

RAPPORT D'ACTIVITE

2025



MAH244 / MAH411 / MAH412

ASBL « Foyers pour Jeunes et Adultes »

Rue Cardijn 6 - 5364 Schaltin

Directeur Général :

Monsieur Jean ADENS

Tél : **+32 83 611188**

Fax : **+32 83 611970**

<https://asblfja.be>

info@asblfja.be



L'asbl « Foyers pour Jeunes et Adultes » se compose de plusieurs services spécialisés avec une vision commune :

S'ancrer dans une volonté de répondre aux enjeux sociétaux actuels en matière d'accompagnement, d'accueil et d'hébergement des personnes porteuses d'un handicap, tout en respectant l'unicité de chaque bénéficiaire que nous soutenons.

Nous concevons notre mission comme un ensemble de réponses plurielles et adaptables, dans une logique de personnalisation de l'accompagnement. Notre objectif est de proposer un cadre à la fois souple et structurant, qui tienne compte de la diversité des parcours et des besoins individuels.

Au cœur de notre démarche se trouve le bénéficiaire, reconnu dans ses compétences, ses intérêts et ses ressources personnelles. Nous faisons le pari de la singularité, convaincus que chaque individu, quel que soit son parcours, peut progresser et s'épanouir si l'environnement qui l'entoure est respectueux, stimulant et bienveillant. Pour cela, nous mettons en œuvre un accompagnement pluridisciplinaire, centré sur l'écoute, la relation de proximité, et la co-construction du projet de vie.

Notre action s'inscrit dans une logique d'évolution de la qualité de vie. Connaître l'enfant, l'adolescent ou l'adulte ; c'est d'abord lui permettre d'être acteur de son propre chemin, en respectant son rythme, ses choix et ses potentialités. Nous visons à favoriser l'autonomie, à maintenir et développer les acquis, tout en intégrant les dimensions affectives, sociales, cognitives et physiques de la personne. La reconnaissance des rôles sociaux et le principe de normalisation guident notre approche, afin que chacun puisse occuper une place valorisée au sein de la société.

Cette vision suppose une étroite collaboration entre professionnels, familles et réseaux. Nous considérons les familles non comme de simples « clientes », mais comme des partenaires à part entière, engagés dans un dialogue constructif et continu. Ensemble, nous bâtissons des réponses cohérentes et adaptées, au service d'un accompagnement global, cohérent et humain. Cette approche holistique permet d'entourer le bénéficiaire de repères solides et de ressources diversifiées, tant formelles qu'informelles.

Le bien-être des bénéficiaires est indissociable de la reconnaissance des professionnels qui les accompagnent. Nous avons à cœur de soutenir nos équipes en leur donnant les moyens d'un travail de qualité : formation continue, supervision, travail en trio éducatif et reconnaissance du rôle de chacun. L'éducateur de proximité joue un rôle fondamental, car il est le lien direct avec la réalité du terrain et avec les bénéficiaires. Il porte, avec les autres membres de l'équipe, les valeurs de bientraitance, d'écoute et de respect mutuel.

En somme, notre vision est celle d'un accompagnement humain, ajusté, solidaire et ancré dans une dynamique collective. Nous croyons à la force de la coopération, à la richesse de la diversité, et à la capacité de chacun de grandir dans un environnement porteur de sens et de dignité.



Notre mission s'articule autour de l'élaboration d'un plan stratégique visant à diversifier et enrichir notre offre d'accompagnement, afin de répondre de manière toujours plus adaptée aux besoins spécifiques de nos bénéficiaires.

2025 a été marquée par de nombreux défis et transitions.



(Service d'Accueil de Jour pour Adultes)

L'année 2025 a été marquée par de nombreux défis et a constitué une année de transition majeure pour le SAJA « Solignac ». En fin d'année, le service a dû faire face au départ de Séverine Dzikowski, responsable du service. Cette situation a représenté une étape délicate pour l'équipe, qui a néanmoins fait preuve d'une grande solidarité, de courage et d'un professionnalisme remarquable afin d'assurer la continuité de l'accompagnement des bénéficiaires dans l'attente du recrutement d'un(e) nouveau(elle) responsable.

Malgré ce contexte exigeant, le service a poursuivi ses projets et a participé activement aux festivités et événements institutionnels, témoignant ainsi de sa volonté de maintenir une dynamique positive et inclusive. L'engagement collectif des travailleurs a permis de préserver la stabilité du service et la qualité de l'accompagnement proposé.

Lors du Festival du Film Les Pom's d'Or, l'équipe et les bénéficiaires n'ont malheureusement pas été primés cette année. Toutefois, ils peuvent être fiers du remarquable travail réalisé autour du thème du « harcèlement ». Ce projet, mené avec sensibilité et implication, témoigne une nouvelle fois de la créativité, de l'engagement et de la capacité du service à aborder des thématiques humaines fortes à travers des réalisations collectives porteuses de sens.



(Service de Logements Supervisés)

L'année 2025 a débuté comme une année de transition pour le SLS « Mon Projet », avec le retour de Laetitia Ponsele, éducatrice, en tant que responsable du service. Progressivement, celle-ci a renforcé l'équipe tout en retravaillant le cadre de fonctionnement et en redonnant du sens au projet du service.

L'équipe a également dû faire face à un renouvellement de la population accompagnée, marqué par des départs parfois difficiles ainsi que par de nouvelles admissions. Ce contexte a nécessité un important travail d'adaptation afin de retrouver un équilibre au sein du service et de garantir un accompagnement cohérent et accessible pour chacun.

La réflexion autour des logements et de l'accès au logement au loyer raisonnable s'est poursuivie tout au long de l'année, avec la volonté de favoriser des perspectives de logement plus stables et adaptées aux bénéficiaires.



(Service Résidentiel pour Jeunes atteints de troubles du spectre de l'autisme)

L'année 2025 a également constitué une période de transition pour le service, marquée par l'arrivée de la nouvelle responsable, N'Goné DIA. Dans un premier temps, celle-ci a pris le temps d'écouter et de comprendre à la fois les besoins des bénéficiaires et les difficultés rencontrées par les équipes.

Le service a dû faire face à plusieurs situations complexes, notamment le départ de certains bénéficiaires en fin d'année, parmi lesquels une jeune présentant des troubles du comportement importants. Ces situations ont amené les équipes à approfondir leur réflexion autour de la contention, de la communication et des difficultés liées à l'utilisation des systèmes de pictogrammes.

D'importants travaux ont ainsi été entrepris afin de renforcer les pratiques éducatives et la cohérence des accompagnements. Ces réflexions se poursuivront durant l'année 2026, avec une attention particulière portée à la gestion des comportements complexes, à l'amélioration des outils de communication et au maintien d'un cadre sécurisant pour les bénéficiaires comme pour les équipes.

Parallèlement, le service a poursuivi le travail d'amélioration de son environnement avec l'installation de la plaine de jeux qui ravie les enfants.



(Service Résidentiel pour Jeunes présentant des troubles du comportement et de l'identité)

L'année 2025 a principalement été marquée par un important travail de structuration des équipes, notamment autour de l'arrivée progressive des chefs d'équipe. Cette période de transition a nécessité de nombreux ajustements organisationnels afin de renforcer le cadre de fonctionnement du service.

Concernant l'équipe des « Juniors », le recrutement s'est révélé plus complexe et il n'a malheureusement pas été possible de trouver immédiatement la personne adéquate pour assurer cette fonction essentielle. Malgré cela, les équipes ont poursuivi leur travail avec engagement afin de maintenir la continuité de l'accompagnement des jeunes accueillis.

L'année a également été marquée par plusieurs situations de violence. Ces comportements demeurent inacceptables et nécessitent une vigilance constante. Nous poursuivrons le travail engagé autour de la gestion des comportements difficiles, avec l'objectif de garantir un cadre sécurisant, tant pour les bénéficiaires que pour les professionnels.

Cette réalité rappelle l'importance d'adopter des comportements et des attitudes professionnelles irréprochables, fondés sur le respect, la cohérence éducative et la maîtrise des pratiques d'accompagnement.



À partir du mois de juillet 2025, João Loureiro a rejoint l'institution en tant que directeur du département « Jeunes » (SRJ « Horizons » et SRJ « Pleins Champs »). Son arrivée marque une nouvelle étape dans le développement et la structuration des services destinés aux jeunes.

Au niveau de l'administration et des services « supports »

L'année 2025 a également été marquée par la volonté de renforcer les services administratifs et les services « supports » afin qu'ils puissent offrir un accompagnement de qualité à l'ensemble des équipes et des bénéficiaires.

L'objectif poursuivi est de garantir des services efficaces, accessibles et cohérents à travers tous les secteurs de l'institution, qu'il s'agisse de l'entretien des bâtiments, de l'entretien des sols, de la logistique, de la cuisine, des transports ou encore du soutien administratif. Ces fonctions, parfois moins visibles, jouent pourtant un rôle essentiel dans le bon fonctionnement quotidien des services et dans la qualité de vie des bénéficiaires comme des travailleurs.

