



RAPPORT D'ACTIVITÉ

2022



**RETOUR
SUR 2022**

DÉCOUVREZ

Le Pôle 23,
nos valeurs, les acteurs
et les chiffres-clés...



SOMMAIRE

06

CHAPITRE 1

Le Groupe Jolimont, c'est...

12

CHAPITRE 2

Le Pôle 23, c'est...

16

CHAPITRE 3

Les structures du Pôle 23

50

CHAPITRE 7

Focus sur le Pôle Enfance,
Santé mentale et Assuétudes



24

CHAPITRE 4

Les chiffres-clés

32

CHAPITRE 5

Les projets transversaux du Pôle 23

36

CHAPITRE 6

Focus sur les projets
phares du Pôle Senior

62

CHAPITRE 8

Le mot de la fin...

66

CHAPITRE 9

Ça se passe chez nous ...
Pêle-mêle photos





CHAPITRE 1

Le Groupe
Jolimont,
c'est...



LE GROUPE JOLIMONT, C'EST...

Fort de plus de 5 500 collaborateurs et médecins, le Groupe Jolimont fédère un réseau d'institutions actives dans le Brabant Wallon et le Hainaut.

Celles-ci ont pour but d'établir entre elles diverses formes de solidarité, de partager des compétences, des valeurs humaines, des intérêts scientifiques, de renforcer leur complémentarité en étant actives dans le domaine des soins hospitaliers et ambulatoires et dans les domaines de l'accueil des enfants, des personnes âgées et de toute personne en difficulté de vie. Le Groupe Jolimont est le premier groupe de santé wallon.

AUJOURD'HUI, LE GROUPE JOLIMONT, C'EST...

UN RÉSEAU D'INSTITUTIONS ACTIVES DANS LE BRABANT WALLON ET LE HAINAUT



1^{er}
GROUPE DE
SANTÉ WALLON



1 309
LITS HOSPITALIERS
AGRÉÉS



887
LITS AGRÉÉS EN
MAISONS DE REPOS

DONT

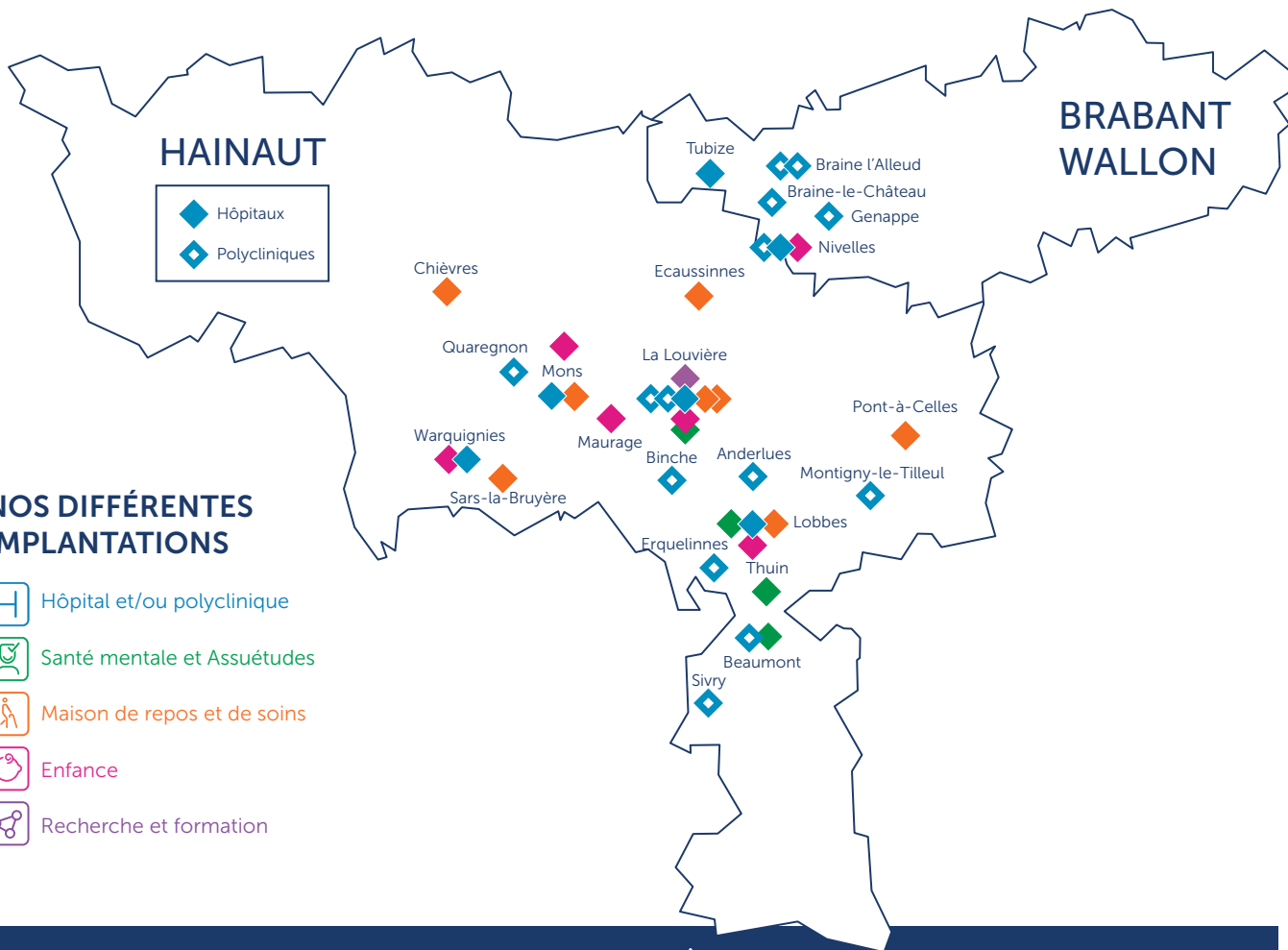
18 lits en
court-séjour

119 logements
résidences-services






335 MR

415 MRS





NOS DIFFÉRENTES IMPLANTATIONS

-  Hôpital et/ou polyclinique
-  Santé mentale et Assuétudes
-  Maison de repos et de soins
-  Enfance
-  Recherche et formation



5 500
COLLABORATEURS
ET MÉDECINS



249
PLACES EN
CRÈCHES



136 229
PRISES EN CHARGE PAR
NOS SERVICES D'URGENCE



522 849
CONSULTATIONS
HOSPITALIÈRES ANNUELLES



4 340
JOURNÉES D'ACCUEIL
EN EXTRA-SCOLAIRE



16 406
ÉLÈVES PRIS EN CHARGE
PAR LA MÉDECINE SCOLAIRE



311 930
JOURNÉES D'HOSPITALISATION
PAR AN



7 148
CONSULTATIONS ANNUELLES
EN SANTÉ MENTALE

NOS VALEURS

Qu'est-ce qui nous rend différent et nous fait vibrer au quotidien ?

Au-delà des valeurs fondamentales et historiques du Groupe Jolimont, que sont la personne, la vie, l'ouverture et l'innovation, la rigueur, la citoyenneté, l'indépendance et parce que nous vivons dans un monde qui change, nous trouvons important d'évoluer avec lui.

Nos valeurs ont évolué également tout en gardant l'ADN cher à notre Groupe. **Celui-ci a souhaité mettre en avant 5 valeurs clés traduites en attitudes par les équipes :**



ENTRAIDE



AGILITÉ



EXCELLENCE



RESPECT



ENGAGEMENT

NOS VALEURS AGILITÉ

Nos valeurs sont nos guides
Nos comportements, nos actions et nos décisions reflètent nos valeurs

- Je m'adapte aux situations, aux imprévus, aux technologies
- Je collabore aux changements
- Je fais preuve de flexibilité dans le travail, les horaires et les tâches
- Je mets en place des solutions adaptées
- Je montre de la polyvalence

www.jolimont.be

NOS VALEURS ENTRAIDE

Nos valeurs sont nos guides
Nos comportements, nos actions et nos décisions reflètent nos valeurs

- Je montre de la bienveillance et de l'empathie
- J'encourage le travail et l'esprit d'équipe
- J'aide et je collabore avec les autres métiers
- Je montre de la disponibilité
- Je communique efficacement

www.jolimont.be

NOS VALEURS ENGAGEMENT

Nos valeurs sont nos guides
Nos comportements, nos actions et nos décisions reflètent nos valeurs

- Je montre de l'écoute face aux besoins et je suis réactif
- Je m'investis, je m'implique dans mon travail
- Je garde une attitude positive
- Je fais preuve de conscience et de persévérance
- J'initie et je participe aux nouveaux projets

www.jolimont.be

NOS VALEURS EXCELLENCE

Nos valeurs sont nos guides
Nos comportements, nos actions et nos décisions reflètent nos valeurs

- Je me remets en question
- Je fais le maximum avec les moyens qui sont à ma disposition
- J'apprends de mes erreurs
- Je donne le meilleur de moi-même
- Je montre de la rigueur et de la précision dans mon travail

www.jolimont.be

NOS VALEURS RESPECT

Nos valeurs sont nos guides
Nos comportements, nos actions et nos décisions reflètent nos valeurs

- Je respecte le bien-être et l'intimité des bénéficiaires
- Je respecte tous les collaborateurs
- J'adopte la SBAM attitude
- Je respecte le travail des autres
- Je respecte le secret professionnel et le secret médical

www.jolimont.be

NOS ORGANES DE GESTION

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION

- Fabienne BRYSKERE
 Anne-Sophie CAUDRON
 Bernard COULIE, Président
 Patrick DE COSTER, Vice-président
 Pierre DEHAME
 Philippe DEHASPE
 Jacques DELMOITIEZ
 (jusqu'au 31 décembre 2022)
 Isaline DESCLÉE
 Pascal GRAUX
 David LAVAUX
 Laure LE HARDY DE BEAULIEU
 Isabelle LINKENS
 Catherine MAHEUX
 Bernard MAIRIAUX
 Michel MATON
 Stéphan MERCIER
 Jean-Michel STURBOIS
 Giorgio TESOLIN
 Christine THIRAN
 Sigrid WILLAME
- Bernard COULIE**
 • Président du Conseil d'Administration
- Stéphan MERCIER**
 • Président du Comité directeur,
 Administrateur-délégué du Groupe
 Jolimont, Directeur Général du Pôle
 Hospitalier Jolimont
- Anne-Sophie CAUDRON**
 • Directrice générale des Pôles 2 et 3

LE COMITÉ DE GESTION ET DE PILOTAGE DU PÔLE SENIOR

Le Comité de gestion et de pilotage est chargé de la gestion de dossiers communs. Les représentants des services supports sont invités à participer à cette réunion.

ANCORA Sabrina

- Directrice Les Chartriers

BEAUDUIN Maraise

- Directrice Le Rambour et Le Planty

CAUDRON Anne-Sophie

- Directrice Générale

DENAMUR Vincent

- Directeur Les Buissonnets

BAREZ Dominique

- Directeur Comme Chez Soi
 (jusqu'en décembre 2022)

GEORIS Nicole

- Directrice La Seniorie de Longtain

PAYEN Vinciane

- Directrice Notre-Dame de la Fontaine

PIERET Véronique

- Coordinatrice de qualité

PIERRE Laurence

- PMO et Conseillère en Prévention

RICOTTA Agnès

- Directrice La Visitation
 (jusqu'en février 2023)

TAVIER Pascal

- Directeur de La Charmille

SCOYEZ Viviane

- Directrice Les Chartriers

COMITÉ DE GESTION DU PÔLE ENFANCE, SANTÉ MENTALE ET ASSUÉTUDES

CAUDRON Anne-Sophie

- Directrice Générale du Pôle Senior,
 Enfance, Santé mentale et Assuétudes

CLAUSTRIAUX Vinciane

- Infirmière coordinatrice
 du service PSE

DENEUFBOURG Delphine

- Directrice du Pôle Enfance
 et Santé mentale

HANSENNE Jacques

- Directeur de l'Espérance

PEETERS Michaël

- Directeur administratif
 des services de santé mentale

SINI Aurélie

- Directrice Exploitation
 (depuis février 2022)

TASCA Maud

- Coordinatrice des crèches
 et de l'accueil extrascolaire
 (jusqu'en octobre 2022)

FONDATION JOLIMONT

Créée en octobre 2021, la Fondation Jolimont s'est fixée comme objectif d'apporter son soutien aux projets développés au sein du Groupe Jolimont, qui visent à :

- Promouvoir l'excellence dans les métiers de soins ;
- Améliorer le bien-être global des personnes hospitalisées, hébergées ou prises en charge;
- Lutter contre les fractures, les exclusions sociales et, en particulier, la dualisation des soins de santé;
- Nouer des liens de coopération et d'échange avec d'autres régions ou pays du monde;
- Intégrer, dans les métiers de la santé et du bien-être humain, une approche cohérente de développement durable avec nos valeurs humaines.

