorsque les enfants commencent à picorer les aliments avec les doigts, laissez-les explorer en leur proposant par exemple :

- de petits morceaux de fruits, des fruits rouges sans noyau, des raisins sans pépin, des demi-tomates cerise...
- des légumes « al dente » cuits à la vapeur, tels que les haricots princesse, les bouquets de chou-fleur et brocoli, des bâtonnets de courgette, de butternut<sup>2</sup>, de navets, de panais, de potiron, de céleri... au choix et selon les saisons.



<sup>1</sup> Les fritures (frites, croquettes, fish-stick...) sont interdites en milieu d'accueil de la petite enfance.

<sup>2</sup> Le butternut est une variété de courges en forme de poire et à la chair dorée/orangée. Il possède une saveur très douce ainsi qu'un léger goût de beurre et s'utilise beaucoup pour réaliser des soupes, des veloutés, des potages, des gratins, etc. Il peut se cuire au four ou à la vapeur.

**FRITES DE LÉGUMES** (à partir de 18 mois)

Temps de cuisson : 25 à 45 minutes

**Matériel**

- Four à chaleur tournante
- Plaque de four
- Une feuille de papier sulfurisé

**Ingrédients**

- Sélectionner des légumes colorés au choix selon la saison ( courge, butternut, navet, panais, carotte, patate douce, cèleri rave, chou rave...)
- Huile d'arachide ou toute autre huile résistante à 180°C
- Herbes de Provence ou autres herbes aromatiques non piquantes

**Préparation**

- Préchauffer le four à 180°C
- Couper les légumes comme des frites
- Saupoudrer avec les herbes aromatiques
- Placer les bâtonnets sur le papier sulfurisé
- Cuire au four durant 25 à 45 minutes en fonction du légume.

**Bon appétit !**

Amal ALAOUI et Nathalie CLAES  
Diététiciennes pédiatriques ONE



## ALLAITEMENT, ON EST LÀ POUR VOUS !

### Semaine mondiale de l'allaitement maternel

Comme chaque année en octobre, l'ONE s'associe à la semaine mondiale de l'allaitement maternel, en diffusant la nouvelle affiche du Comité fédéral de l'allaitement maternel.

Dans ce nouveau visuel, ce Comité fédéral a tenu à mettre l'accent sur les nombreuses sources de soutien et d'aide pratique dont les mères peuvent bénéficier pendant les premières semaines et les premiers mois, période pendant laquelle un bébé demande une disponibilité accrue.

L'affiche invite les mères à se renseigner pour obtenir les adresses utiles et à consulter la page web : [www.allaitementnaturellement.be](http://www.allaitementnaturellement.be)

Le slogan choisi pour cette année est : « Allaitement, on est là pour vous ! ».

Comme vous le savez, de nombreuses études scientifiques ont démontré l'importance du soutien pour la poursuite de l'allaitement. En effet, plus les mères sont soutenues par leur famille, leurs amis, le personnel médical et paramédical ou leur milieu d'accueil, plus leur allaitement a tendance à se passer de façon harmonieuse et à durer dans le temps. C'est grâce à vous que l'affiche peut toucher les mères, les pères et leur entourage, en figurant dans l'entrée de votre milieu d'accueil. Ceci contribue indéniablement à l'amélioration de l'image de l'allaitement maternel dans notre pays.

Par ailleurs, si vous souhaitez travailler la thématique de l'allaitement maternel dans vos équipes, nous vous informons qu'un nouvel outil « Jeu de cartes Vrai/faux - Allaitement maternel et milieu d'accueil » est à votre disposition.

Pour en savoir plus sur son contenu, son utilisation et les modalités de prêts, vous pouvez prendre contact auprès de la Référente en Education à la Santé de votre subrégion.

Pour obtenir gratuitement des affiches :  
[info.allaitement@sante.belgique.be](mailto:info.allaitement@sante.belgique.be)



Service Education à la Santé ONE  
[edus@one.be](mailto:edus@one.be)

# LES ENFANTS ET LES ÉCRANS ?



## ENFANCE (0-6 ANS) : DES ÉCRANS DÉJÀ OMNIPRÉSENTS?

Une étude inédite en Fédération Wallonie-Bruxelles pour objectiver l'exposition des jeunes enfants aux écrans.

Télévision, smartphone, tablette et aujourd'hui aussi « phablette »... : tous ces écrans ont littéralement envahi notre environnement depuis quelques années. Afin d'appréhender les différents modes d'utilisation et leur imprégnation au sein des familles avec de jeunes enfants, l'ONE, en association avec le Conseil supérieur de l'éducation aux médias (CSEM), a décidé de mener une enquête (confiée au Centre d'Etudes de la Communication de l'UCL) en mars dernier visant à **sonder les pratiques familiales en Fédération Wallonie-Bruxelles**.

Les résultats de cette enquête ont fait l'objet d'une présentation au salon de l'éducation à Charleroi, en présence des chercheurs et de Serge TISSERON<sup>1</sup>.



### UNE DÉMARCHE SINGULIÈRE EN FÉDÉRATION WALLONIE-BRUXELLES

Au-delà des études scientifiques internationales souvent contradictoires qui s'intéressent aux risques que représentent l'exposition des enfants aux écrans, l'ONE et le CSEM ont privilégié la réalisation d'**un état des lieux** explorant, tant auprès des parents que des professionnels au contact de ceux-ci, les pratiques actuelles en matière d'exposition des jeunes enfants aux écrans.