Ce travail de soutien doit continuer à se développer au plus près des réalités du terrain, dans une logique de collaboration avec les équipes éducatives et les différents services. La qualité de ces missions repose avant tout sur la capacité de chacun à travailler ensemble, dans un esprit de solidarité, de rigueur et de service à l'institution.

Relations sociales et partenariats internes

Concernant les relations sociales, nous avons poursuivi le travail de collaboration entamé avec les différentes instances représentatives du personnel. Nous souhaitons continuer à renforcer le dialogue entre le Comité pour la Prévention et la Protection au Travail, le Conseil d'entreprise ainsi que la délégation syndicale.

Cette démarche a pour objectif de développer une coopération constructive entre les travailleurs, les représentants du personnel et la direction, dans une logique de respect mutuel et de recherche de solutions communes favorisant le bien-être au travail.

Au cours de cette année, plusieurs thématiques importantes ont été travaillées collectivement, notamment les conventions collectives, les modalités de travail en commun ainsi que différentes réflexions liées à la prévention de l'épuisement professionnel et aux difficultés rencontrées au sein des équipes. Ces sujets constituent des enjeux essentiels pour le bon fonctionnement de l'institution et pour une meilleure compréhension de l'organisation par l'ensemble des travailleurs.

Même si ces discussions sont parfois complexes, elles restent indispensables afin de construire un cadre de travail cohérent, respectueux et porteur de sens pour chacun.



Solidarité et engagement

Comme chaque année, nous saluons le travail remarquable du Comité de Levée de Fonds, composé de travailleurs issus des différents services. Leur mission : soutenir financièrement des projets destinés à améliorer le bien-être de nos bénéficiaires.

Les événements organisés tout au long de l'année témoignent d'une belle solidarité et de l'engagement collectif qui anime notre institution.

Ce rapport retrace les faits marquants de l'année 2025, une année riche en défis mais aussi en réalisations.

Malgré un contexte complexe, notre engagement envers nos bénéficiaires reste intact. Nous continuerons à œuvrer avec professionnalisme, conviction et humanité, en tenant compte des compétences et des valeurs de chacun de nos collaborateurs.

Jean ADENS,

Directeur Général.



Table des matières

1. Cadre institutionnel.....	13
1.1. Historique	13
1.2. Mission institutionnelle	15
1.3. Vision institutionnelle	15
1.4. Valeurs institutionnelles.....	17
1.5. Agréments.....	20
1.6. Instances de gouvernance	21
1.6.1. L'assemblée générale	21
1.6.2. Le conseil d'administration.....	22
1.7. Partenaire social	23
1.7.1. Délégation syndicale	23
1.7.2. Conseil d'entreprise.....	25
1.7.3. Comité pour la Prévention et la Protection au Travail.....	29
1.7.4. Le Conseiller en prévention interne « sécurité du travail » (niv. 2).....	30
1.8. Encadrement	32
1.8.1. Organigramme	32
1.8.2. Normes et personnel effectif	34
1.8.3. Absences	37
1.8.4. Plan de formation	37
2. Département « Jeunes »	39
2.1. Objectif social	39
2.2. Occupation des SRJ	40
2.3. Le SRJ « Horizons » (Niveau 2)	41
2.3.1. Caractéristiques des usagers	41
2.3.2. Collaboration – Réseau	45
2.3.3. Fonctionnement.....	47
2.3.4. Activités et événements	47
2.3.5. Evolution par rapport à 2024	48
2.3.6. Piste de réflexion et propositions pour 2025.....	52
2.3.7. Conclusion	56
2.4. Le SRJ « Pleins Champs » (Niveau 4)	58
2.4.1. Caractéristiques des usagers	58
2.4.2. Collaboration – Réseau	58
2.4.3. Fonctionnement.....	60
2.4.4. Activités et événements	60
2.4.5. Évolution par rapport à 2024	72
2.4.6. Pistes de réflexion et propositions pour 2026.....	75
2.4.7. Conclusion	76



3. Département « Adultes »	77
3.1. Objectif social	77
3.2. Le Service d'Accueil de Jour pour Adultes « Solignac »	79
3.2.1. Caractéristiques des usagers du SAJA	79
3.2.2. Occupation du SAJA	83
3.2.3. Collaboration – réseau	87
3.2.4. Fonctionnement	88
3.2.5. Activités et événements	89
3.2.6. Evolution par rapport à 2024	95
3.2.7. Pistes de réflexion et propositions pour 2025	96
3.2.8. Conclusion	97
3.3. Le Service de Logements Supervisés « Mon Projet »	98
3.3.1. Caractéristiques des usagers du SLS	98
3.3.2. Occupation du SLS	99
3.3.3. Collaboration – réseau	99
3.3.4. Fonctionnement	100
3.3.5. Activités et événements	101
3.3.6. Evolution par rapport à 2024	102
3.3.6.1. Pistes de réflexion et propositions pour 2026	104
3.3.7. Conclusion	105
4. Département supports	106
4.1. Service technique	106
4.2. Service des transports	106
4.3. Service de la cuisine	107
4.4. Techniciens de surface	107
4.5. Service administratif, financier et RH	107
4.6. Informatique	108
5. Vie institutionnelle	109
5.1. Jason Day	109
5.2. Journée de sensibilisation aux ODD	110
5.3. Journée associative	111
5.4. Opération chocolat	111
5.5. « Balade Pique-nique au Château »	112
5.6. Partenaires	113
6. Conclusion	114





1. Cadre institutionnel

1.1. Historique



- ❖ **1^{er} avril 1943** : ouverture au château de Schaltin, à l'initiative du père jésuite Pierre Capart et de la « Jeunesse Ouvrière Chrétienne », de la « Cure pour adolescents débiles » qui accueille des enfants souffrant d'un déficit alimentaire chronique, des réfractaires au Service du Travail Obligatoire (S.T.O.) imposé par l'occupant allemand, ainsi que des enfants et des adultes juifs pourchassés par l'occupant.
- Tous sont accueillis et bénéficient de la volonté pragmatique des fondateurs qui disaient :
« Il faut faire quelque chose ! ».
- ❖ **Fin du second conflit mondial** : un nouveau type de solidarité voit le jour, la prise en charge de jeunes en difficulté sociale, catégorisés : « enfants du juge ».
- ❖ **1953** : la « Cure pour Adolescents débiles » devient les « Cures et Foyers pour Adolescents ». Ils sont composés d'un home qui propose une éducation dans un climat familial, ainsi que d'une école primaire et professionnelle. Ils prennent en charge 80 jeunes ayant des difficultés scolaires et comportementales, issus de familles dont les parents étaient déchus de leurs droits, sous décision des juges de la jeunesse, orphelins et « inclassables ».
- ❖ **6 mars 1962** : suite à l'Assemblée Générale de l'association, les « Cures et Foyers pour Adolescents » deviennent les « Foyers pour adolescents ».
- ❖ **1977** : le home devient un « Institut Médico-Pédagogique » (I.M.P.), agréé pour des jeunes présentant des troubles du comportement.
- ❖ **1997** : suite à la création de « l'Agence Wallonne pour l'Intégration des Personnes Handicapées » (AWIPH), l'IMP devient le « Service Résidentiel pour Jeunes de Schaltin ». Il accueille 79 garçons de 6 à 18 ans atteints de troubles caractériels présentant un état



névrotique ou prépsychotique et nécessitant une éducation appropriée jusqu'à leur majorité, si cela s'avérait nécessaire.

- ❖ **2002** : l'asbl « Foyers pour Adolescents » élargit son offre à des jeunes bénéficiaires français et aux adultes porteurs de handicaps. Dans le cadre des transformations issues de l'application de l'Arrêté du Gouvernement Wallon du 26 juin 2002, l'asbl décide également d'élargir son offre de service afin de proposer un accompagnement et un soutien aux usagers en fin de parcours SRJ dans leur projet d'autonomie ou dans leur projet de réinsertion familiale.
- ❖ **2003** : l'asbl crée le Service Résidentiel de Transition (SRT) « Mon projet » pour 5 personnes âgées de 16 à 21 ans. Dès cette date, ce service fait l'objet de nombreuses demandes, la capacité d'accueil est régulièrement augmentée pour atteindre fin 2005, 15 bénéficiaires, le service pouvant accueillir dès lors des jeunes adultes et adultes âgés de 16 à 65 ans. Le SRT devient ensuite le SLS (Service de Logements Supervisés).
- ❖ **2003** : l'asbl élargit également son offre de service aux adultes et crée le Service d'Accueil de Jour pour Adultes (SAJA) « Solignac ». Le service a débuté avec l'accueil de 2 bénéficiaires pour ensuite atteindre l'agrément de 14 personnes et 6 personnes en agrément nominatif.
- ❖ **1^{er} janvier 2006** : la dénomination de l'ASBL devient « Foyers pour Jeunes et Adultes » et intègre les 3 services : SRJ, SAJA et SLS.
- ❖ **Fin 2015** : le Conseil d'Administration décide d'un plan stratégique répondant aux besoins sociétaux énoncés par le Ministre de tutelle et l'Administration en :
 - Transformant des places du SRJ en places au SAJA et au SLS ;
 - Utilisant les possibilités de l'AGW permettant de proposer des journées de prise en charge sans présence (vie en autonomie) pour les jeunes de 16 à 25 ans ;
 - Créant un SRJ pour jeunes atteints de troubles du spectre de l'autisme.
- ❖ **1^{er} janvier 2018** : transformation de 20 places du SRJ en 8 à 10 places au SAJA et 13 places au SLS.
- ❖ **1^{er} janvier 2018** : répartition des services de l'asbl en deux départements :
 - Le Département « Jeunes », sous la responsabilité de la Direction du Département « Jeunes » et composé des deux SRJ ;
 - Le Département « Adultes », sous la responsabilité de la Direction du Département « Adultes » et composé du SAJA et du SLS.
- ❖ **1^{er} novembre 2020** : ouverture du SRJ situé à Pleins Champs pour 12 jeunes atteints de troubles du spectre de l'autisme, en collaboration avec un Centre Scolaire Thérapeutique et Pluridisciplinaire de jour sur site.