Dans la poursuite de ces objectifs, la Fondation Jolimont soutient plusieurs projets du Pôle 23 :

- La création d'une serre tunnel au centre de postcure l'Espérance,
- La mise en place d'un jardin pédagogique au sein des 6 crèches du Pôle Enfance,
- L'organisation d'« Ateliers + » (ateliers créatifs, de relaxation, culturels,...) à la Résidence La Visitation,
- L'implémentation d'un parcours santé sur trois résidences : Le Comme Chez Soi, La Visitation et Notre Dame de La Fontaine.



DÉCOUVRIR ET SOUTENIR LES PROJETS DE LA FONDATION



Leur engagement

Votre don est intégralement affecté au projet que vous souhaitez soutenir. Chaque projet est piloté par un professionnel et supervisé par notre comité de gestion.

Votre don

Pour faire un don à la Fondation, il vous suffit d'effectuer un versement via la plateforme numérique de la Fondation Jolimont via ce qr-code.

Le
Pôle 23,
c'est ...



CHAPITRE 2

DES DÉFIS EN PERSPECTIVE !

Anne-Sophie Caudron, Générale du Pôle Senior, Enfance, Santé mentale et Assuétudes



Pour les Pôles Senior, Enfance, Santé mentale et Assuétudes, appelés temporairement «Pôle 23», l'année 2022 a été une année de bouleversements, avec la mise en place de ce nouveau Pôle. Un changement nécessaire même si parfois synonyme d'inconfort. Pour les équipes de terrain et les directeurs de site, il a fallu apprendre à interagir de manière différente, apprendre de nouveaux rôles et parfois de nouvelles responsabilités.

« L'année 2022 aura été marquée par un constat : une partie de nos équipes est fatiguée, désabusée, lassée... à un point que je n'avais pas mesuré. L'absentéisme et la difficulté de trouver de nouveaux collaborateurs sont inquiétants. En effet, depuis quelques années, il y a beaucoup d'incohérences dans nos différents secteurs d'activités. Comment travailler dans une organisation qui doit se transformer de lieu de vie, en

lieu de soins à chaque contamination COVID sans s'épuiser ? Comment expliquer qu'une même fonction sera rémunérée différemment d'un secteur à l'autre pour un même travail ? Comment accepter au sein de nos services de santé mentale, des files d'attente qui ne se résorbent plus au sein d'un bassin de soin qui se précarise ? Pourquoi certains secteurs d'activités, gérés de manière efficiente, répondant à des besoins de santé publique, sont en déficits récurrents ?

Ce n'est pas nouveau : la succession des récentes crises ainsi que la lasagne institutionnelle qui caractérise notre pays, ne favorisent pas la mise en place d'un système cohérent, ceci au prix d'un exercice quotidien d'équilibrisme pour les dirigeants de structures de soins.

Le tableau est certes un peu sombre... mais ce n'est pas ceci que je veux retenir. Malgré la situation, nos équipes sont au rendez-vous, avec,

chevillée au corps, l'envie de donner le meilleur. L'amélioration continue, ce n'est pas seulement une valeur théorique du Pôle 23 inscrite dans une charte, c'est une vraie réalité dans nos maisons de repos, nos crèches, notre accueil extrascolaire, notre service de promotion de la santé à l'école, notre centres de santé mentale, notre structure spécialisée en assuétudes et notre centre du bien-être... Une valeur qui guide chacune de nos équipes.

Au vu des contraintes qui sont les nôtres, ce serait tellement plus facile de réduire la voilure dans certains services, d'abandonner des activités déficitaires ou de ne pas créer de nouvelles places en crèche... Mais non, mon rôle, soutenu par le Conseil d'Administration et par le Comité de gestion du Pôle 23, est de veiller à l'intérêt de nos bénéficiaires et au maintien d'un juste équilibre entre qualité, sécurité et pérennité. Occuper nos mandats au sein des fédérations

et autres structures est également un élément fondamental afin de défendre et représenter nos secteurs. Les réalités de terrain doivent être relayées aux instances.

Mon message pour 2023 : continuons à trouver des solutions, restons humbles les uns vis-à-vis des autres, cherchons toujours à nous améliorer avec les moyens qui sont à notre disposition, mais toujours dans la bienveillance, pour nous-même, pour nos collègues et nos bénéficiaires. »

“
L'amélioration continue, ce n'est pas seulement une valeur théorique du Pôle 23 inscrite dans une charte, c'est une réalité”

COMITÉ DE DIRECTION DU PÔLE SENIOR, DU PÔLE ENFANCE, SANTÉ MENTALE ET ASSUÉTUDES



**Anne-Sophie
Caudron**

*Directrice
Générale*



**Aurélie
SINI**

Directrice Exploitation



**Laurence
ANTOINE**

*Directrice Financement,
Subsides et Tutelles*



**Emmanuel
DALVIT**

*Directeur des services supports
et contrôle de gestion*

COMITÉ DIRECTEUR STRATÉGIQUE



**Anne-Sophie
Caudron**

*Directrice
Générale*



**Aurélie
SINI**

Directrice Exploitation



**Laurence
ANTOINE**

*Directrice Financement,
Subsides et Tutelles*



**Delphine
DENEUFBOURG**

*Directrice Enfance et
Santé mentale*



**Emmanuel
DALVIT**

*Directeur des services supports
et contrôle de gestion*



**Jacques
HANSENNE**

*Directeur de
L'Espérance*



**Laurence
PIERRE**

Project Management Officer

Le Pôle 23 :
les
structures



CHAPITRE 3

LE PÔLE SENIOR

Le Pôle Senior est composé de 8 maisons de repos et de soins (MRS) dont 3 avec résidences-services, regroupées au sein de 3 entités juridiques.

PRÉSENTATION

L'ASBL ENTRAIDE FRATERNELLE JOLIMONT

Résidence Les Buissonnets

153 résidents dont 86 MRS et 12 lits de court-séjour, 57 résidences-services (42 appartements et 15 bungalows)

Résidence Notre-Dame de la Fontaine

56 résidents dont 25 MRS

Résidence La Visitation

73 résidents dont 42 MRS, 49 résidences-services (depuis le 01/01/2023)

Résidence La Seniorie de Longtain

75 résidents dont 40 MRS

Résidence Les Chartriers

128 résidents dont 78 MRS

Résidence Comme Chez Soi

116 résidents dont 70 MRS et 6 lits de court-séjour

L'ASBL STREBO SERVICES

Résidence Le Rambour

52 résidents dont 25 MRS

Résidence Le Planty

13 résidences-services

L'ASBL LA CHARMILLE

Résidence La Charmille

109 résidents dont 49 MRS

Résidence
« Les Buissonnets »



Résidence
« Notre-Dame de la Fontaine »



Résidence
« La Charmille »



Résidence
« La Visitation »



La Seniorie
de Longtain



Résidence
« Les Chartriers »



Résidence
« Comme Chez Soi »



Résidence
« Le Rambour »



NOS DIRECTEURS DE MAISONS DE REPOS



Agnès Ricotta
Résidence « La Visitation »



Nicole Georis
Résidence « La Seniorie de Longtain »



Maraise Beauvain
Résidence « Le Rambour »
et « Le Planty »



Pascal Tavier
Résidence « La Charmille »



Viviane Scoyez
Résidence "Les Chartriers"



Dominique Barez
Résidence « Comme Chez Soi »



Vincent Denamur
Résidence « Les Buissonnets »



Vinciane Payen
Résidence « Notre-Dame
de la Fontaine »



Sabrina Ancora
Résidence « Les Chartriers »

LE PÔLE ENFANCE, SANTÉ MENTALE ET ASSUÉTUDES



6
CRÈCHES



1
SERVICE DE PROMOTION
DE LA SANTÉ À L'ÉCOLE



1
SERVICE D'ACCUEIL
EXTRASCOLAIRE



1
CENTRE DU
BIEN NAÎTRE



3
SERVICES DE
SANTÉ MENTALE



1
ATELIER ARTISTIQUE À VISÉE
THÉRAPEUTIQUE, CÉSAME

- 1 atelier artistique à visée thérapeutique, Césame
- 1 mission spécifique AICS
- 1 équipe spécialisée en alcoologie, Trait d'Union



1
CENTRE DE
POSTCURE ALCOOL

REGROUPÉS AU SEIN D'UNE SEULE ENTITÉ JURIDIQUE « L'ASBL LE BOSQUET »

LE PÔLE ENFANCE, C'EST ...

NOS CRÈCHES ET NOTRE ACCUEIL EXTRASCOLAIRE



**Crèche
Les Petites
Canailles**

Lobbes
56 places



**Crèche
La Malogne**

La Louvière
70 places



**Crèche
Les Jeunes
Pousses**

Nivelles
42 places



**Crèche
Le Nid Colas**

Maurage
42 places



**Crèche
Les Enfantiill'âges**

Mons
24 places



**Crèche
La Maison de
Justin**

Warquignies
15 places

NOS CO-RESPONSABLES AU SEIN DES CRÈCHES

**Géraldine
PHILIPPE**

*Infirmière, La Louvière
(jusqu'en novembre 2022)*

**Sarah
AITELLA**

*Infirmière
Maurage, Lobbes et Mons*

**Kelly
CANIVET**

*Assistante Sociale
Mons, Warquignies*

**Antonia
BELLETIERI**

*Assistante Sociale
La Louvière, Maurage*

**Marcella
IPPOLITO**

*Assistante Sociale
Lobbes*

**Valérie
HENNAUX**

*Responsable de l'accueil
extrascolaire, co-responsable
crèche Nivelles et Maurage*

**Catherine
MAILLET**

*Assistante Sociale
Maurage*

**Amira
DAOUDI**

*Infirmière
Nivelles*

LE PÔLE ENFANCE, C'EST ...

NOTRE COORDINATRICE PÉDAGOGIQUE DES CRÈCHES ET DE L'ACCUEIL EXTRASCOLAIRE

Maud
TASCA
(jusqu'en octobre 2022)

NOTRE COORDINATRICE PÉDAGOGIQUE DES CRÈCHES

Amandine
DEPASSE
(depuis novembre 2022)

NOTRE ACCUEIL EXTRASCOLAIRE



Les Petites Canailles

Lobbès
Accueil tout au long de l'année (le matin, le soir et le
mercredi après-midi et pendant les vacances scolaires)

Valérie
HENNAUX
(Responsable)

NOTRE CENTRE DU BIEN-NAÎTRE



La Louvière

Le Centre du Bien-Naître dispose
d'une équipe de professionnels
formés au suivi de la grossesse :
gynécologues, sages-femmes,
travailleurs médico-sociaux de
l'ONE et secrétaires.

NOTRE SERVICE DE PROMOTION DE LA SANTÉ À L'ÉCOLE

Vinciane CLAUSTRIAUX

Infirmière coordinatrice

Dr DEMANET

Médecin coordinateur
(parti à la retraite en septembre 2022)

LE PÔLE SANTÉ MENTALE ET ASSUÉTUDES, C'EST ...