« Il existe beaucoup de travaux sur les usages après 6 ans mais avant cet âge, quasi rien, hormis des études concernant l'impact neurologique. De la naissance jusqu'à l'entrée à l'école, l'exposition aux écrans se déroule essentiellement au sein de la sphère familiale. L'objectif de l'étude était dès lors d'interroger les comportements des parents durant ce moment, jusqu'à présent peu investigués : de quelle manière refusent-ils ou tolèrent-ils que leurs jeunes enfants soient exposés aux écrans ? Et dans quelles conditions ? », explique Geneviève BAZIER (responsable de la Direction Etudes et Stratégies de l'ONE). « Il était également important de pouvoir disposer des remarques et réflexions provenant de professionnels du secteur en contact direct avec les parents. Nous avons donc également réalisé un questionnaire à leur attention », précise-t-elle.

<sup>1</sup> Psychiatre, docteur en psychologie habilité à diriger des recherches à l'Université Paris VII Denis Diderot. Son travail de recherches et de publications porte successivement sur trois thèmes : les secrets de famille, les relations que nous établissons avec les images et nos rapports aux nouvelles technologies. Il est notamment l'auteur du Temps d'arrêt « L'enfant et les écrans ».

## DES ENFANTS ET DES ÉCRANS, UNE CAMPAGNE DE L'ONE

L'enquête s'inscrit dans la campagne thématique de sensibilisation 2014-2015 de l'ONE intitulée « *Les enfants et les écrans* ». L'objectif de cette campagne de sensibilisation est de **développer le regard critique des parents et des professionnels** au sujet de la place et du rôle des écrans dans la vie quotidienne des enfants et d'encourager la mise en place d'activités familiales, indispensables au bon développement de l'enfant.

Durant ce dernier trimestre, l'ONE organise des journées d'étude à l'attention des professionnels du secteur de l'enfance.

Les résultats de l'enquête, des expériences de terrain et les recommandations et conseils pratiques pour accompagner les familles et les professionnels y seront notamment présentés.

Le rendez-vous est pris dans le prochain Flash Accueil pour en savoir plus sur les résultats de l'enquête et les recommandations de l'ONE !

Service Education à la Santé ONE

**POUR EN SAVOIR PLUS :** [www.one.be](http://www.one.be)

## VOUS SOUHAITEZ COMMANDER DES FLASH ACCUEIL SUPPLÉMENTAIRES POUR VOTRE ÉQUIPE ?

Envoyez vos coordonnées complètes et le nombre d'exemplaires souhaité sur : [flashaccueil@one.be](mailto:flashaccueil@one.be)  
Offre limitée au stock disponible !





Cette rubrique vous permet de jeter un coup d'œil dans le rétroviseur pour vérifier si vous avez bien reçu les dernières communications envoyées aux milieux d'accueil 0-3 ans.

Il vous en manque une ? Elle est disponible sur simple demande par courriel [flashaccueil@one.be](mailto:flashaccueil@one.be)

### MASS

05/10/2015 - Recommandations en matière de vaccination à appliquer dès septembre 2015  
+ Remplacement du vaccin TETRAVAC par REPEVAC – FAQ

### TOUS LES MILACS

30/08/2015 - Invitation aux journées « Enfants et écrans »

15/09/2015 - Campagne Allaitement

### SAEC

25/08/2015 - Nouveaux modèles de dossier de demande d'autorisation et de convention  
entre les accueillant(e)s conventionné(e)s et les Services – fin de la période de consultation

IDÉES, RÉFLEXIONS À RETENIR



PISTES DE TRAVAIL À ENVISAGER...



Pour recevoir la version électronique : [flashaccueil@one.be](mailto:flashaccueil@one.be)



ONE.be

**CONTACT**  
[flashaccueil@one.be](mailto:flashaccueil@one.be)  
02 542 15 72

**ONT COLLABORÉ À CE NUMÉRO**

ALAOUI Amat  
ANZALONE Sylvie  
BEUGNIES Julien  
BOCKSTAEL Anne  
BOURGUIGNON Luc  
CAMUT Claudia  
CLAES Nathalie  
DELESTRAIT Mireille  
DEPETTER Ronny  
DUCHESNE Béatrice

EL MIMOUNI Chafia  
FERRO Sophie  
FORTEMPS Anne  
GEERTS Bernard  
GILSOUL Laurence  
HUMBEECK Bruno  
ISMAILI Hanane  
MARCHAND Brigitte  
MAUROY Marie-Christine  
MORALES Ingrid  
PARMENTIER Bruno

PEREIRA Lucia  
PIHART Chantal  
PIRON Béatrice  
RAULT Aurélie  
SONCK Thérèse  
VANVLASSELAER Michaël  
VILAINE Céline  
WYART Chantal  
Direction Etudes et Stratégie ONE  
Direction Juridique ONE  
Service Education à la Santé ONE

**Remerciements au Comité de rédaction**  
**MISE EN PAGE**  
DUJARDIN Corinne  
VINCENT Dominique  
**EDITEUR RESPONSABLE**  
Benoît PARMENTIER  
Chaussée de Charleroi, 95  
1060 Bruxelles  
**TIRAGE** 5500 exemplaires  
**N° D'ÉDITION** D/2015/74.80/74