1.2. Mission institutionnelle

L'ASBL « Foyers pour jeunes et adultes » a pour mission **d'accueillir, d'accompagner et d'héberger** des jeunes, des adolescents et des adultes au sein d'un cadre de vie bienveillant, sécurisant et propice à l'épanouissement personnel.

L'institution inscrit son action dans une démarche profondément humaine, valorisant le respect des rythmes individuels et l'élaboration d'un projet de vie personnalisé pour chaque bénéficiaire.

Notre objectif central est de **favoriser l'autonomie et l'inclusion sociale**, en tenant compte des potentialités et des besoins propres à chacun. Pour ce faire, nous proposons un accompagnement individualisé, assuré par une équipe pluridisciplinaire mobilisant des compétences complémentaires.

Prendre soin des jeunes, adolescents et adultes qui nous sont confiés constitue une priorité. Nous **travaillons en étroite collaboration avec les familles et les réseaux partenaires** afin de renforcer les liens sociaux et familiaux et de garantir un accompagnement global et cohérent. Nous nous engageons à assurer la sécurité de base, à promouvoir le bien-être des bénéficiaires et à soutenir leur inclusion dans les sphères familiale, sociale, scolaire et/ou professionnelle.

La **transversalité entre nos différents services** constitue un véritable levier d'action, permettant de proposer un accompagnement évolutif, continu et adapté à chaque étape du parcours de vie. En favorisant les passerelles entre nos dispositifs, nous renforçons la pertinence et la cohérence de notre intervention.

15

1.3. Vision institutionnelle

À l'ASBL Foyers pour jeunes et adultes, notre vision s'ancre dans une volonté de répondre aux enjeux sociétaux actuels en matière **d'accueil, d'accompagnement et d'hébergement** des personnes porteuses d'un handicap tout en respectant l'unicité de chaque bénéficiaire que nous soutenons. Nous concevons notre mission comme un ensemble de réponses plurielles et adaptables, dans une logique de personnalisation de l'accompagnement. Notre objectif est de proposer un cadre à la fois souple et structurant, qui tienne compte de la diversité des parcours et des besoins individuels.

Au cœur de notre démarche se trouve le bénéficiaire, reconnu dans ses compétences, ses intérêts et ses ressources personnelles. Nous faisons le **pari de la singularité**, convaincus que chaque individu, quel que soit son parcours, peut progresser et s'épanouir si l'environnement qui l'entoure est respectueux, stimulant et bienveillant. Pour cela, nous mettons en œuvre un **accompagnement pluridisciplinaire**, centré sur l'écoute, la relation de proximité, et la co-construction du projet de vie.



Notre action s'inscrit dans une logique d'évolution de la qualité de vie. Connaître l'enfant, l'adolescent ou l'adulte ; c'est d'abord lui permettre **d'être acteur de son propre chemin**, en respectant son rythme, ses choix et ses potentialités. Nous visons à **favoriser l'autonomie, à maintenir et développer les acquis**, tout en intégrant les dimensions affectives, sociales, cognitives et physiques de la personne. La reconnaissance des rôles sociaux et le principe de normalisation guident notre approche, afin que chacun puisse occuper une place valorisée au sein de la société.

Cette vision suppose une étroite collaboration entre professionnels, familles et réseaux. Nous considérons les familles ou l'entourage comme des partenaires à part entière, engagées dans un dialogue constructif et continu. Ensemble, nous bâtissons des réponses cohérentes et adaptées, au service d'un accompagnement global, cohérent et humain. Cette **approche holistique** permet d'entourer le bénéficiaire de repères solides et de ressources diversifiées, tant formelles qu'informelles.

Le bien-être des bénéficiaires est indissociable de la reconnaissance des professionnels qui les accompagnent. Nous avons à cœur de **soutenir nos équipes** en leur donnant les moyens d'un **travail de qualité** : formation continue, supervision, travail en trio éducatif et reconnaissance du rôle de chacun. L'éducateur joue un rôle fondamental, car il est le lien direct avec la réalité du terrain et avec les bénéficiaires. Il porte, avec l'équipe pluridisciplinaire, les valeurs de bientraitance, d'écoute et de respect mutuel.

L'éducateur référent occupe une place importante dans l'accompagnement des bénéficiaires au sein de l'institution. Il assure un suivi individualisé, coordonne les actions éducatives et veille à la cohérence du projet individuel en lien avec l'équipe pluridisciplinaire. Par sa présence et son engagement, il contribue à instaurer un cadre sécurisant et porteur de sens.

En somme, notre **vision est celle d'un accompagnement humain, ajusté, solidaire et ancré dans une dynamique collective**. Nous croyons à la force de la coopération, à la richesse de la diversité, et à la capacité de chacun de grandir dans un environnement porteur de sens et de dignité.



1.4. Valeurs institutionnelles

À l'ASBL « Foyers pour jeunes et adultes », nous sommes convaincus que notre engagement prend tout son sens lorsqu'il s'appuie sur des valeurs partagées, vécues au quotidien par l'ensemble des équipes. Ces valeurs sont à la fois des attitudes à adopter vis-à-vis du bénéficiaire et des postures professionnelles, indispensables à la qualité de notre accompagnement et à la cohésion de nos équipes. Elles fondent notre identité et guident nos pratiques au quotidien.

Valeurs orientées vers la relation au bénéficiaire

Bientraitance

La bientraitance est le fil rouge de notre action. Elle consiste à garantir un environnement sécurisant, prévisible et respectueux, sans jamais porter atteinte à la dignité des bénéficiaires. Cela demande rigueur, vigilance, et esprit d'équipe. Une éducatrice qui adapte son accompagnement, un agent d'entretien qui veille à préserver l'intimité, un cuisinier qui respecte les spécificités alimentaires, un psychologue qui soutient avec patience, ... : chacun participe à cette dynamique de respect actif, essentielle à la qualité de vie institutionnelle.

Reconnaissance

Reconnaître un bénéficiaire, c'est poser un regard qui va au-delà de ses troubles ou de son handicap. C'est valoriser ses capacités, même minimes, souligner ses efforts et l'encourager dans ses progrès. Chaque professionnel peut contribuer à cette reconnaissance en créant des interactions positives et valorisantes. Cela permet à la personne accompagnée de renforcer son estime d'elle-même et de se sentir acteur de son projet de vie.

Tolérance

Accompagner des personnes avec des comportements parfois déroutants ou violents, c'est aussi apprendre à accueillir leurs réactions avec tolérance. Cela ne signifie pas tout accepter, mais faire preuve de compréhension, sans jugement. Cette posture concerne tout le monde : savoir que l'enfant qui crie ne le fait pas contre soi, que l'adulte en crise exprime une souffrance, que la différence de l'autre ne menace pas, mais enrichit. La tolérance est une forme de présence bienveillante, qui donne à chacun une place, malgré les difficultés.

Respect de la personne et de la différence

Dans notre institution, chaque enfant, adolescent ou adulte est unique. Respecter cette singularité, c'est prendre en compte son rythme, ses choix, sa culture, son mode de communication, parfois non verbal. Ce respect s'incarne dans la posture d'écoute d'un éducateur, dans le soin apporté aux repas par la cuisine, dans l'attention discrète lors de l'entretien des locaux menés avec bienveillance, ... C'est une responsabilité collective de reconnaître et d'honorer la diversité.



Écoute

L'écoute ne se limite pas aux paroles exprimées ; elle inclut les comportements, les silences, les signes de mal-être ou de joie. Dans un environnement où les troubles du comportement peuvent rendre la communication difficile, l'écoute active devient un outil essentiel. Tous les professionnels, quels que soient leurs rôles, peuvent observer, relayer, ajuster leur attitude pour mieux répondre aux besoins du bénéficiaire. L'écoute, c'est aussi prendre le temps, rester disponible, et accepter d'être touché par ce que l'autre vit.