NOS SERVICES DE SANTÉ MENTALE



Equipe ambulatoire spécialisée en alcoologie

Accompagnement spécifique dans le cadre de la crise sanitaire

Atelier artistique à visée thérapeutique (adultes)

Accompagnement des futurs parents adolescents ou jeunes adultes

NOTRE DIRECTEUR ADMINISTRATIF DES SERVICES DE SANTÉ MENTALE

Michaël PEETERS (jusqu'en déc. 2022)

*Directeur Administratif des services de santé mentale
(Jolimont, Lobbes et Beaumont)*

LE PÔLE SANTÉ MENTALE ET ASSUÉTUDES, C'EST ... (SUITE)

NOTRE **CENTRE DE POSTCURE**

L'Espérance (Thuin)

30 lits agréés

Jacques HANSENNE

Directeur





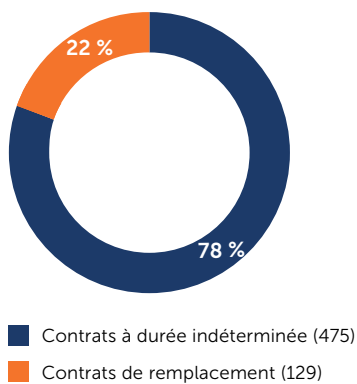
CHAPITRE 4

Les chiffres
-clés

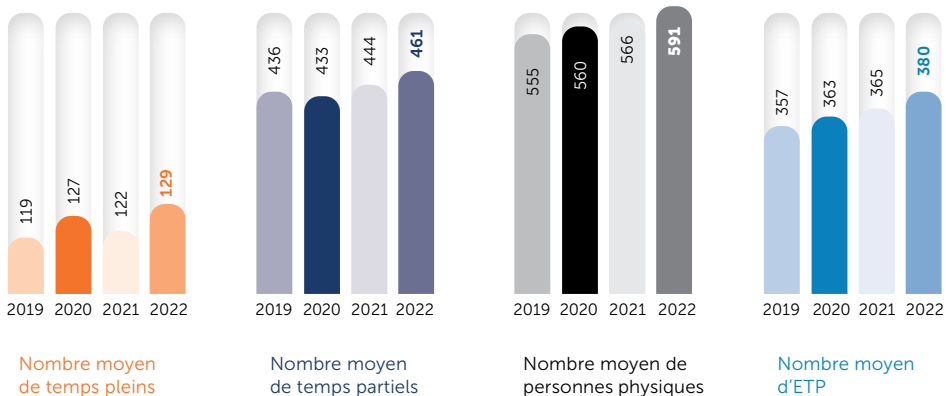
Pôle Senior



Répartition par nature*



Évolution du volume de l'emploi*



*sans la charmille



8 MAISONS DE REPOS ET DE SOINS



887 LITS AGRÉÉS

DONT

18 lits en court-séjour
119 logements résidences-services

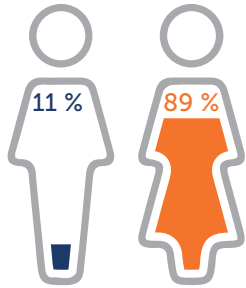
335 MR
415 MRS





Répartition du personnel par sexe*

■ Homme ■ Femme



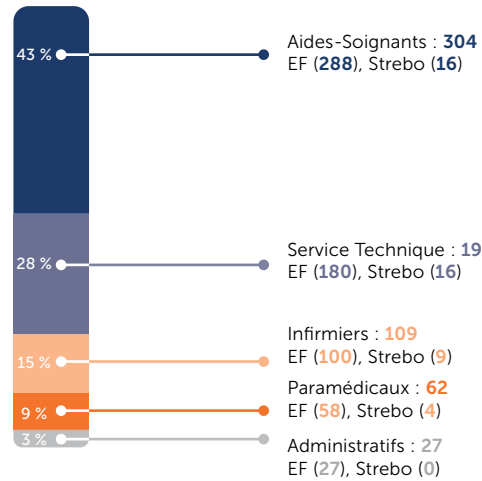
ASBL Entraide Fraternelle Jolimont



Strebo services SRL



Répartition du personnel par métier*



*sans la charmille

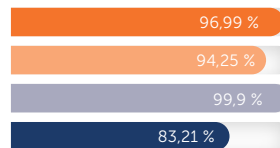
CAPACITÉ

Capacité totale
Capacité MRS
Capacité MR
Capacité CS
Capacité RS

887
415
335
18
119

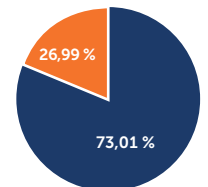
TAUX D'OCCUPATION*

Hébergement
INAMI
MRS
CS



PROFIL DE DÉPENDANCE*

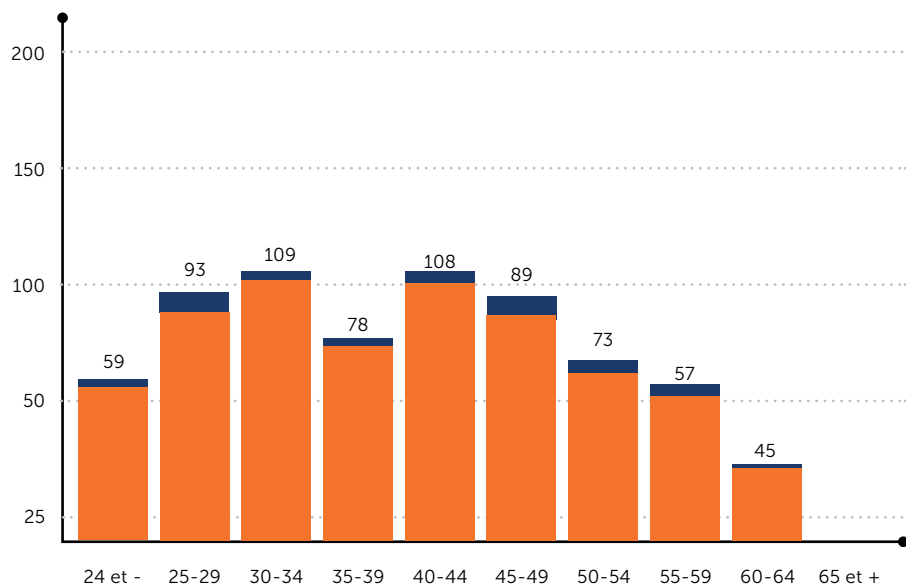
■ Occupation profils " lourds "
■ Occupation profils " légers "



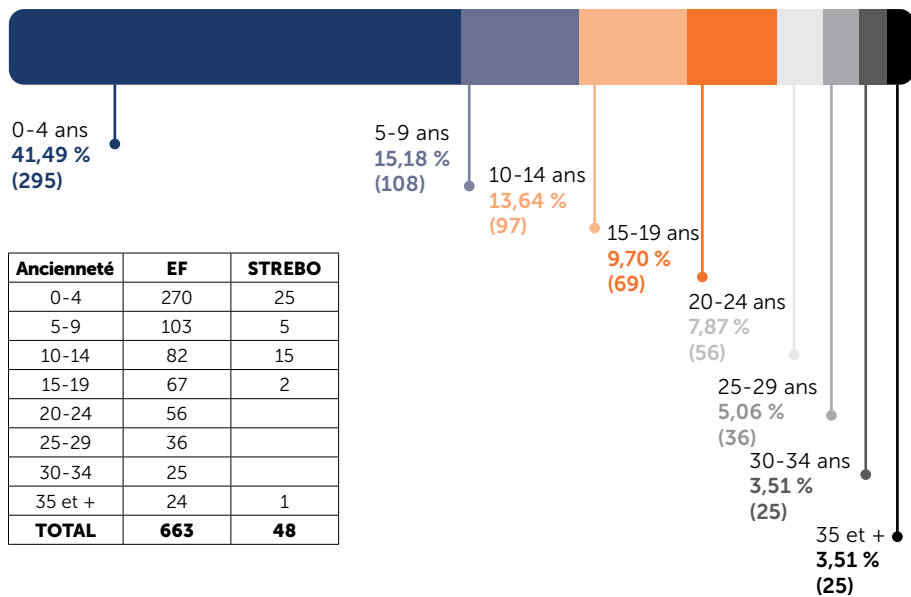
*(sans la Charmille)

Répartition du personnel par tranche d'âge

ASBL Entraide Fraternelle Jolimont
STREBO services SRL



Répartition du personnel par ancienneté



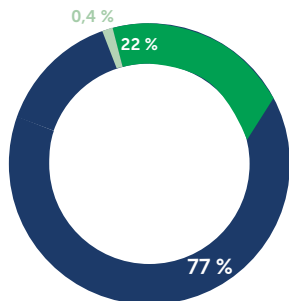
Ancienneté	EF	STREBO
0-4 ans	270	25
5-9 ans	103	5
10-14 ans	82	15
15-19 ans	67	2
20-24 ans	56	0
25-29 ans	36	0
30-34 ans	25	0
35 et +	24	1
TOTAL	663	48

Pôle Senior



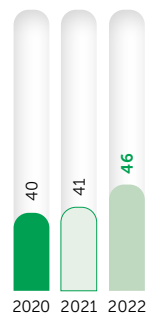
Pôle Enfance, Santé mentale et Assuétudes

Répartition par nature

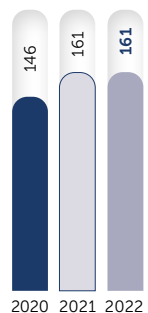


- Contrats à durée indéterminée (160)
- Contrats de remplacement (46)
- Contrats à durée déterminée (1)

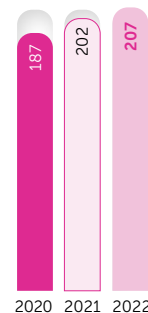
Évolution du volume de l'emploi



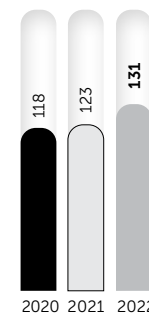
Nombre moyen de temps pleins



Nombre moyen de temps partiels



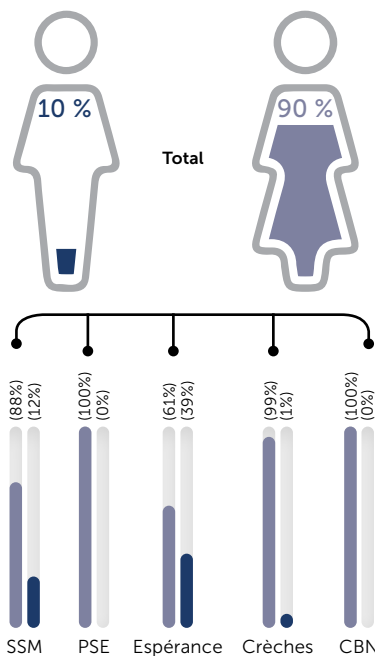
Nombre moyen de personnes physiques



Nombre moyen d'ETP

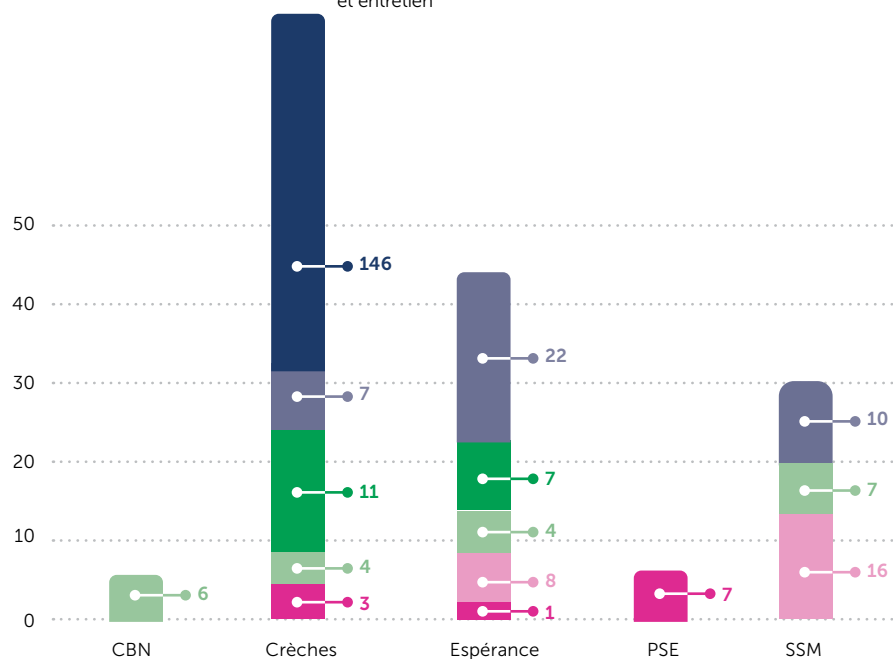
Répartition du personnel par sexe

- Homme
- Femme



Répartition du personnel par métier

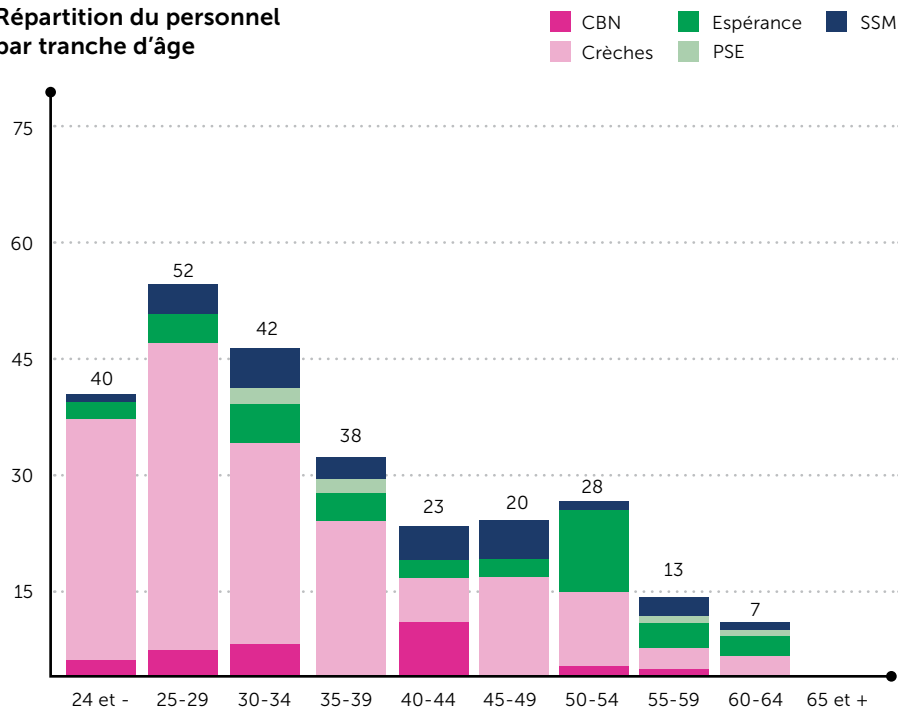
- Puériculture
- Paramédicaux
- Service maintenance et entretien
- Administratifs
- Psychologues
- Infirmiers



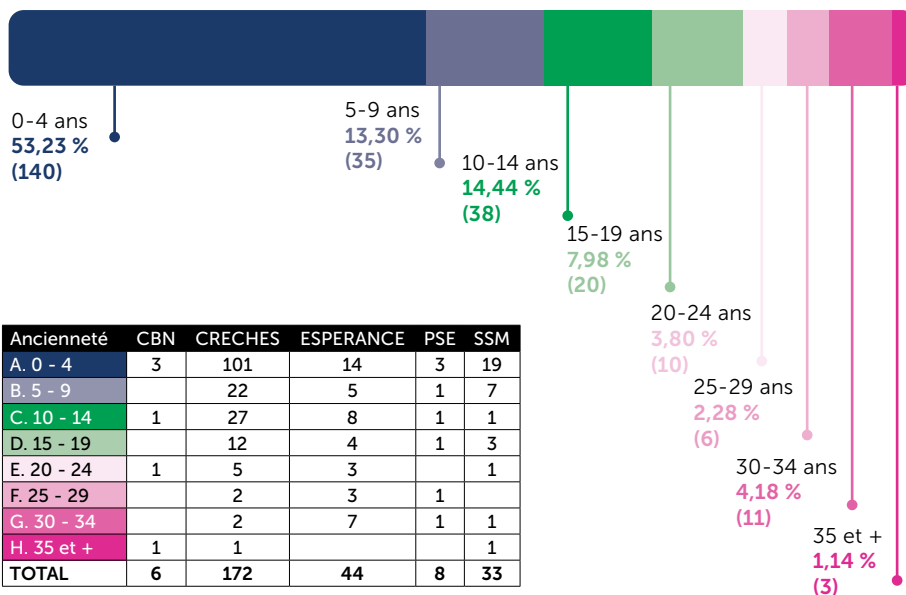
Pôle Enfance, Santé mentale et assuétudes



Répartition du personnel
par tranche d'âge



Répartition du personnel
par ancienneté



Ancienneté	CBN	CRÉCHES	ESPERANCE	PSE	SSM
A. 0 - 4	3	101	14	3	19
B. 5 - 9		22	5	1	7
C. 10 - 14	1	27	8	1	1
D. 15 - 19		12	4	1	3
E. 20 - 24	1	5	3		1
F. 25 - 29		2	3	1	
G. 30 - 34		2	7	1	1
H. 35 et +	1	1			1
TOTAL	6	172	44	8	33

LE PÔLE ENFANCE EN DÉTAIL



6
CRÈCHES

249 places



1
SERVICE DE PROMOTION
DE LA SANTÉ À L'ÉCOLE

16 406 élèves
pris en charge
par an



1
SERVICE D'ACCUEIL
EXTRASCOLAIRE

actif toute l'année
et pendant les
vacances scolaires
4 340 journées
d'accueil annuelles



1
CENTRE DU BIEN NAÎTRE
ET DE CONSULTATIONS
DES NOURRISSONS

Plus de 1 239
futures mères
suivies par an

CENTRE DU BIEN NAÎTRE

	2022
Nombre de futures mères venues au moins une fois	1 239
Nombre d'accouchements en 2022	1 655

ACCUEIL EXTRA-SCOLAIRE

	2022
Enfants accueillis	320
Journées d'accueil extrascolaire	4 340

LES CRÈCHES

	La Malogne	Les Jeunes Pousses	Les Petites Canailles	Le Nid Colas	La Maison de Justin	Les Enfanti'âges
Nombre d'enfants inscrits	98	60	73	59	20	37
Pourcentage d'enfants du personnel	43 %	25 %	18 %	11 %	25 %	4 %

PSE (PROMOTION DE LA SANTÉ À L'ÉCOLE)

	Année scolaire 2021-2022
Nombre d'établissements conventionnés	44
Nombre d'implantations scolaires	70
Nombre total d'élèves sous tutelle	16 406
Enseignement obligatoire	15 295
Enseignement spécialisé	439
Hautes écoles	672

LES SERVICES DE SANTÉ MENTALE EN DÉTAIL



3
SERVICES DE
SANTÉ MENTALE



7 148
CONSULTATIONS
ANNUELLES



627
BÉNÉFICIAIRES

198
ATELIERS À VISÉE
THÉRAPEUTIQUE

CONSULTATIONS EN SANTÉ MENTALE

	2021	2022
Lobbès	1 366	1 047
Beaumont	1 077	1 187
Jolimont	2 225	2 727
AICS	348	545
Césame	1 345	1 373
Trait d'UNion	510	418
SSM+	248	537

LE CENTRE DE POSTCURE



1
CENTRE DE
POSTCURE ALCOOL

30 lits

99 % de taux
d'occupation
en 2022*

L'ESPÉRANCE

	2021	2022
Nombre de journées	9 621	9 515
Nombre de demandes reçues	270	307

	Fe	Ho	Total
Nombre d'admissions	23	54	77
Nombre de patients sortis	25	52	77
Durée moyenne de séjour des patients sortis (en mois)	4.7	4.1	4.4
Age moyen des patients à leur admission au centre	47	46	46.4
Délai moyen d'entrée (en mois)	1.2	1.9	1.7

Nombre de participants inscrits à la séance d'information	307
Nombre de participants présents à la séance d'information	195
Nombre de patients dispensés à la séance	14
Nombre d'entretiens d'analyse	157

Les projets
transversaux
du Pôle 23



CHAPITRE 5



DES PROJETS TRANSVERSAUX AU PÔLE 23

“
*Des projets communs,
transversaux, c'est ce qui fait
le ciment du Pôle 23... et c'est
l'objectif de ma mission !*”



LAURENCE PIERRE

Laurence Pierre est PMO (Project Management Officer) pour le Pôle 23. En clair, c'est elle qui assure la coordination transversale des projets menés au sein du Pôle. Un challenge en soi puisque la fonction a été créée au début de l'année 2022, avec l'objectif d'atteindre une gestion plus efficiente de l'ensemble des projets.

“Après avoir mis en place les balises méthodologiques, nous avons pu travailler sur les projets, redéfinir le périmètre de certains, identifier les ressources nécessaires mais aussi les risques et contraintes pour d'autres, pour au final prioriser 76 projets. Ce fut un arbitrage délicat mais nécessaire : vouloir mener tous les projets en même temps serait le meilleur moyen de n'en faire aboutir aucun. Fin 2022, nous avons réalisé le bilan de l'année écoulée, avec la clôture de 38 projets répartis entre les Pôles Senior, Enfance et Santé mentale et Assuétudes.

Derrière des axes stratégiques communs, tel que l'amélioration continue, chaque site définit ses projets en fonction de ses propres réalités. Le centre de postcure, “L'Espérance” à Thuin, a choisi de décliner cette orientation en 3 projets. “Nous avons retravaillé le projet thérapeutique, plus spécifiquement les ateliers proposés dans le cadre de l'ergothérapie afin que ceux-ci

répondent aux besoins des bénéficiaires. Nous avons aussi mené différentes actions de sensibilisation autour de la thématique « secret professionnel et travail en équipe pluridisciplinaire » et mis en place une enquête de satisfaction dont les résultats permettent d'améliorer l'accompagnement des bénéficiaires. A côté des projets spécifiques, les projets communs aux pôles favorisant une gestion plus efficiente et harmonisée de nos différentes structures ont été repensés. Nous avons ainsi travaillé à la mise en place d'outils informatiques facilitant le travail des collaborateurs, à la réalisation de tableaux de bords et plus largement, à un plan pluriannuel d'investissements.”

La principale qualité pour cette fonction? “Mon passé au sein des différentes structures est certainement un atout. La connaissance des différentes activités et publics me permet d'avoir une compréhension des singularités de chacun tout en ayant une vision globale. C'est de cette façon que nous pouvons faire des liens entre les structures, véritable ADN du Pôle. Les projets intergénérationnels menés sur le site de La Visitation sont un bel exemple de transversalité car ils créent des liens entre l'accueil extrascolaire, la crèche Les Petites Canailles et la maison de repos La Visitation. ”

Les prochains projets? “Nous souhaitons élargir l'offre de services, que ce soit à travers le rapprochement avec de nouvelles crèches ou maisons de repos, ou par le biais du développement d'activités, comme la mise en place de groupes de paroles au sein des services de santé mentale. L'un des axes phares pour les années 2023 et suivantes sera le déploiement de projets en lien avec la durabilité sous toutes ses formes : de l'alimentation avec le projet Greendeal à l'économie d'énergie avec des projets de rénovation de nos infrastructures ».

Sa fonction, Laurence Pierre la voit un peu comme “le ciment” du Pôle. “C'est l'enjeu “caché” de ma fonction : à travers les projets, les personnes apprennent à se connaître et découvrent des points d'intérêt qui pourront constituer des pistes de collaboration pour l'avenir et contribueront à créer de nouveaux projets inter-structures. Et au final, les projets participent au renforcement d'une identité commune.”





CHAPITRE 6

Focus sur
les projets
phares du
Pôle Senior

LE RETOUR DES ACTIVITÉS



AURÉLIE SINI



L'un des enjeux du Pôle 23 est de faire des maisons de repos des lieux de vie, et pas seulement des lieux de soins. Une philosophie qui a été mise à mal par le Covid-19, les résidents étant privés de la plupart des activités en raison des mesures sanitaires alors imposées. Cette période difficile étant, on l'espère, derrière nous, les animations ont pu progressivement reprendre au sein des différentes structures du Pôle 23. L'occasion pour Aurélie Sini, Directrice Exploitation, de mettre l'accent sur les nombreuses activités proposées au sein des résidences du Pôle Senior.

« 2022 a marqué le retour à la vie avec, notamment, la célébration des différentes fêtes annuelles et la participation aux folklores locaux, comme par exemple le retour du carnaval avec la venue des Gilles et la traditionnelle distribution d'oranges » raconte Aurélie Sini. « La chasse aux œufs et les marchés de Noël, cher au cœur des résidents et du personnel, ont aussi été réorganisés dans nos maisons de repos.

Durant l'été, la venue d'un marchand de glace dans chacune de nos maisons de repos a ravi nos résidents et nos équipes, surtout durant la période caniculaire. Les sorties en plein air, au cinéma ou au bowling ainsi que la célébration des anniversaires étaient également inscrits au programme en 2022. Les buffets petit-déjeuner ont pu être remis en place à des fréquences variables en fonction de la structure. De plus, quelques-unes de nos résidences, à l'instar du Rambour et de la Charmille, ont organisé un repas des familles. Les résidents ont alors eu l'occasion de partager un moment plus convivial avec leurs proches. Bref, toutes ces activités sont essentielles pour le bien-être de nos résidents et égaient leur quotidien. »

D'autres activités dites plus « classiques » sont mises en place quotidiennement par les différentes équipes d'animation comme les activités motrices, cognitives, musicales, sportives,... Ou des activités ponctuelles comme les journées « bien-être », organisées à La Visitation et au Rambour en 2022.

**//
L'investissement
des équipes
d'animation
est permanent,
constant, et de plus
en plus ingénieux
au fil du temps.**

Au-delà de ces activités transversales, chaque maison de repos propose des animations plus spécifiques à sa structure :

Au Rambour, la formule des repas « comme à la maison » a été mise en place. Organisé une fois par mois, ce repas est pris en dehors de la salle commune, pour 6-7 résidents qui choisissent leur menu, et qui le partagent dans une ambiance festive. Un bon steak frites (maison) et salade, par exemple !

A la Seniorie de Longtain, le service animation a pu à nouveau démontrer sa créativité, avec le retour de la cyclo-danse, de la danse pour toutes les personnes qui se déplacent en chaise roulante, avec l'aide d'un animateur extérieur. De plus, l'équipe d'animation et les résidents choisissent chaque mois un thème différent, autour duquel tournent certaines activités (exemple : la rentrée des classes en septembre). Un goûter a été organisé sur ce thème, les résidents ont aussi été soumis à une session d'examens, en français et en math... comme à l'école !