Valeurs relevant de la posture professionnelle

Ouverture d'esprit

Face à la diversité des profils et des situations, l'ouverture d'esprit est un atout indispensable. Cela signifie accueillir l'inattendu, être capable de changer de point de vue, et de s'enrichir des expériences d'autrui. L'ouverture d'esprit permet de sortir de l'automatisme, de chercher ensemble des solutions créatives, et d'accepter que l'autre – qu'il soit bénéficiaire ou collègue – nous bouscule parfois dans nos certitudes.

Remise en question

Travailler avec des enfants et des adultes, en grande souffrance ou porteurs de handicap, c'est accepter de ne pas toujours avoir de réponse immédiate. La remise en question est une compétence : celle de réfléchir à ses pratiques, d'apprendre de ses erreurs, de chercher à comprendre, ... Cela implique humilité, curiosité, sens critique, ... C'est aussi oser interroger ses certitudes pour faire évoluer son accompagnement dans le respect des besoins des bénéficiaires et des évolutions du secteur.

Cohérence

La cohérence est ce qui donne du sens à notre action. Elle implique que ce que nous disons, faisons et décidons soit aligné avec nos valeurs et les besoins des bénéficiaires. Cela passe par des repères communs, des procédures partagées, une clarté dans nos messages. Une institution cohérente offre aux enfants et aux adultes un cadre stable et sécurisant, et aux professionnels un espace de travail fiable et prévisible.

Engagement professionnel

S'engager, c'est être là, chaque jour, avec constance, dans les bons comme dans les mauvais moments. C'est croire en la capacité de chaque bénéficiaire à évoluer, même lorsque le chemin est long. C'est prendre à cœur sa mission, être présent, disponible, et fidèle aux valeurs de l'institution. Il se nourrit du sens que chacun donne à son travail, et de la volonté partagée de faire équipe au service des personnes les plus vulnérables.



Solidarité

Dans notre réalité quotidienne, souvent marquée par l'imprévu, la solidarité entre professionnels est essentielle. Cela signifie se soutenir face à une situation de crise, se relayer sans se juger, être attentif au bien-être de ses collègues. Être solidaire, c'est aussi savoir se mobiliser collectivement dans les moments difficiles, préserver un esprit d'équipe, cultiver un climat de travail dans lequel chacun se sent soutenu et reconnu car c'est ensemble que nous portons le projet institutionnel.

Cohésion

Dans un environnement complexe et changeant, la cohésion de l'équipe est un repère fondamental. Elle repose sur des objectifs partagés, une communication vraie et une volonté commune de faire avancer les choses. Maintenir cette cohésion demande de l'engagement, du respect mutuel, et le souci de préserver une ambiance de travail stable. Elle permet aux professionnels d'évoluer ensemble, et aux bénéficiaires de trouver un cadre rassurant et structurant.

Collaboration interne et externe

Le travail en réseau est une réalité permanente. La collaboration entre les membres de l'équipe, mais aussi avec les familles, les écoles, les services de santé, ... est indispensable pour proposer un accompagnement cohérent et concerté. Elle exige disponibilité, écoute et volonté de construire ensemble dans l'intérêt du bénéficiaire, tout en respectant les rôles et spécificités de chacun.

19

Reconnaissance professionnelle

Dans une institution exigeante, la reconnaissance du travail bien fait est un moteur puissant. Valoriser les efforts d'un collègue, remercier, encourager, prendre le temps de souligner les réussites, même discrètes, contribue à un climat de travail positif. Chacun mérite que son engagement soit vu, entendu et reconnu. Le soutien des équipes, en particulier dans les situations difficiles, renforce la solidarité et permet de traverser les moments complexes avec davantage de sérénité.



1.5. Agréments

Le Service d'Accueil de Jour pour Adultes « Solignac »

situé rue des Lilas, 7 à 5364 Schaltin (MAH 411)



Depuis le 1^{er} janvier 2018, le SAJA « Solignac » est agréé avec un objectif de 4.976 points pour des personnes bénéficiaires des prestations de l'Agence Wallonne de la Santé, de Protection Sociale, du Handicap et des Familles, atteintes de déficience mentale légère, modérée, sévère ou profonde, de troubles moteurs, paralysie cérébrale, spina-bifida ou myopathie, avec éventuellement des handicaps associés, ainsi que 1.971 points pour 7 personnes prioritaires.

Le Service de Logements Supervisés « Mon Projet »

situé rue Piervenne, 18 à 5590 Ciney (MAH 412)



Depuis le 1^{er} janvier 2018, le SLS « Mon Projet » est agréé pour 27 personnes des deux sexes à partir de 16 ans, bénéficiaires des prestations de l'Agence Wallonne de la Santé, de Protection Sociale, du Handicap et des Familles, toutes atteintes de déficience mentale légère, modérée, d'autisme, de troubles moteurs, de paralysie cérébrale, de spina-bifida, de myopathie avec éventuellement des troubles associés, de troubles caractériels présentant un état névrotique ou prépsychotique.

En fonction des besoins, le SLS peut également accueillir des personnes en convention nominative.

Le Service Résidentiel pour Jeunes « Horizons » (niveau 2)

situé rue Cardijn, 6 à 5364 Schaltin (MAH 244)



Depuis le 1^{er} janvier 2018, le SRJ situé à Schaltin est agréé à durée indéterminée avec un objectif de 17.364 points pour des bénéficiaires des prestations de l'Agence Wallonne de la Santé, de Protection Sociale, du Handicap et des Familles, et 7.500 journées de présence pour 28 garçons dans le cadre de la coopération transfrontalière franco-wallonne.



Le Service Résidentiel pour Jeunes « Pleins Champs » (niveau 4)

situé rue Albert Billy, 25 à 5370 Porcheresse (MAH 244)



Depuis le 1er novembre 2020, le SRJ situé à Pleins Champs est agréé avec un objectif de 6.960 points pour des bénéficiaires porteurs de troubles du spectre de l'autisme possédant des capacités d'apprentissages relevant de l'enseignement spécialisé.

1.6. Instances de gouvernance

1.6.1. L'assemblée générale

L'assemblée générale s'est déroulée en présentiel le 17 juin 2025 et une assemblée générale extraordinaire s'est déroulée le 9 décembre 2025.

- Au 31/12/25, l'assemblée générale était composée de 4 membres.
- Situation financière 2025 :
 - o Comptes et bilan 2025 présentant un bénéfice de 464.340,82 € approuvés.
 - o Résultat de l'exercice : 464.340,82 €.
 - o Résultat reporté 2024 : -725.043,47 €.
 - o Total = -260.691,90 € à affecter comme suit :
 - Résultat reporté sur exercice suivant : -260.691,90 €.
 - o Total du bilan : 6.760.968,41 €.
 - o Rapport et attestation sans réserve du réviseur des comptes 2025, décharge au réviseur.
 - o Budget 2026 envisageant un résultat positif de 5.033,68 € approuvé.
 - o Décharge de leur gestion aux administrateurs.



1.6.2. Le conseil d'administration

Les conseils d'administration se sont déroulés en présentiel les 28 janvier, 18 mars, 20 mai, 9 septembre, 4 novembre et 9 décembre 2025.

Au 31/12/25, le conseil d'administration était composé de 3 membres.

Les points principaux abordés ont été les suivants :

- Mouvements du personnel – Comité de direction élargi :
 - o Responsable de service du SAJA « Solignac » : démission le 30/11/25.
 - o Responsable de service du SLS « Mon Projet » : fin de contrat pour raisons médicales le 12/11/25 et entrée en fonction de la nouvelle responsable le 13/11/25.
 - o Direction du département « Jeunes » : entrée en fonction le 20/06/25.
 - o Direction du département « Adultes » : entrée en fonction le 01/01/26.
 - o Responsable du SRJ « Pleins Champs » : entrée en fonction le 24/03/25.
 - o Chargé de mission en soutien au Directeur général : prolongation du contrat jusqu'à fin juin 2025.
 - o Consultante pour soutien aux services financier et RH : prolongation de la convention jusqu'à approbation des comptes 2024.
- Institutionnel :
 - o Nouveau nom pour le SRJ de Schaltin (« Horizons »), et avancées dans le projet de nouvelle identité visuelle de l'institution.
 - o Réalisation d'une feuille de route réalisée par la direction, après échanges avec les cadres.
 - o Travail et suivi de la gestion de la violence, principalement au sein du SRJ « Horizons ».
 - o Mise en place d'entretiens de développement.
 - o Implantation du nouveau logiciel de pointage GAP Time.
 - o Mise en place du service externe « Culinoa » pour le service cuisine.
 - o Mise à jour et uniformisation des « Mission, visions et valeurs » institutionnelles.
 - o Exploration des pistes permettant de faire évoluer les services, tout en diminuant l'accueil des français.
- Partenaires sociaux :
 - o Suivi de la conciliation.
- Economique et financier :
 - o Régularisation du triennat concernant les objectifs de présence des bénéficiaires, à maintenir pour la suite.
 - o Réorganisation du SLS « Mon Projet » afin de trouver un équilibre financier.
 - o Gros travail sur la réalisation d'un Master plan.
 - o Outil de pilotage mis en place pour le contrôle budgétaire.
 - o Suivi de la masse salariale.
 - o Attention particulière et priorité toujours portée sur la régularisation des heures supplémentaires.
- Infrastructures :



- Subsidés de 160.169,85€ et 134.729,00€ octroyés par UREBA.
- Subside de 160.000€ octroyé par Cap48.
- Projet de travaux de mise en conformité, d'amélioration énergétique et de transformation prévus dans plusieurs bâtiments, avec l'aide de subides UREBA et Cap48.
- Difficultés de trouver des logements pouvant correspondre aux besoins du SLS.
- Avenir du bâtiment incendié rue Walter Sœur à Ciney toujours en réflexion.