Aux Buissonnets, les traditionnelles Olympiades étaient de retour en 2022 : une semaine basée sur des activités motrices, sensorielles, cognitives, ainsi que des activités de collaboration en équipes. Cette fin d'année était aussi synonyme de générosité, notamment à travers l'opération Papa Noël, lors de laquelle les résidents des Buissonnets emballent des cadeaux pour les enfants défavorisés.

Au Comme Chez Soi, plusieurs activités intergénérationnelles ont eu lieu en partenariat avec l'école libre du Sacré-Cœur, située à proximité. Véritable moment d'échange, les thèmes choisis étaient les talents écaussinnois et le folklore local. Les résidents et les élèves du Sacré-Cœur ont ainsi parcouru les rues d'Ecaussinnes à bord d'un petit train durant l'une de ces journées.

Aux Charriers, après deux années d'absence, les acteurs du Doudou ont rendu visite aux résidents et ont célébré, tous ensemble, le retour de cette festivité locale. Au mois d'octobre, afin de participer à la campagne de sensibilisation « Octobre Rose », résidentes et membres du personnel, dont certaines ont été touchées par le cancer du sein, ont été photographiées.

La Résidence Notre-Dame de la Fontaine travaille quant à elle régulièrement avec les bibliothèques communales de Chièvres et de Brugelette. Cette dernière propose aux résidents malvoyants une sélection de livres adaptés à leur situation. Un autre projet mis en place est la rédaction, par les enfants de l'école communale de Chièvres, d'un livre de recettes parsemé d'anecdotes racontées par les résidents.

Sur le site de La Visitation, les activités intergénérationnelles ont pu reprendre avec les enfants de l'accueil extrascolaire situé à côté de la maison de repos. Une fête foraine avait d'ailleurs pris place au sein de la Résidence, pour le plus grand bonheur de tous.

Enfin, la maison de repos de la Charmille, qui a rejoint le Pôle Senior en janvier 2022, bénéficie également de toutes les activités transversales.

« L'investissement des équipes d'animation est permanent, constant, et de plus en plus ingénieux au fil du temps. L'évolution de la dépendance de nos aînés, tant sur le plan physique que sur le plan cognitif, pousse les équipes à repenser certaines activités. Ces équipes arrivent à insuffler de la nouveauté dans les animations proposées, à trouver des activités qui vont susciter de l'intérêt et animer nos résidents. C'est un travail formidable et qui me touche particulièrement ! » conclut Aurélie Sini.



RENCONTRE AVEC MARAISE BEAUDUIN

Maraise Beauduin, logopède de formation, est l'une des nouvelles directrices de maison de repos au sein du Pôle 23. Elle a pris la tête du Rambour et du Planty (52 lits et 12 appartements en résidence-services) en juillet 2022, sur les traces d'Aurélié Sini sa prédécesseur.

plutôt que d'acheter un gâteau, ils ont la possibilité de le réaliser eux-mêmes, ce qui leur plait beaucoup et leur permet de se sentir utile."

La résidence Le Rambour est la plus petite maison de repos du groupe. Un vrai avantage pour sa directrice "tout se fait de manière beaucoup plus directe : je connais les résidents, leurs familles... Quand il y a un problème, le dossier atterrit directement chez moi. Il m'est arrivé aussi de devoir travailler en cuisine pour suppléer un membre absent. L'expérience était enrichissante et me permet de me rendre vraiment compte du travail et du quotidien de chacun. Le fait d'avoir une petite structure permet aussi de rester au cœur des projets, et de ne pas devoir les confier à d'autres personnes pour les gérer".

Ses difficultés? "L'engagement de personnel. En raison de la pénurie de personnel soignant, les candidats posent souvent leurs exigences. C'est parfois compliqué mais j'ai une très bonne équipe, qui se serre les coudes".

Son souhait pour le futur? "Continuer à améliorer la qualité de vie des résidents. C'est leur dernière demeure, autant qu'elle soit la plus agréable possible!"



Maraise Beauduin

"Cela représentait un réel défi de reprendre le flambeau après Aurélié Sini. Elle avait réussi à restaurer une vraie cohésion au sein de l'équipe. Aujourd'hui, j'essaie de marcher sur ses traces tout en souhaitant mettre ma patte dans les projets qui sont menés et y apporter ma vision personnelle"

Justement, quelle est sa vision, en tant que toute jeune directrice?

"Ma vision c'est une maison de repos où le résident est inclus au maximum dans la gestion quotidienne. C'est d'ailleurs pour cela que depuis quelques mois, nous avons adopté la philosophie TUBBE (déjà pratiquée au sein de La Visitation). Une méthode issue des pays scandinaves où le résident est au centre de toutes les décisions. Par exemple, lorsque nous avons décidé de repeindre les murs de nos locaux, les résidents ont participé au choix des couleurs. De plus, lors de l'anniversaire d'un des résidents,

“
**La force du
Rambour : la
cohésion de
ses équipes et
son ambiance
familiale**

NOS MAISONS DE REPOS COMME VOUS NE LES AVEZ JAMAIS VUES

Il y a quelques mois, Unessa, la fédération représentative d'institutions active dans l'accueil, l'accompagnement, l'aide et les soins aux personnes du secteur associatif, en Wallonie et à Bruxelles, a lancé une campagne de communication pour ses maisons de repos. L'objectif de cette campagne est de partager la vision actuelle des lieux d'accueil de nos aînés.

La mutation en profondeur de nos maisons associatives est en marche depuis plusieurs dizaines d'années. Le modèle Tubbe, les conseils participatifs, l'accompagnement spécifique des aînés souffrant de troubles cognitifs, la médiation animale, l'approche Senior Montessori... si tout n'est pas encore parfait, nos maisons associatives sont riches d'initiatives inspirantes et d'énergie déployées au quotidien pour en faire des lieux humains, de bien-être et respectueux de la personne.

Pendant plusieurs mois, une équipe de tournage est partie à la rencontre du personnel et des habitants de ces maisons associatives à travers la Wallonie, pour rendre compte de cette réalité. En novembre 2022, l'équipe de tournage s'est rendue à La Résidence La Visitation.

Découvrez les dix capsules vidéos qui dressent le portrait du quotidien des maisons de repos associatives, #MRSassociatives.



NOS MAISONS DE REPOS ASSOCIATIVES

COMME VOUS NE LES AVEZ JAMAIS VUES



NOTRE MAISON DE REPOS EST PARTENAIRE DU PROJET À RETROUVER SUR WWW.UNESSA.BE



UNE NOUVELLE TECHNOLOGIE POUR DÉTECTER LES CHUTES



Vincent Denamur

C'est l'histoire d'une belle interaction entre l'humain et la machine. Aux Buissonnets (153 résidents en et 57 logements en résidence-services), le système Mintt a fait toutes ses preuves. Vincent Denamur, son directeur, explique : "nous avons testé un premier système avec 15 dispositifs via une première société, mais les résultats n'étaient pas concluants. Nous avons alors été approchés par la société Mintt pour installer un autre type de dispositif qui offrait davantage de fonctionnalités. Ce dispositif a été testé, approuvé et aujourd'hui, dix dispositifs sont installés dans les chambres."

Mintt, en deux mots, c'est un système de détection de chute qui s'adapte à la configuration de chaque pièce et détecte tous les types de chutes. Dès qu'un évènement est détecté, une alerte est immédiatement envoyée au personnel soignant. La vie privée des résidents et leur intimité sont respectées puisque seul un nuage de points apparaît à l'écran.

L'objectif d'un tel système s'inscrit complètement dans la recherche d'amélioration continue, chère au Pôle 23.

"Si l'on compare le coût de Mintt avec le coût engendré par la chute d'un résident (coût en personnel, soins de santé, perte d'autonomie etc...), nous sommes gagnants à tous les coups. Pour preuve, l'expérience d'un de nos résidents pourtant complètement autonome. Un jour, il tombe dans sa chambre. Sans accès à la poire d'appel, il reste à terre sans pouvoir se manifester. Très choqué par sa mésaventure, il a surtout été marqué par sa perte de dignité. Une fois revenu de l'hôpital, il avait perdu toute confiance en lui et en ses capacités de déplacement. Il n'osait plus marcher, de peur de tomber. On voyait clairement qu'il perdait en autonomie alors qu'il avait retrouvé toutes ses capacités.

**//
Mintt est
un collègue
précieux pour
l'équipe des
Buissonnets**



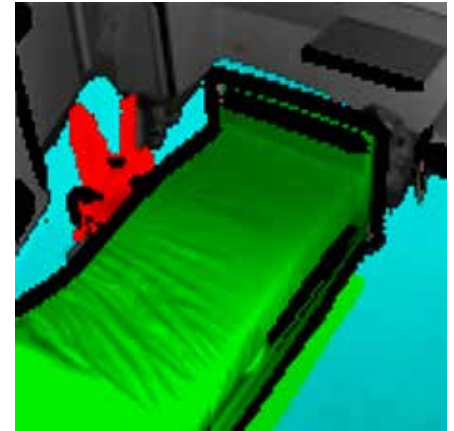
Nous lui avons alors proposé d'installer Mintt dans sa chambre. Il s'est senti rassuré, a retrouvé petit à petit sa confiance à tel point que les équipes ont pu enlever les capteurs de sa chambre. Il est à présent tout à fait rassuré."

"Mintt c'est un collègue très précieux", ce sont les mots de Fanny Fontaine, kinésithérapeute au sein des Buissonnets. Elle évoque les nombreux avantages du dispositif, notamment celui de pouvoir personnaliser le traitement en fonction des besoins de chaque résident.

"Le système Mintt nous permet de visionner les images avant, pendant et après la chute. En fonction de ce que l'on voit, nous pouvons modifier et adapter de nombreux éléments : l'aménagement de la chambre, la tribune, les chaussures, l'ouverture des portes,..." Exemple concret à la clé : "les images prises par Mintt lors de la chute d'une résidente ont montré qu'elle avait été déséquilibrée par la résistance lors de l'ouverture

de son frigo. Lors des séances collectives de kiné, l'équipe a mis en place des parcours d'équilibre, où les résidents apprennent notamment les bonnes positions à adopter quand ils ouvrent la porte du frigo par exemple". La technologie va encore plus loin: quand on visionne les images, le résident qui chute est représenté sous forme d'un nuage de points rouges. La couleur rouge teinte également tous les meubles ou objets qui ont été heurtés. Cela permet de comprendre exactement ce qui s'est passé, et d'adapter l'aménagement.

Un système qui montre aussi tout son intérêt avec certains résidents "fugueurs"...plutôt que de placer les barres de lit, et pratiquer la "contention", Mintt permet de conserver l'autonomie de la personne. Les capteurs détecteront une sortie du lit anormale ou trop longue. Sur ses écrans de contrôle, le personnel soignant reçoit alors une alarme particulière qui lui permet d'intervenir en moins d'une minute.



LES RÉSIDENTS SE METTENT AUX DÉFIS POUR VIVA FOR LIFE



//
Cette participation des résidents à Viva For Life, c'était aussi une façon pour nous et pour eux de revenir à la vie "avant-covid"

Vincent Denamur, parle avec émotion de ce défi : "Avec l'équipe d'animation paramédicale, nous avons proposé aux résidents qui le souhaitaient de participer à Viva For Life. Grâce aux dons, la cagnotte grimpait. Chaque challenge était filmé et partagé sur Facebook, une manière d'encourager les dons".

Premier palier de 500 euros de dons, et premier challenge: réaliser une danse endiablée tous ensemble. La vidéo sera vue plusieurs milliers de fois. Deuxième palier de 750 euros, deuxième défi: réaliser une chaîne humaine géante. 2000 € : réaliser une écharpe en tricot de 10m de long. Le défi est tellement bien réalisé que l'écharpe fera finalement 64m!

Bref, les résidents se sont sentis motivés et emballés par le projet. La somme récoltée au final atteindra 4.471,27 €.

"Pour nos résidents, participer à ce genre d'opération est une façon de se sentir utile, d'avoir encore un rôle à jouer dans la société et de servir une bonne cause. Ce genre de projet tourné vers l'extérieur est hyper important pour eux"

Des projets qui ont du sens et qui permettent aux résidents de se sentir intégrés dans la société.

RENCONTRE AVEC KATHALYN PREAUX

Kathalyn Préaux a repris la direction de la maison de repos et de soins Comme Chez Soi à Ecaussinnes, en janvier 2023. Un vrai challenge pour cette comptable de formation : “Je dirigeais auparavant une maison de repos plus petite, dans le secteur public. J’avais besoin d’autre chose.”