1.7. Partenaire social

1.7.1. Délégation syndicale

- Réunion du 14/01/25
 - Retours du PV de novembre 2024 :
 - Situation du SLS : demandes stratégiques concernant l'économie financière et la situation organisationnelle (pas de responsable).
 - Horaires du SRJ « Horizons » : beaucoup de retard et d'inexactitudes, soucis d'encodage, absence d'éducateurs (difficultés de remplacement), toujours en recherche de chefs-éducateurs.
 - Heures supplémentaires : état des lieux.
 - Points OMR.
 - Travail sur les CCT internes.
 - Attention, nouveau poste de responsable administratif et supports : la description de fonction ne correspond pas à l'annonce. Pour les autres fonctions, beaucoup de travail à faire.
 - Suivi des heures supplémentaires : plans de récupération.
 - OMR : proposition par rapport aux jeunes en guidance psychologique.
 - Licenciement d'un membre : transformation d'un « fait grave » en « accord commun ».
 - CCT internes : en travail.
 - Horaires : toujours la même rengaine, pas de justesse et beaucoup de retard.
- Réunion du 23/03/25
 - Retours du PV du 14/01/25.
 - Suivi des heures de récupération : progressivement les pots s'allègent.
 - Points OMR par service : par rapport au comptage du triennat (2023-24-25), il faut combler les trous de 2023-24.
 - Engagements : pour le SRJ « Horizons » + responsable chef éducateur suivi.
 - CCT internes : pas travaillées.
 - Divers : interpellation par rapport au SLS, quid de l'avenir, responsable remplaçante mais quid pour l'avenir.



- Réunion du 13/05/25
 - o Approbation du PV du mois de mars.
 - o Suivi des heures supplémentaires : tableaux, bonne diminution.
 - o Points OMR : tableaux pour le suivi.
 - o Cadastre des ETP de 2024 : stable.
 - o Courrier de la commission paritaire par rapport à la conciliation : situation du SLS à suivre, situation économique, situation anxiogène à l'institut.
 - o CCT internes + ROI : en cours.
 - o Divers : nouveau document + attention toujours pas de feuilles de pointages.

- Réunion du 01/07/25
 - o PV du 13/05/25.
 - o Suivi des heures supplémentaires.
 - o Suivi des points OMR.
 - o Rencontre avec la permanente Valérie François pour la CNE.
 - o CCT internes : toujours en cours.
 - o Horaires des grandes vacances distribués en retard.

- Réunion du 18/11/25
 - o PV du 01/07/25, pas de PV.
 - o Conciliation : réunion prévue en janvier 2026.
 - o Politique APE : nouvelles règles pour 2026, personnes concernées concertées.
 - o Changements horaires du SLS : rétablir un équilibre et anticiper le départ d'un éducateur à la pension.
 - o Horaires : difficultés chez les Juniors et les Galopins.
 - o Suivi des heures supplémentaires et des points OMR.
 - o CCT internes : en cours.

André VAN HERCK,

Représentant des Travailleurs.



1.7.2. Conseil d'entreprise

Reprise du CE en septembre 2024 suite à la mise en place d'un nouveau CE (nouveaux membres)

Janvier-Février :

- Mouvements du personnel
- Engagements :
 - Responsable
 - Direction
 - Chef éducateur
- Suivi des heures supplémentaires
- Maribel
- Retour du CA (HS et OMR)
- Horaires
 - Réflexion cycles horaires
- Planning suite au bureau de conciliation (OMR/Points 2024 – Perspectives SLS)
- AViQ (activités de la vie quotidienne – législation)

Mars

- Mouvements du personnel
- Engagements
 - Chef éducateur
 - Responsable SRJ « Pleins Champs »
 - SLS « Mon Projet »
 - Directeur département « jeunes »
- Suivi et avancement heures supplémentaires
- Suivi et situations OMR/points
- Point sur le planning du bureau de conciliation
 - Organigramme
 - Communication
 - Fiches fonctions
 - Horaires (Kélio/Gap)
 - Révision des CCT
 - Situation économique/OMR
 - Recrutement (directeur département « adultes »)
 - Situation économique SLS « Mon Projet » (personnel – réflexion autour du projet)



Avril

- Mouvements du personnel
- Engagements
 - Evaluation des postes
- Suivi et avancement des heures supplémentaire
 - Payement des HS – plan de récupération
- Cadastre de l'emploi
- Situation financière 2024 – situation provisoire
- Projection budget 2025
- Réponse à l'insécurité
- Bilan conciliation
 - Fatigue généralisée : sections, PMS, rôles et fonctions

Mai

- Gap - implémentation
- Outils RH
 - Plan de formation (Mr Simon) – groupe de travail
 - Entretiens de développement
 - Rencontres de développement
- Mouvements du personnel
- Engagements
 - Direction département « adultes »
 - Maribel
- Communication
 - Gap Time
 - Estivales
 - Contention
 - Calendrier sur la tournante d'astreinte
- OMR-Points
- Heures supplémentaires
- Cuisine – Culinoa
- Système des réunions (Brice Many)

26

Juin

- CE des comptes
- Suivi GAP
- Provision points-OMR-HS
- Mouvements du personnel
- Engagements (direction département « adultes »)
- Questionnements – éclaircissements sur les comptes



- Lieu de communication et de coordination
- Note organisation des vacances
- Notes contention
- Cuisine – commission alimentation
- Situation SAJA « Solignac »

Septembre

- Mouvements du personnel
- Engagements
 - Direction département « adultes »
 - Chef éducateur
 - Psychologue SRJ « Horizons » (Aspirants)
 - Logopède SRJ « Pleins Champs »
 - Educateur SRJ « Horizons » (Escal'Ados)
 - Responsable SAJA « Solignac »
 - AS SRJ « Pleins Champs »
 - Service technique
- Présentation situation intermédiaire (juin 2025)
- OMR/Points
- Heures supplémentaires
- Changement de nom SRJ situé à Schaltin

27

Octobre/Novembre

- Avancées des dossiers
 - Approche sur le cadre organisationnel
 - Elaboration fiches fonctions
 - Clarification rôles et responsabilités
 - Entretiens de développement
 - Plan de formation (recueil de besoins)
 - Approche orientée : Financier-RH-infrastructures
 - Travail sur la violence
 - Transversalité du travail entre les différents services
 - Développement des outils EVRAS
- Règles de collaboration
- Mouvements du personnel
- Engagements
 - Département « adultes »
 - Responsable SAJA « Solignac »
 - Responsable SLS « Mon Projet »
 - AS SRJ « Horizons » (Galopins)



- Présentation de la situation financière intermédiaire (septembre 2025)
- Heures supplémentaires
- Gap situation
- Organisation et répartition du travail
- Projet de service institutionnel + contrat d'objectifs

Décembre

- AViQ économies
- APE
- Mouvements du personnel
 - SAJA « Solignac »
 - Chef éducateur SRJ « Horizons » (Juniors)
 - Escal'Ados et Juniors
 - Heures supplémentaires
 - Retour du CA
 - Demande de stabiliser la situation
 - OMR-Points
 - GAP Situation
 - Jours fériés et fermeture des services
 - Descriptions de fonctions/Entretiens de développement
 - Difficultés au SRJ « Horizons »
 - Juniors

Eléonore GILMARD et Geneviève HAMPERT,

Pour le CE.



1.7.3. Comité pour la Prévention et la Protection au Travail

9 réunions en 2025 : les 20 février, 20 mars, 8 avril, 15 mai, 26 juin, 3 juillet, 9 octobre, 2 décembre et 18 décembre.

- Communication du contenu des réunions du Comité.
- Informations sur l'avancement des projets institutionnels.
- Suivi des situations individuelles.
- Bien-être au niveau *psychosocial*.
- Insécurité institutionnelle.
- Problématique liée à Kelio et GAP.
- Réflexions sur les mesures à intégrer dans le plan d'action.
- Campagne d'affichage sur les personnes de confiance.
- Suivis :
 - Engagements ;
 - Infrastructures : entretien du site (arbres malades), travaux relatifs à la sécurité, détection incendie, Portes RF ;
 - Charroi, cuisine, plan de nettoyage ;
 - Risques psychosociaux, violence ;
 - Formation gestion de crise, contention ;
 - Détection Incendie : mise aux normes ;
 - Exercices incendie et informations incendie dans les différents services ;
 - Travail sur le droit à la déconnexion ;
 - Suivi de la procédure d'accueil des nouveaux travailleurs.