Une arrivée qui coïncide avec celle d’une nouvelle infirmière en chef.
« C’est une vraie chance car nous sommes sur la même longueur d’onde, nous pouvons partir toutes les deux d’une page blanche ».

Et justement, quels seront les prochains chapitres du livre “Comme Chez Soi” ?

“La situation est particulière: le Covid est derrière nous mais a laissé les équipes fatiguées, nous sommes confrontés à beaucoup de remises en question et de départs... Mon défi sera de recréer une cohésion d’équipe basée sur l’entraide, valeur chère au groupe, venir avec une vision neuve de l’organisation et surtout remettre un cadre. La partie nursing a été réorganisée et les retours sont positifs. Le prochain défi est le réagencement du service cuisine (fonctionner avec des fiches de goût par résident, et non plus à la carte) et la création d’une équipe logistique.

Plus globalement, Kathalyn Préaux veut instaurer une autre manière de fonctionner: “je souhaiterais que tout le monde travaille de la même manière, qu’il y ait plus de cohésion dans les façons de procéder, notamment pour gérer les entrées, afin que chacun puisse se retrouver dans une méthode commune. Etre dans le secteur privé associatif signifie que nous pouvons prendre le temps d’expliquer les procédures, de les évaluer et de les améliorer. Et un personnel qui se sent mieux au travail est bénéfique aussi pour nos résidents.”

Kathalyn évoque aussi le défi “humain” du Comme Chez Soi : “Mon rôle va aussi être de rassurer mes équipes, qui ont besoin de stabilité. De leur montrer que je suis bien dans mon poste. J’ai de la chance, je peux compter sur un personnel très humain, pour qui le bien-être du résident est au centre du travail. Évidemment, la charge de travail est parfois lourde et les budgets de plus en plus serrés. Il est nécessaire de gérer le budget tout en respectant l’humain... avec toujours l’idée que le personnel, c’est sacré”.



Kathalyn Préaux

“
**Au Comme
Chez Soi,
j’ai trouvé
ce que je
cherchais !**”

Malgré cette charge, Kathalyn retient de ces 3 premiers mois beaucoup de positif : “nous sommes une équipe de 8 collègues directeurs et directrices, et c’est une vraie richesse, nous nous entraisons et nous conseillons mutuellement ... Nous ne nous sentons jamais seuls”. Et Kathalyn de conclure “ici au Comme Chez Soi, j’ai trouvé ce que je cherchais.”

FAVORISER L'AUTONOMIE DES RÉSIDENTS GRÂCE À LA PHILOSOPHIE TUBBE

Ingrid Duvivier est devenue infirmière en chef à la Visitation quelques mois avant les débuts du projet Tubbe au sein de l'établissement. Un concept auquel elle a complètement adhéré. "L'objectif est de garder les résidents autonomes le plus longtemps possible. Il faut qu'ils se sentent en maison de repos, comme à la maison"

Nous lui avons alors présenté un piano et elle s'est remise à jouer quelques notes. Nous essayons de faire revenir des souvenirs avec des activités de réminiscence. Cela nous a appris à communiquer différemment avec les résidents. Pouvoir leur demander leur avis avec des phrases courtes et être capable de décrypter les signaux qu'ils nous envoient."

Une philosophie dans laquelle le personnel de soin est aussi acteur. Cette façon de voir les choses permet de repenser le travail de chacun et de donner du sens aux actions. L'objectif est également de demander aux équipes de donner leur avis sur tel projet ou telle activité, ne pas imposer des choix mais faire en sorte que les décisions soient partagées et que les résidents se sentent écoutés. « Par exemple, nous avons dans l'équipe une passionnée de décoration. Quand elle en a l'occasion, elle décore le hall d'entrée de la maison de repos. »

Comme dans tout changement, il y a eu quelques réticences au début, mais aujourd'hui le personnel a adhéré à ce projet. « C'est une grande satisfaction d'un point de vue du travail parce que les équipes se sentent écoutées. Et un personnel qui va bien, ce sont aussi des résidents qui vont bien ! »



Ingrid Duvivier

Un projet mis en place au sein de la Visitation, avec l'aide de la Fondation Roi Baudouin. "La Fondation a amené les fonds et a désigné un coach pour le projet qui vient régulièrement faire le point sur le développement du projet. Nous avons aussi, en interne, un comité de pilotage TUBBE".

Dans ce projet, le résident est au centre des attentions. TUBBE est une approche. C'est, par exemple, faire participer la personne aux anniversaires des autres résidents si elle le souhaite ou à la formule buffet chaque premier vendredi du mois, aménager un espace zen dans les salles de bain pour les bains de confort. Cela concerne aussi les résidents qui présentent des troubles cognitifs. « Je pense à une dame qui jouait du piano plus jeune. Quand elle est arrivée à La Visitation, elle était complètement mutique.

//
Il faut que les résidents se sentent en maison de repos, comme à la maison

L'OUVERTURE DE LA NOUVELLE RÉSIDENCE-SERVICES LA VISITATION

Le projet qui a vu le jour sur le site de La Visitation reflète parfaitement la volonté du Pôle 23 de mélanger les générations. A côté de la maison de repos, comptant une septantaine de lits, se trouvait un grand terrain vague. L'endroit idéal pour agrandir le site. Il a donc été décidé de construire une crèche (ouverte en 2021 – disposant de 56 places) et une résidence-service de 49 appartements (ouverte depuis janvier 2023). Ces deux structures se veulent complémentaires avec l'accueil extrascolaire Les Petites Canailles situé sur le site de La Visitation.

Jean-François Gillard, gestionnaire technique, explique ce projet : « Cinq bâtiments ont été construits pour la résidence-services, et un sixième pour la crèche. Les travaux ont commencé au second trimestre 2019 et ont connu quelques retards. Mais les premiers résidents ont pu gagner leur appartement début janvier 2023.

Le principe : ils ont la possibilité d'être tout à fait autonomes, pour leur repas, leurs déplacements, leurs loisirs et bénéficient de l'appel infirmier en cas de besoin. Le personnel infirmier se tient alors à leur disposition dans un délai d'un quart d'heure maximum. »

Comment ont été conçus les bâtiments ? « Le permis date de 2016, et même si les normes ont quelque peu changé entre-temps, le bâtiment est très bien isolé. Chaque appartement a une entrée individuelle, ce que les résidents apprécient. Les premiers retours sont positifs. »

Avec cette résidence-services, la maison de repos La Visitation, l'accueil extrascolaire et la crèche Les Petites Canailles, le site de La Visitation devient à proprement parler un lieu d'échange intergénérationnel, valeur chère au Pôle 23.



Jean-François Gillard



ENTRETIEN AVEC SABRINA ANCORA

Sabrina Ancora est à la tête de la Résidence Les Chartriers depuis septembre 2022. Un établissement de 128 lits. Elle était déjà directrice auparavant, dans le privé, mais était à la recherche d'une autre façon de travailler.

Il est aussi question d'impliquer les familles dans les activités de la maison de repos. "C'est important que les familles soient au courant des activités et de ce qui est mis en place pour leurs proches."

Sa principale difficulté? "Le métier de directrice s'est complexifié. La charge administrative exigée notamment par l'AVIQ est lourde : le temps que je voudrais passer aux côtés d'un résident est inférieur à mon souhait. De plus, la gestion des familles s'est également complexifiée. Le seuil d'exigence des attentes est en hausse. Il faut pouvoir mettre des limites, trouver son rythme et être sur tous les fronts." Heureusement, Sabrina Ancora peut compter sur des responsables de services qui sont très compétents et très investis.

Sa fierté? "La place que j'arrive à me créer aux Chartriers."



Sabrina Ancora

"Pour moi, l'encadrement que nous offrons au résident est une priorité. Et je ne la retrouvais plus au sein du privé commercial. Aux Chartriers, j'essaie de faire ma place petit à petit... au sein d'une équipe qui a fonctionné longtemps de la même façon. J'arrive avec des idées neuves, peut-être une autre façon de travailler mais toujours avec un objectif final: le bien-être de nos résidents". Et des premiers changements ont déjà été initiés: "à partir du mois d'avril, les activités seront étendues du lundi au samedi. J'ai aussi l'intention d'impliquer davantage le personnel dans ces activités. Il faut oublier l'organisation "par service", faire tomber les barrières et que tout le monde travaille ensemble et prenne conscience de la réalité du travail de l'autre".

**Ma vision :
décloisonner les
services et créer
un esprit commun
aux Chartriers**

GREEN DEAL : L'ALIMENTATION DURABLE AU CŒUR DES PRÉOCCUPATIONS

En 2022, la Résidence Les Chartriers a signé la convention « Green Deal 2.0 » avec la Région Wallonne, après avoir signé la première version en 2019. « Au sein des Chartriers, nous étions déjà bien avancés dans le projet et cela n'était que logique de continuer sur cette voie. »

Qu'est-ce que c'est le projet Green Deal? "Ce sont une vingtaine de critères imposés, qu'il faut remplir afin de pouvoir obtenir une labellisation » explique Stéphanie Sierakowski, référente qualité au sein de la maison de repos des Chartriers et chef du projet Green Deal. Sur 22 critères, 14 ont déjà été acquis par la Résidence qui devrait obtenir le label dans le courant de l'année 2023.

Quels sont ces critères? "Cela va de l'origine géographique de certains produits, au circuit court, en passant par les légumes de saison, les poissons issus de pêche durable, l'accès à l'eau potable ... Il est également question de tri des déchets. Ce dernier critère est un gros enjeu pour les maisons de repos car il n'est pas toujours évident de faire trier le résident. Nous sommes aussi cotés sur le gaspillage alimentaire. Sur cette question, le chargé de mission territorial de "Manger demain" a pu nous conseiller. "

Certains critères sont plus difficiles à remplir que d'autres "C'est le cas pour tout ce qui concerne les fritures, à limiter au maximum. Or, les résidents sont très attachés à leurs frites du jeudi, et aux croquettes du dimanche. Pour eux, cela fait partie des petits plaisirs de la vie !

Le Green Deal, un argument dans le choix de la maison de repos? "Ce label est une plus-value, très certainement! Surtout en ce qui concerne la viande. Nous privilégions le circuit court et nous nous approvisionnons chez un boucher de la région. Les résidents le savent et apprécient tout particulièrement cela."

Le Green Deal est aussi le fruit d'une étroite collaboration avec le chef de cuisine des Chartriers - Youssef Merkouk - un acteur central dans ce projet. C'est notamment grâce aux contacts qu'il entretient avec les producteurs locaux que la résidence peut avancer dans sa transition.

"Obtenir ce label est important parce qu'il permettra aussi d'ouvrir la porte à certaines opportunités, ce qui améliorera très certainement la qualité de nos services pour nos résidents"





Focus sur le
Pôle Enfance,
Santé mentale
et Assuétudes



CHAPITRE 7

ENTRETIEN AVEC AMANDINE DEPASSE

Amandine Depasse



Amandine Depasse a succédé en novembre 2022 à Maud Tasca, au poste de coordinatrice pédagogique. Une transition qui s'est faite en douceur et en toute bienveillance.

Sa mission ? "Je suis le garant du projet d'accueil des 6 crèches du Pôle 23, je veille à ce que le projet pédagogique soit mis en application de la meilleure des façons dans chacune des crèches. J'essaie aussi de faire évoluer ce projet avec différents outils. Je m'assure également du respect des normes imposées par l'ONE. Enfin, j'interviens en support des équipes de direction, et des puéricultrices dans certaines situations, quand par exemple un enfant présente des troubles moteurs, ou un retard langagier. Je ne pose pas de diagnostic mais j'interviens en support uniquement sur le côté pédagogique. Je peux aussi être un accompagnement pour les parents inquiets face au comportement de leur enfant. Je suis là pour garantir la relation crèche/famille. »

Amandine a aussi un rôle dans la formation des équipes. Plusieurs journées pédagogiques sont organisées durant l'année, une par crèche et une pour toutes les crèches. Des thématiques en lien avec des situations de terrain y sont abordées.

Amandine est psychopédagogue de formation, certains projets menés au sein du Pôle lui tiennent donc particulièrement à cœur.

"Nous avons créé des liens entre l'une de nos crèches (la crèche le Nid Colas) et l'école maternelle voisine. Cela permet aux enfants en fin de séjour à la crèche d'aller explorer la classe d'accueil et de se familiariser avec elle. Un autre projet qui me touche beaucoup aussi, ce sont les activités intergénérationnelles sur le site de La Visitation. Il existe déjà des liens entre la maison de repos et l'accueil extrascolaire que nous organisons. » La volonté est de créer d'autres liens entre la crèche les Petites Canailles et la maison de repos La Visitation ... Un projet qui devrait bientôt voir le jour et qui reflète tout à fait la philosophie du Pôle 23.

« Notre projet pédagogique concerne aussi l'accueil d'enfants à besoins spécifiques dans nos structures. Certaines puéricultrices ont déjà été formées en ce sens et nous allons renforcer cet aspect. Je vais pouvoir les accompagner. »

Son sentiment après quelques mois dans cette fonction ? "Il est rare qu'au sein d'un réseau de crèches, il y ait une coordinatrice pédagogique qui fasse le lien entre toutes les structures. Pour moi, cela représente un gage de qualité en matière d'accueil. J'ai trouvé ce que je cherchais dans ce type de mission : placer l'enfant au cœur du système, personnaliser et adapter nos pratiques à chaque enfant, c'est ça la philosophie du Pôle 23 et ça me plaît!"

//
Le bien-être de l'enfant est au centre de notre projet pédagogique, il guide toutes nos actions et toutes nos décisions

LA JOURNÉE PÉDAGOGIQUE DE NOS CRÈCHES

Sarah Aitella



L'année 2022 a marqué le lancement d'un projet qui était dans les cartons avant le Covid, à savoir la journée pédagogique, qui réunit les équipes des 6 crèches. Cette journée s'est déroulée en avril, au sein de la crèche le Nid Colas à Maurage, pour le plus grand bonheur de Sarah Aitella, infirmière coresponsable. « Cette journée est importante pour nos équipes, qui se retrouvent pour un moment d'échange sur un thème en particulier ou en fonction de certaines problématiques rencontrées par les équipes. Cette année, nous avons choisi le thème de la communication. »

Une journée rythmée par des ateliers, 8 au total. « Nous privilégions des thèmes qui intéressent nos puéricultrices et qui sont transversaux pour toutes nos structures. Parmi les thèmes abordés, figuraient le « massage bébé », qui est en train de s'appliquer dans toutes les crèches et le projet « bébé-signes », une technique qui apporte beaucoup, surtout aux enfants qui ne parlent pas encore correctement et qui arrivent ainsi à mieux se faire comprendre via ces signes. »

Un autre atelier touchait également à un thème important pour le Pôle 23 : l'inclusion. La volonté pour le Pôle est de former les équipes afin de pouvoir accueillir n'importe quel enfant sans appréhension.

L'alimentation est aussi un thème transversal. Pratiquer de la même façon et inculquer les mêmes valeurs dans chacune de nos structures rassure, d'une certaine manière, les puéricultrices. « Par ailleurs, nous sommes soumis d'une part aux règles de l'AFSCA, et d'autre part aux réglementations de l'ONE en matière d'alimentation du jeune enfant. »

Quel sera le programme pour la journée pédagogique de 2023 ? « Nous mettrons en place un atelier sur l'allaitement en crèche, pratique que nous tentons de mettre en place afin que la maman puisse allaiter dans les meilleures conditions. Un autre atelier sera consacré à l'utilisation de l'espace extérieur, avec le projet potager : semer, récolter, goûter...faire de l'extérieur un prolongement de la crèche. Il sera aussi question de comportement, avec un atelier consacré à la gestion de la colère chez un enfant ou encore du projet MATH IN ALL, soutenu par la Fondation Roi Baudouin. Les thématiques seront une fois encore très diversifiées. »

Ces journées sont très enrichissantes pour les équipes. « Cet échange permet aussi de percevoir la réalité de chacun. Nous découvrons les équipes de direction d'une autre façon, dans un autre cadre, beaucoup plus informel. Ces formations permettent finalement de prendre le temps de discuter, sans la pression du quotidien. »



“ Cette journée pédagogique nous offre une grande richesse au niveau des apprentissages. Nous nous retrouvons, nous partageons et échangeons sur des réalités différentes... les équipes en sortent grandies. ”



LE PLAN CIGOGNE : 105 NOUVELLES PLACES EN CRÈCHE D'ICI 2026



Ce qui importe le plus pour nous, c'est le projet pédagogique, et ces 105 nouvelles places s'intégreront complètement dans ce projet

Delphine Deneufbourg



Dans le cadre du Plan cigogne, trois projets du Pôle Enfance du Groupe Jolimont ont été retenus. 105 nouvelles places verront le jour d'ici 2026 :

- > A Maurage, une quatrième section sera ouverte au sein de la crèche Le Nid Colas avec 14 places supplémentaires.
- > A Mons, une nouvelle crèche sera construite avec une capacité d'accueil de 35 places.
- > A La Louvière, la crèche se situera sur le site de Longtain, à côté du nouvel hôpital. 56 places supplémentaires seront disponibles.

Les projets de Nivelles et Warquignies n'ont pas été retenus dans le plan, mais le Pôle 23 a introduit un recours et espère que la décision sera revue. "C'est particulièrement marquant pour Nivelles où le manque de places d'accueil est très important, encore plus qu'ailleurs. L'ONE considère que le taux de couverture y est suffisant, or Nivelles se trouve sur un axe de mobilité très important pour les travailleurs, la demande est donc encore plus forte. Cette situation n'a pas vraiment été prise en compte.

Quoi qu'il en soit, pour Delphine Deneufbourg, Directrice du Pôle Enfance, Santé mentale, cette annonce est une excellente nouvelle. Pour les parents de la région d'abord, mais aussi pour l'emploi puisque de nouveaux travailleurs vont pouvoir être engagés au sein du Pôle Enfance.

La principale difficulté sera essentiellement liée au timing "surtout pour la crèche de Mons, où le maître d'ouvrage est la banque Belfius, nous dépendons donc de leur planning. Les places doivent absolument être ouvertes pour septembre 2026 afin de pouvoir bénéficier des subsides dans leur intégralité".

L'autre difficulté est liée au recrutement du personnel de direction. L'ONE impose, entre autres, un niveau de formation infirmier. "Or, pour le moment, recruter ce genre de profil relève quasiment de l'impossible. Trop de concurrence salariale de la part d'autres secteurs.

Malgré ces inquiétudes, Delphine Deneufbourg ne veut retenir que le positif " Ce qui importe le plus pour nous, c'est le projet pédagogique qui sera mené dans ces crèches. La semi-verticalité est la philosophie mise en place : les puéricultrices ne travaillent plus en section, en fonction de l'âge de l'enfant mais bien en fonction de son rythme et de son évolution. L'idée est de limiter le nombre de passages entre les sections parce que cela demande à chaque fois une adaptation de l'enfant."

L'itinérance ludique est également un projet que Delphine Deneufbourg entend développer davantage : "Faire en sorte qu'on puisse ouvrir les portes entre les sections, et que l'enfant puisse se déplacer vers ce qui l'intéresse le plus (musique, dessin, ...). Les nouveaux bâtiments de Mons et La Louvière seront pensés en ce sens."

Le mot de la fin : "Ces 3 projets acceptés dans le cadre du plan Cigogne représentent une réelle opportunité de pouvoir encore renforcer ce projet pédagogique qui nous tient tellement à cœur. "



LES ANIMATIONS AU SEIN DU PSE

“ Avec le recul, le COVID a permis de mettre en avant notre travail, il a renforcé les liens entre les membres de notre équipe et aussi avec nos écoles ”

Vinciane Claustrioux



Pour l'équipe du PSE, l'année 2022 a été marquée par le retour à l'essence même de sa mission : revenir au sein des écoles et proposer à nouveau des animations. « Après quelques semaines de gestion Covid au début d'année, et de fermetures de classes, nous sommes retournés dans nos écoles avec une motivation intacte. Et nous étions attendus ! Notamment dans les classes de maternelles, où l'animation consacrée au brossage des dents a toujours eu beaucoup de succès auprès des enfants. Une animation était également consacrée à l'hygiène des mains».

Retour aussi dans les classes de primaires, où la plupart des animations tournent autour de la physiologie pubertaire et de l'alimentation. « Dans certaines familles, le Covid a modifié les habitudes alimentaires, et pas toujours dans le bon sens. Il fallait en tenir compte dans nos animations. Et puis, après la crise sanitaire, c'est la crise économique qui a frappé. Le coût de la vie a lui aussi modifié

certaines habitudes alimentaires. Nous essayons de sensibiliser l'enfant, de remettre les bases...mais ça reste le parent qui fait les courses et qui gère le budget. Il faut donc rester humble par rapport à ces situations. Nous tâchons malgré tout d'apporter notre petite pierre à l'édifice ».

L'équipe a aussi retrouvé ses classes de secondaires et a repris ses animations consacrées à l'EVRAS (éducation à la vie relationnelle affective et sexuelle). « L'équipe a également repris contact avec ses partenaires comme les PMS, les AMO (services d'aide en milieu ouvert), les éducateurs ... Tous les profils et services qui peuvent aider un adolescent en difficulté. De plus, certains outils, utilisés régulièrement par l'équipe, ont été retravaillés et d'autres créés. C'est le cas d'un questionnaire destiné à toutes les classes de 4^{ème} secondaire, qui interroge l'adolescent sur son bien-être (les relations avec les amis, les parents, les relations sexuelles, le stress, la drogue, l'alcool,...).



Ce questionnaire, facile à remplir, est ensuite transmis au médecin et permet à un adolescent en difficulté de saisir une main tendue, d'ouvrir un dialogue avec une personne compétente. Nous ne nous occupons pas du suivi, mais nous pouvons servir à l'orienter vers la bonne personne. »

2022 marque donc le retour du dialogue avec les écoles, « certaines écoles sont entrées dans le Covid avec une nouvelle direction, nous étions alors leur seul service référent en matière de santé », mais surtout avec les enfants. « Au sein de notre service, chaque infirmière a ses écoles sous tutelle, les enfants nous connaissent souvent depuis la maternelle, ils nous reconnaissent. Nous sommes les personnes-ressources en qui ils peuvent avoir confiance. Cette confiance facilite le dialogue, notamment dans certaines situations compliquées...là où il y a de la maltraitance, par exemple »



Retour aux sources donc, pour l'équipe du PSE...avec une motivation intacte voire renforcée. Une équipe qui est restée debout pendant toute cette période compliquée. « Nous avons déjà une très belle équipe, très complémentaire, mais la période qu'on a vécue a renforcé davantage nos liens ».



NOS SERVICES DE SANTÉ MENTALE



**La force du service ?
« La créativité... Dans chaque suivi thérapeutique, nous élaborons avec le patient une voie qui lui est propre, qui correspond à son parcours, nous tentons de lui donner des clés pour inventer sa manière d'être dans cette société. »**

Le Pôle 23 compte 3 services de santé mentale (SSM) généralistes, à La Louvière, Lobbes et Beaumont. Ils sont agréés et subventionnés par l'AVIQ.

“Les situations auxquelles nous sommes confrontées sont de plus en plus lourdes et complexes”.
Bérengère Hommé et Rita Notarnicola sont toutes deux psychologues au sein du Service de Santé mentale, elles s'occupent principalement d'enfants et d'adolescents.

“A la base de tout travail thérapeutique, il y a une demande. Au sein des SSM, la difficulté est qu'il n'y a pas toujours de demande exprimée. Cette dernière est fréquemment initiée par les services qui gravitent autour d'une famille et qui, constatant un problème, poussent le ou les parents à venir nous voir”.
Commencent alors le long travail d'analyse de la demande et de la situation, ainsi que le travail d'accompagnement psychothérapeutique. Un travail qui a été compliqué par la crise sanitaire.

“Le Covid a créé des fractures et a fait basculer certaines situations déjà très fragiles. Des enfants désocialisés, déscolarisés et repliés sur les écrans, des familles qui ont éclaté...une situation alourdie encore par la crise actuelle, des parents en situation économique précaire, sans travail. Une difficulté économique à laquelle s'ajoute la précarité psychique et pédagogique puisque certains parents n'ont pas eu accès à une scolarité constructive.”

Une situation qui crée une saturation au sein du service, débordé par le nombre de demandes.

“Avec la multiplication des demandes, on pourrait se dire que dans certains cas, nous ne sommes pas compétents ou la situation est trop lourde. Mais ce n'est pas comme ça que nous souhaitons exercer notre métier. Notre façon de travailler est d'accueillir la demande et d'accompagner, au rythme de l'enfant et de la famille. Quand une situation est très compliquée, faire venir un enfant et/ou sa famille jusqu'à nous, c'est précieux.

Un enfant qui exprime un symptôme au sein de sa famille est une chance.

Ce lien, il ne faut pas le perdre car il est fragile. Réorienter une famille vers un autre service, c'est risquer de perdre ce contact."

« Certaines situations nécessitent évidemment une réorientation. Très régulièrement, une collaboration avec d'autres structures, complémentaires à la nôtre, est nécessaire ».