29

Isabelle CASSART,

Conseillère Interne en Prévention.



1.7.4. Le Conseiller en prévention interne « sécurité du travail » (niv. 2)

L'année 2025 a été marquée par l'arrivée progressive de nouveaux membres de la direction ainsi que de plusieurs responsables de services. Un temps d'adaptation s'est avéré indispensable pour permettre à chacun de se familiariser avec l'institution, ses pratiques et son fonctionnement.

Les postes de chefs éducateurs, récemment créés, ont par ailleurs été difficiles à pourvoir. En parallèle, de nombreux nouveaux travailleurs ont intégré les équipes psycho-socio-éducatives. Si ces arrivées constituent une évolution positive, elles ont également engendré d'importants changements organisationnels, susceptibles de générer de l'anxiété chez les travailleurs. Les bénéficiaires ont, eux aussi, pu être insécurisés par ces modifications répétées de leurs repères.

Dans ce contexte, le taux d'absentéisme particulièrement élevé a fortement complexifié la gestion quotidienne des groupes et l'organisation du travail. Il a surtout eu un impact significatif sur l'écologie des nouveaux travailleurs. En effet, la combinaison d'un nombre important de nouvelles recrues et des absences récurrentes au sein des équipes n'a pas permis d'assurer un accompagnement structuré, continu et suffisamment encadré. Cette situation a compromis la transmission des pratiques professionnelles, fragilisé la cohérence des interventions et ralenti de manière notable l'intégration ainsi que la montée en compétence des nouveaux arrivants.

Enfin, en incapacité de travail durant le dernier trimestre 2025, la conseillère en prévention n'a pas été en mesure de remplir pleinement sa mission.

Renseignements relatifs à la sécurité du travail :

<u>Mesures prises</u>	<u>Initiateur</u>
SRJ « Pleins Champs » : asservissement des portes à la détection incendie et changement des badges d'ouverture des portes	<u>CPPT</u>
Rédaction d'une partie des descriptions de fonction	<u>DIR</u>
Formation sur la gestion de la violence et contention	<u>DIR+CPPT</u>
Remplacement de la détection incendie du SAJA « Solignac »	<u>DIR</u>
Abattage d'arbres malades dans la propriété	<u>CPPT</u>
Rédaction d'une charte sur le droit à la déconnexion	<u>CPPT</u>



Principales initiatives prises pour les membres du service interne :

- Collaboration avec le service externe ;
- Suivi et organisation des visites médicales des travailleurs ;
- Ecoute du personnel ;
- Communication sur le rôle des personnes de confiance (affichage et sensibilisation) ;
- Recherche de formations pour les membres du SIPPT ;
- Informations incendie à destination des travailleurs et des bénéficiaires ;
- Suivi et accompagnement des nouveaux travailleurs,
- Réalisation des exercices incendie ;
- Organisation des formations et recyclages pour les membres du service interne ;
- Collaboration avec le service externe ;
- Visite d'entreprise avec le médecin du travail.

Renseignements relatifs à l'information du personnel :

- Renforcement de l'information et de l'accueil des nouveaux travailleurs ;
- Communication relative à la sécurité incendie ;
- Diffusion de notes internes ;
- Présentation d'un PowerPoint lors de l'accueil des nouveaux travailleurs ;
- Communication sur les différents canaux existants (CESI assistance, personnes de confiance, Conseiller en prévention, aspects psychosociaux et aide du CP pour orienter les travailleurs) ;
- Campagne de CPPT via affichage sur le rôle des personnes de confiance.

31

Plan d'action annuel pour l'exercice 2026

1. Finaliser les descriptions de fonction pour chaque poste et les communiquer aux travailleurs concernés ;
2. Aménager le point de rassemblement au SRJ "Pleins Champs" ;
3. Finaliser les procédures et assurer la communication sur celles-ci ainsi que sur le droit à la déconnexion ;
4. Créer une salle de réunion supplémentaire ;
5. Finaliser la détection incendie du SAJA "Solignac" (plans, asservissement de la porte d'entrée, télétransmetteur).

Isabelle CASSART,

Conseillère Interne en Prévention.



1.8. Encadrement

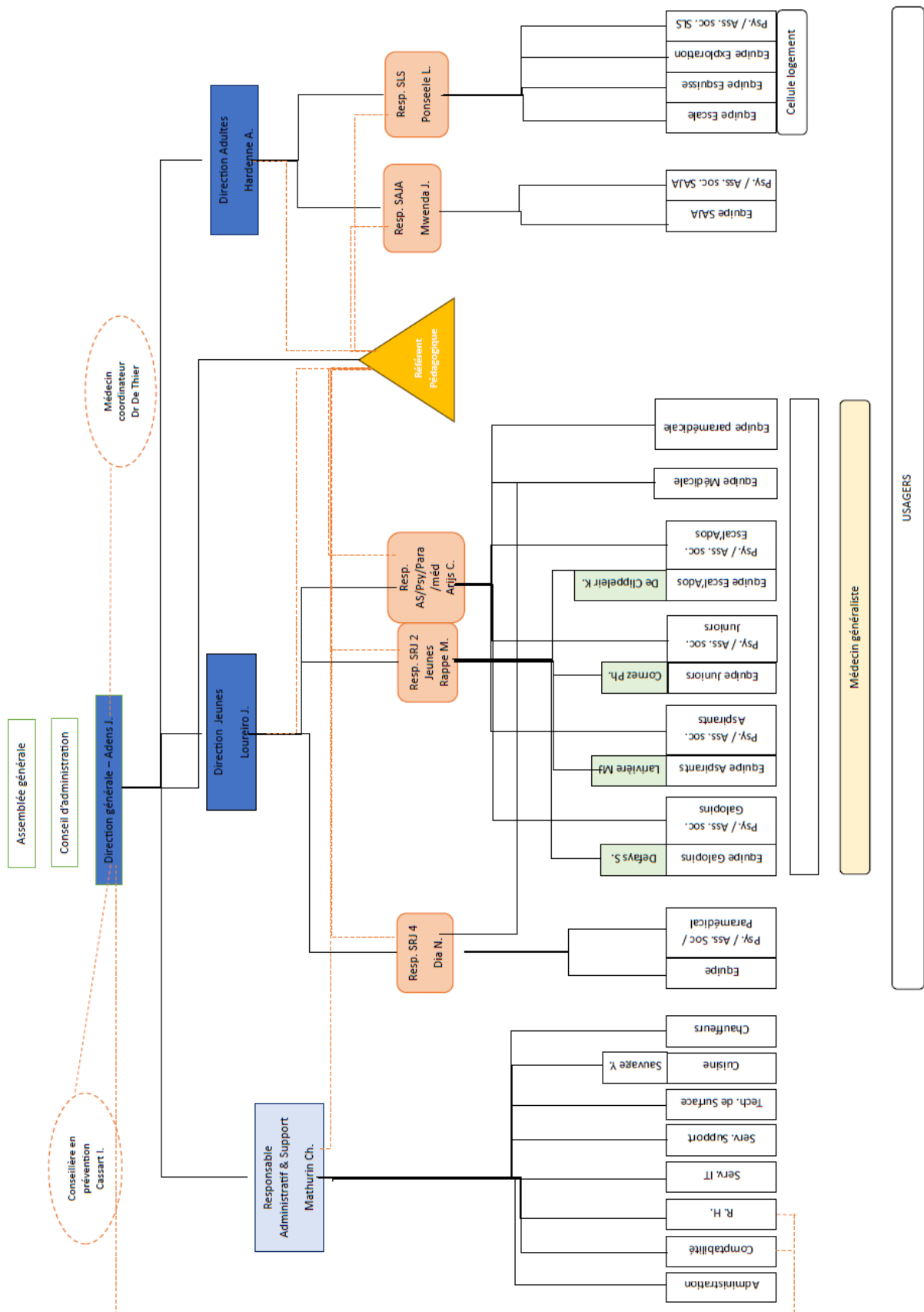
1.8.1. Organigramme

L'encadrement des bénéficiaires et le bon fonctionnement des différents services reposent sur une synergie entre les compétences et les efforts déployés par diverses fonctions :

- Les services support (techniciennes de surface, ouvriers d'entretien, chauffeurs, cuisine, service administratif/financier/RH), supervisés par le responsable du département support/administratif/financier/RH ;
- L'équipe médicale et paramédicale (logopèdes, psychomotricienne, assistantes sociales, psychologues, infirmières, médecin coordinateur) supervisée par la responsable PMS ;
- Les équipes éducatives (éducateurs et chef-éducateur), supervisées par les responsables de service ;
- Les responsables de services et la responsable PMS étant supervisés par les directions de département « jeunes » ou « adultes ». Ceux-ci, ainsi que le responsable du département support/administratif/financier/RH, étant supervisés par la direction générale.