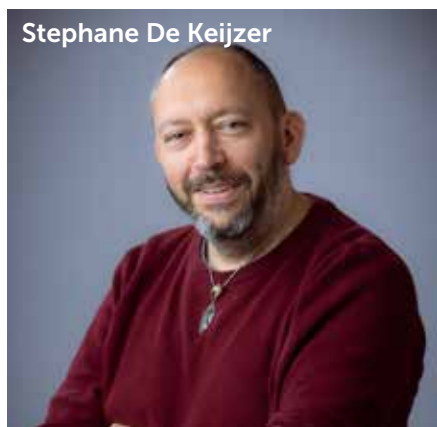
La force du service ? « La créativité... dans chaque suivi thérapeutique. Nous élaborons avec le patient une voie qui lui est propre, qui correspond à son parcours, nous tentons de lui donner des clés pour inventer sa manière d'être dans cette société. » Beaucoup de jeunes n'ont jamais eu d'espace pour se poser et pour être écouté. Au sein des SSM, nous leur offrons cette écoute, nous créons un lien et un repère, avec des rendez-vous, des habitudes afin d'installer la confiance"

Un message à faire passer ? "Derrière chaque consultation, il y a un humain, avec un parcours de vie, une histoire. Nos patients ne sont pas des "cas sociaux", comme certaines personnes pourraient le penser. Ce sont des êtres humains dont il faut prendre soin, et qui peut-être demain, feront de très belles actions pour notre société"

Bérengère Hommé



UNE ANNÉE CHARNIÈRE POUR L'ÉQUIPE DU CORDON



Stephane De Keijzer

De tout déséquilibre naît toujours quelque chose de positif. Le Cordon n'a pas échappé à l'adage. En 2022, la psychologue (à l'origine du projet en 1999), l'un des piliers du Cordon, doit se mettre en retrait pour cause de maladie. L'édifice est déséquilibré, les équipes un peu chamboulées... Il est alors primordial de rebondir et trouver de nouvelles façons de fonctionner.

Simultanément, l'éducatrice, venue renforcer le projet deux ans plus tôt grâce aux subsides de Viva for Life, quitte le projet. Un nouvel éducateur arrive par la suite et relance une dynamique autour des différents partenaires.

C'est là qu'interviennent la Fondation Roi Baudouin et l'opération Viva For Life, qui soutiennent le Cordon depuis plusieurs années. Grâce à leur aide, le Cordon va pouvoir bénéficier d'un coup de pouce qui prendra la forme d'un Capacity Building (ou comment construire sa place à travers la construction de compétences collectives).

« Nous avons fait appel aux équipes de l'ASBL Badjes, active dans le secteur de l'accueil des enfants et des jeunes, afin de mettre en place de nouveaux outils. » Accompagnés d'un coach, des workshops et des moments d'auto-évaluation en interne ont permis de redessiner l'organisation du Cordon. « Nous avons changé notre façon de poser l'anamnèse et certaines manières de travailler (comme le fait de travailler en binôme, qui permet de moins individualiser une situation) ont été repensées. Et surtout, nous avons échangé sur des procédés qui ont fait leurs preuves dans d'autres structures et qui pourraient être implantés au sein du Cordon ». Ce Capacity Building est arrivé au bon moment et a permis de rassurer l'équipe.

Cette méthode a également permis de repenser le public-cible. « Le Cordon s'occupe d'enfants de 0 à 6 ans, pourtant c'est dans la prime enfance (0 – 2 ans et demi) que l'équipe est vraiment efficace.

Nous allons donc probablement réduire la voilure en ce sens. »

L'atelier « A Petits Pas », un projet auquel les équipes du Cordon sont très attachées, est resté actif malgré les nombreux changements. « A Petits Pas » est un lieu d'échange, de socialisation pour l'enfant, un espace-temps offert aux familles, un lieu de rencontre parents-enfant, accompagnés de professionnels. La psychomotricienne et l'éducateur, tout en observant le bébé dans son développement, échangent avec les parents au sujet du bien-être de leur enfant. Les parents peuvent parler de leurs difficultés, leurs doutes. « Nous ne sommes pas dans le contrôle ou le jugement, tout passe à travers le jeu, cela facilite beaucoup la relation. Les messages passent souvent plus facilement et sont davantage entendables par les parents. Cet atelier permet aussi à certains parents de voir la réalité des autres familles, qui fréquentent aussi les Petits Pas. »

Les souhaits pour 2023 ? « Le Cordon est né à l'hôpital de Lobbes, poussé par des sages-femmes, des gynécologues et des médecins qui se sont rendus compte de la souffrance de certains parents, démunis face à leur bébé. Le Cordon a ensuite quitté le giron de l'hôpital pour rejoindre le Pôle Santé Mentale. L'envie aujourd'hui est de repenser le partenariat avec l'hôpital. Les situations actuelles sont très lourdes et très complexes, nous sommes confrontés à une multitude de problématiques. Afin d'améliorer la prise en charge, nous souhaitons renforcer notre réseau et nos liens. »

« L'année 2022 nous aura bousculés, c'est vrai ... Nous souhaitons retenir le positif : l'aide de la Fondation Roi Baudouin et de Viva For Life ainsi que l'arrivée de l'ASBL Badjes nous ont poussés à nous structurer davantage. Ces changements ont pour objectif de pérenniser le service, et surtout améliorer la prise en charge.



Jacques Hansenne



LA REPRISE DES ACTIVITÉS ET DES PROJETS AU SEIN DE L'ESPÉRANCE

Situé à Thuin, le centre l'Espérance accueille en postcure, des hommes et des femmes alcoolo-dépendants, après leur sevrage physique réalisé à l'hôpital.

Des travaux qui vont permettre d'améliorer la qualité des soins prodigués, et d'adapter le suivi thérapeutique aux nouvelles situations.

C'est avec un vrai soulagement que Jacques Hansenne, directeur de l'Espérance, a entamé cette année 2023. "2022 a été une année assez compliquée. Il a fallu "redémarrer la machine" après le Covid. Pour une personne alcoolo-dépendante, l'ambiance générée par le COVID a été très anxiogène et n'a pas facilité la guérison. De plus, avec les confinements, certains patients pouvaient craindre d'être enfermés et coupés du monde, la relance n'a pas été évidente et le taux d'occupation s'en est ressenti."

" Nos équipes sont confrontées à certains changements, les modes de consommation ont évolué, les quantités consommées sont plus importantes dû notamment à la période que nous vivons. De plus, les femmes sont plus nombreuses qu'avant à l'Espérance. Leur parole s'est libérée, elles osent parler de leur consommation, ce n'est plus une honte".

Ces travaux amèneront donc plus de confort aux bénéficiaires, mais aussi aux équipes de professionnels, ce sont elles qui font la réputation de l'Espérance. " Nous avons une très belle équipe, où sont représentés à peu près tous les secteurs du non-marchand. Très peu de turn-over, certains membres du personnel ont plus de 25 ans d'ancienneté. Et ils s'y retrouvent. C'est une vraie motivation quand un ancien patient alcoolo-dépendant vous rappelle des années après, pour donner de ses nouvelles, c'est le sens de notre mission ..."

La fin des travaux est prévue pour fin août 2024.



C'est une vraie motivation quand un ancien patient alcoolo-dépendant vous rappelle des années après, pour donner de ses nouvelles

Mais le gros dossier concerne plutôt les travaux d'extension de l'Espérance. "C'est un vieux dossier. Rénover les bâtiments et les agrandir était devenu une vraie nécessité. Certains patients sont quatre par chambre. Avec ces travaux, ils seront maximum deux par chambre. Les résidents auront plus de confort, le site passant d'une superficie de 800m² à 1700m² exploitables. Le nombre de personnes accueillies restera à 35."



CHAPITRE 8

Le mot
de la fin...

MERCI !

L'édito par Bérengère Devos, journaliste

Quand je suis contactée en février, pour participer à la rédaction de ce rapport d'activité, j'étais loin de me douter de ce qui m'attendait.

Ma mission : interroger et mettre en lumière les différents profils au sein de la structure, une petite vingtaine d'interviews à réaliser, toutes par TEAMS, ...je m'attends à des entretiens très formels, cadrés. Je ne connais que très peu le secteur du non-marchand, à part ce que j'en dis à la radio, les revendications, les difficultés, le manque de moyens... Pour moi, ce ne sont encore que des brèves mises bout à bout dans les flashes info qu'il m'arrive de présenter. Mais ça, c'était avant.

Commencent à s'enchaîner les interviews. Anne-Sophie Caudron, Directrice générale du Pôle Senior et du Pôle Enfance, Santé mentale et assuétudes, me plante le décor. Avec beaucoup de bienveillance envers les équipes, mais aussi un certain réalisme. La situation, financière notamment, n'est pas rose. Les

équipes sont fatiguées...mais toujours DEBOUT, et encore prêtes à donner le meilleur.

A travers mon écran, je pars alors à la rencontre d'une partie de ceux qui font vivre ce Pôle. D'abord pour des portraits, de 3 nouvelles directrices de maisons de repos. Je vois l'envie de bien faire, la détermination de mener des projets, la volonté de s'améliorer toujours, de faire mieux avec les moyens que l'on a, et un leitmotiv qui revient, systématiquement... « le résident d'abord ». J'entends aussi les difficultés du métier, l'investissement personnel, les relations avec les familles qu'il faut préserver malgré l'exigence, les budgets serrés, la charge administrative toujours plus lourde, les difficultés de recrutement... Malgré ces contraintes, la motivation et la créativité des équipes sont au rendez-vous. Avec Aurélie Sini, nous faisons le tour des animations qui ont fait leur retour dans les maisons de repos. On n'en a pas assez d'une heure d'entretien, tellement elles sont nombreuses.

Et de qualité. Adaptées aux réalités d'aujourd'hui, aux nouvelles pathologies. Les mots d'Anne-Sophie Caudron me reviennent en mémoire et prennent tout leur sens. « Nos maisons de repos, ce sont des lieux de vie, pas uniquement des lieux de soins. »

Un concept qui devient très concret pour moi, tout comme celui de l'« amélioration continue ». Ce ne sont pas que des mots inscrits dans une charte. Je pense à ces maisons de repos, où l'on mène des projets qui améliorent directement la prise en charge des résidents, les dispositifs antichute, et la philosophie TUBBE où l'on prend l'avis du résident en considération et où il est au centre de toutes les décisions.

Du Pôle Senior, je passe au Pôle Enfance. Là aussi Delphine Deneufbourg me plante le décor. Les nouveaux projets de crèche, le Plan Cigogne, le timing serré, mais surtout la volonté de maintenir et de faire évoluer le projet pédagogique

dans toutes les structures. PROJET, voilà bien un autre mot qui définit ce Pôle 23. J'interroge Laurence Pierre sur sa nouvelle fonction : assurer la coordination transversale des projets du Pôle. Cette fois encore, je ressens cette volonté d'amélioration continue : trouver des synergies entre les structures, créer des projets intergénérationnels, faire travailler les équipes ensemble et apprendre à se connaître. Ensemble, ne faire plus qu'« un Pôle »

C'est aussi l'objectif de la journée pédagogique organisée pour les 6 crèches du pôle. Echanger sur les expériences, les savoirs, les difficultés, les enjeux actuels...apprendre de l'autre pour s'améliorer, se rassurer aussi. Un échange que je ressens aussi au sein du service PSE, une équipe soudée qui revit depuis qu'elle peut retourner à la rencontre des enfants et adolescents dans les écoles.

Priorité à l'enfant et au résident. Mais lors des entretiens, je ressens aussi

l'importance donnée à la qualité de travail pour les équipes. « On ne soigne bien autrui que quand on va bien soi-même » une phrase que j'ai entendue plus d'une fois lors de ces entretiens.

Enfin, je m'intéresse aux services de santé mentale, secteur que je connais encore moins...je découvre le quotidien de ces équipes, et nos échanges me touchent énormément. A l'Espérance, au Cordon, et dans les autres structures, je perçois une réelle bienveillance, des professionnels à l'écoute, motivés, confrontés à des situations de plus en plus complexes, qui donnent leur maximum jusqu'à parfois s'en oublier eux-mêmes.

Merci à toutes les personnes qui ont donné de leur temps pour me planter « leur décor », me confier leurs difficultés mais surtout leur amour pour le métier de soignant. Merci pour votre engagement et votre travail !



Merci à toutes les personnes qui ont donné de leur temps pour me planter « leur décor », me confier leurs difficultés mais surtout leur amour pour le métier de soignant. Merci pour votre engagement et votre travail !





Ça se passe
chez nous



CHAPITRE 9



























© JUIN 2023

Coordination :
Pauline Duhaut

Rédaction :
Bérengère Devos

Mise en page :
www.sarahbertrand.be

Photos :
Olivier Pirard
et Knock Knock Prod




**GROUPE
JOLIMONT**

Siège social

 Rue Ferrer 159
7100 Haine-Saint-Paul