Cette collaboration enrichissante permet de répondre efficacement aux besoins des bénéficiaires. Chaque acteur, grâce à ses expertises respectives, contribue de manière complémentaire à la mise en œuvre d'un service de qualité. C'est à travers cette coopération dynamique que nous pouvons garantir un soutien optimal et adapté à notre public.





1.8.2. Normes et personnel effectif

Services		Normes quantitatives	Normes minimales	Normes adaptées
SAJA « Solignac »	Base	Educ	5,58	5,57
		Non-éduc	1,55	1,54
	Prioritaires	Educ	2,42	1,38
		Non-éduc	0,67	0,38
	Total SAJA	Educ	8,00	6,95
		Non-éduc	2,22	1,92
SLS « Mon Projet »	Base	Educ	6,48	6,48
		Non-éduc	0	0
	SO	Educ	1,98	0,45
		Non-éduc	0	0
	Total SLS	Educ	8,46	6,93
		Non-éduc	0	0
SRJ « Horizons »	Belges	Educ	23,54	20,19
		Non-éduc	6,16	6,16
	Français	Educ	14	12,32
		Non-éduc	3,92	3,45
	Total SRJ H	Educ	37,54	32,51
		Non-éduc	10,08	9,61
SRJ « Pl. Champs »	Total SRJ PC	Educ	10,24	10,24
		Non-éduc	1,68	1,68
	Total 2 SRJ	Educ	47,78	42,75
		Non-éduc	11,76	11,29

Totaux	Educ	64,24	56,63
	Non-éduc	13,98	13,21



ETP sur 2025 (moyenne)

Conseil de Direction	2
RS Support/ Admin Compta RH	1
Administratif	8,6
Cuisine	3,7
Régie	6
Chauffeurs	2,8
Techniciens de surface	5,2
Dép. "Jeunes"	
RS SRJ « Horizons »	1,9
RS SRJ « Pleins Champs »	0,78
Educs SRJ « Horizons »	35,8
Educs SRJ « Pleins Champs »	13,1
AS SRJ « Horizons »	1,84
AS SRJ « Pleins Champs »	0,21
Psy SRJ « Horizons »	2,66
PSY SRJ « Pleins Champs »	0,3
Paramédical SRJ « Horizons »	1,45
Paramédical SRJ « Pl. Champs »	0,05
Dép. "Adultes"	
RS SAJA « Solignac »	1
RS SLS « Mon Projet »	0,8
Educs SAJA « Solignac »	9,6
Educs SLS « Mon Projet »	7,41
AS SAJA « Solignac »	0,54
AS SLS « Mon Projet »	0,8
PSY SAJA « Solignac »	0,51
PSY SLS « Mon Projet »	0,69
Total :	108,75



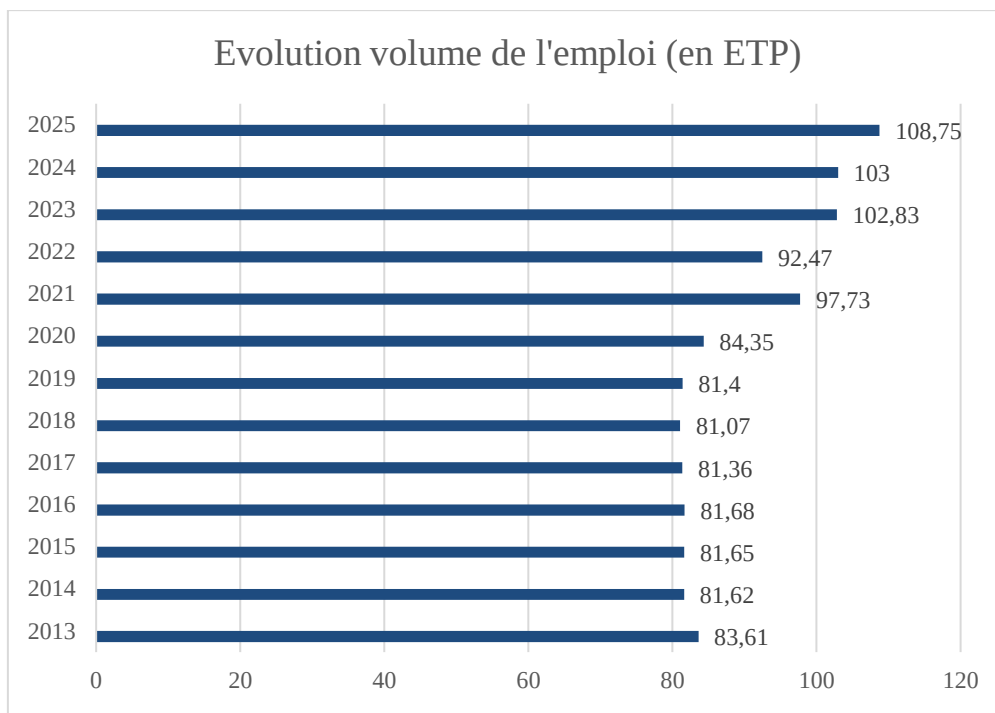


Tableau des répartitions des subsides : les subsides sont répartis globalement sur les différents services, en fonction des besoins et priorités identifiés (remplacement, renforcement, missions spécifiques...).

36

Type de subside	Équivalent Temps Plein (ETP)
APE	5,00
ANM (remplacement)	2,06
Maribel Social	6,13
Taminiaux	0,50
TOTAL	12,69 ETP

Isabelle DEVIGNAT,

Gestionnaire des Ressources Humaines.



1.8.3. Absences

Pour les employés, il y a eu 8.006 heures 58 minutes de salaire garanti pour maladie (30 premiers jours) en 2025.

Pour les ouvriers, il y a eu 957 heures 50 minutes de salaire garanti pour maladie (14 premiers jours) en 2025.

11 déclarations d'accidents du travail et 1 sur le chemin du travail ont été introduites durant l'année 2025, portant le nombre d'heures d'incapacité de travail à 702,68 heures.

1.8.4. Plan de formation

Au cours de l'année 2025, les membres du personnel de l'asbl ont suivi des formations pour un total de **4.626h05** réparties comme suit :

– SRJ « Horizons » :	426h30
– SRJ « Pleins Champs » :	368h00
– SLS « Mon Projet » :	426h20
– SAJA « Solignac » :	221h00
– Services supports :	489h45
– Inter-services :	2.694h30



Nom de la formation	Compétences	Services	Type de formation	Lieu	Durée
Accompagner le projet professionnel d'une personne	Individuelle	SLS	Formelle	Hors Site	21:00:00
Atelier Eco print	Individuelle	SAJA	Formelle	Hors Site	3:00:00
Atelier midi outil - Tableau des tâches	Individuelle	Support	Formelle	En ligne	1:30:00
Attachement et trauma	Collective	SRJ2	Formelle	Sur Site	192:00:00
Avoir 20 ans en 2025, faut-il être adulte pour être grand	Collective	Inter-Services	Formelle	Hors Site	36:00:00
Bachelier de spécialisation d'intervenant en thérapie familiale systémique	Individuelle	SRJ2	Formelle	Hors Site	120:00:00
CA	Collective	Inter-Services	Informelle	Sur Site	18:00:00
Cadastre de l'emploi handicap 2024	Individuelle	Support	Formelle	En ligne	2:30:00
CDE	Collective	Inter-Services	Informelle	Sur Site	342:00:00
Certificat en pratique intersectorielle	Individuelle	SLS	Formelle	Hors Site	35:00:00
Certificat interuniversitaire en gestion de crise et planification	Individuelle	SRJ2	Formelle	Hors Site	56:30:00
Charte déconnexion numérique	Collective	Inter-Services	Formelle	Sur Site	60:00:00
Comment (re-)construire son estime de soi de manière créative et bienveillante?	Individuelle	SLS	Formelle	Hors Site	7:00:00
Conseil de direction	Collective	Inter-Services	Informelle	Sur Site	83:00:00
Conseil d'entreprise	Collective	Inter-Services	Informelle	Sur Site	100:00:00
Coordination chauffeurs	Collective	Support	Informelle	Sur Site	0:30:00
Coordination équipe technique	Collective	Support	Informelle	Sur Site	1:00:00
CPPT	Collective	Inter-Services	Informelle	Sur Site	182:30:00
Délégation syndicale	Collective	Inter-Services	Informelle	Sur Site	60:00:00
Devenir Coach	Individuelle	SLS	Formelle	Hors Site	105:00:00
Educateur en accompagnement psycho-éducation	Individuelle	SLS	Formelle	Hors Site	8:20:00
Excel avancé	Individuelle	Support	Formelle	Hors Site	14:00:00
Formation au développement psychomoteur de 0 À 3 ans	Individuelle	SRJ4	Formelle	Hors Site	20:00:00
Formation Délégués : Double mandat (CE + CPPT) Année 1	Individuelle	SRJ2	Formelle	Hors Site	40:00:00
Formation PEP'S	Collective	Inter-Services	Informelle	Sur Site	120:00:00
GAP : logiciel pointages	Collective	Inter-Services	Formelle	Sur Site	50:00:00
Gérer les comportements difficiles chez les enfants	Collective	Inter-Services	Formelle	Sur Site	640:00:00
IA dans l'administration et la communication	Individuelle	Support	Formelle	Hors Site	14:00:00
Initiation à la comptabilité générale	Individuelle	Support	Formelle	Hors Site	25:30:00
Introduction à l'IA	Collective	Support	Formelle	Hors Site	14:00:00
Je construis méthodiquement le budget et le plan de trésorerie de ma structure	Individuelle	Support	Formelle	Hors Site	6:30:00
Journée rencontres et formation au sein d'une institution d'accueil	Individuelle	SAJA	Formelle	Hors Site	7:00:00
La gestion de projet : une méthode participative	Individuelle	Support	Formelle	Hors Site	60:00:00
La mise en place d'une application technologique de communication alternative et augmentative (pour les professionnels)	Individuelle	SLS	Formelle	Hors Site	10:00:00
L'accompagnement des jeunes dans leur vie affective, relationnelle et sexuelle (EVRAS)	Collective	Inter-Services	Formelle	Sur Site	384:00:00
Les nouvelles réalités culturelles, sociales et économiques dans le monde du travail & Bien-être des travailleurs avec ou sans emploi - Niveau 1	Collective	Inter-Services	Formelle	Hors Site	144:00:00
L'essentiel de la législation sociale	Individuelle	Support	Formelle	Hors Site	48:00:00
MIAS Ingénierie sociale	Individuelle	SAJA	Formelle	Hors Site	120:00:00
Peps module facturation	Collective	Support	Formelle	Sur Site	10:00:00
Plan de formation	Collective	Inter-Services	Informelle	Sur Site	140:00:00
Prévention et gestion de l'agressivité physique et verbale	Collective	SRJ4	Formelle	Sur Site	96:00:00
Recyclage secourisme en milieu professionnel	Collective	Inter-Services	Informelle	Sur Site	24:00:00
Recyclage EPI	Collective	Inter-Services	Formelle	Sur Site	27:00:00
Réflexiologie niveau 2	Individuelle	SAJA	Formelle	Hors Site	91:00:00
réunion administration	Collective	Support	Informelle	Sur Site	125:30:00
Réunion chauffeurs	Collective	Support	Informelle	Sur Site	64:00:00
Réunion coordination SRJ2	Collective	SRJ2	Informelle	Sur Site	11:00:00
réunion cuisine	Collective	Support	Informelle	Sur Site	36:00:00
Réunion infi	Collective	Inter-Services	Informelle	Sur Site	6:00:00
Réunion lingères	Collective	Support	Informelle	Sur Site	66:00:00
Réunion psy et paramédical	Collective	Inter-Services	Informelle	Sur Site	2:00:00
Réunions de sections	Collective	Inter-Services	Informelle	Sur Site	276:00:00
Révéler et cultiver le potentiel des personnes autistes	Collective	SRJ4	Formelle	Sur Site	252:00:00
Supervision d'équipe	Collective	SLS	Formelle	Sur Site	240:00:00
Surmenage, épuisement et burnout chez les professionnels des services accueil et hébergements de mineurs	Individuelle	SRJ2	Formelle	Hors Site	7:00:00
Webinaire : Accord de gouvernement	Individuelle	Support	Formelle	En ligne	0:45:00
					4626:05:00



2. Département « Jeunes »

2.1. Objectif social

Le Département « Jeunes » est constitué de deux services : **le Service Résidentiel pour Jeunes « Horizons » situé à Schaltin**, agréé par l'AViQ (MAH 244) et conventionné par l'Agence Régionale de Santé Française, et **le Service Résidentiel pour Jeunes « Pleins Champs » situé à Porcheresse**, agréé par l'AViQ (MAH 244).

À ce titre, les Services doivent répondre aux dispositions réglementaires belges et françaises relatives aux conditions d'agrément. Pour y répondre, les services sont soumis à des audits de l'AViQ et à des évaluations internes (annuelles) et externes (tous les 5 ans) par les autorités françaises.

Le SRJ « Horizons » est un service de qualité engagé dans **l'accompagnement de jeunes nécessitant un cadre de vie structurant, pluridisciplinaire intensif et adapté, dans le respect de la personne et des références socio familiales.**

Le SRJ « Pleins Champs » se veut un service de qualité engagé dans **l'accompagnement de jeunes présentant des troubles du spectre de l'autisme dans un cadre de vie adapté et structuré permettant un épanouissement, un bien-être et une prise en compte singulière des besoins et de la communication.**

39



2.2. Occupation des SRJ

Objectifs points AViQ 2022-2025

Année	Total SC	Total 1/SC	Total NS	Total WE	Total SO	Total FU	Total A	Total SRJ2	Total SRJ4
2022	4.608	2.744	2.918	1.994	1.918	20	6.345	15.146	6.483
2023	4.392	3.061	2.787	1.741	1.268	4	5.584	14.068	6.837
2024	4.254	3.839	2.685	3.055	569	3	4.694	16.303	8.055
2025	4.625	3.879	6.394		666	7	3.899	18.584	7.551

Journées de présences APC de 2022 à 2025

* APC : Autorisation de prise en charge (bénéficiaires étrangers)

Année	Journées
2018	6905
2019	7128
2020	6437
2021	6210
2022	5485
2023	6370
2024	6701
2025	6373



2.3. Le SRJ « Horizons » (Niveau 2)



2.3.1. Caractéristiques des usagers

Types de déficiences

Notre Service Résidentiel pour Jeunes est agréé pour des « *mineurs d'âge atteints de troubles caractériels présentant un état névrotique ou prépsychotique et nécessitant une éducation appropriée* » (AR n° 8 du 10.01.67).

Aux limites de cette catégorisation, nous ajoutons que ces jeunes sont en permanence aux frontières du soin, de l'accompagnement social, de l'éducation spéciale, du handicap, de la rééducation et de la psychiatrie. Depuis quelques années, nous devons constater une demande largement supérieure à l'offre, une augmentation de la lourdeur des situations et la superposition des problématiques.

Ne pouvant répondre aux nombreuses sollicitations, notre Service Résidentiel pour Jeunes s'adresse aux personnes dont le diagnostic s'apparente aux :

➤ ***Troubles du comportement et de l'identité, ou troubles caractériels :***

Enfant ou adolescent dont le comportement est perturbé et pour qui l'adaptation au milieu est difficile et instable, il ne présente pas de pathologie mentale. Ces troubles trouvent généralement leur origine dans des difficultés d'ordre affectif et relationnel.

➤ **Troubles liés à un état prépsychotique ou état limite :**

Troubles de la personnalité se caractérisant par une instabilité dans divers domaines tels que la relation à autrui, l'expression des affects et l'image de soi, de même que par une fragilité des mécanismes de contrôle de l'angoisse et de la vie pulsionnelle. On peut néanmoins observer chez ces jeunes une préservation du sens de la réalité.

➤ **Troubles liés à une problématique abandonnique ou troubles de l'attachement :**

Le trouble de l'attachement est un trouble psychologique qui apparaît généralement chez les enfants à la suite d'un manque sévère ou prolongé d'interactions affectives sécurisantes avec leurs figures parentales ou soignantes durant les premières années de vie. Il se manifeste par une incapacité à établir des relations sociales saines, stables et appropriées.

Ces troubles sont souvent liés à des expériences précoces de négligence, de maltraitance, ou à des environnements instables (comme les placements répétés en institution ou famille d'accueil).

➤ **Troubles liés à une problématique de Double Diagnostic :**

Ces jeunes présentent à la fois un handicap mental (déficience intellectuelle, score inférieur à 70 sur l'échelle de WAIS) et un trouble de santé mentale qui se traduit par de l'agressivité envers autrui, automutilation, comportements destructeurs, cris ou attitudes sexuelles inappropriées...



Pourquoi un jeune est-il placé dans notre service ?

En Belgique, les jeunes sont placés en SRJ (Service Résidentiel pour Jeunes) lorsque leur situation nécessite une prise en charge spécialisée, souvent à la suite de difficultés éducatives, comportementales, sociales ou psychologiques importantes, que la famille, l'école ou d'autres services ne parviennent plus à gérer.

Le placement se fait toujours dans le cadre d'une orientation par l'AViQ (en Wallonie) ou le VAPH (en Flandre), parfois avec l'intervention du SPJ (Service de Protection de la Jeunesse) ou du SAJ (Service d'Aide à la Jeunesse).

Les raisons principales d'un placement résidentiel sont souvent :

- Protection contre un danger : en cas de maltraitance, de négligence grave, ou de violence intrafamiliale, le SAJ, le SPJ, l'Aide sociale à l'enfance (ASE en France) ou un juge des enfants peut décider d'un placement pour garantir la sécurité du jeune.
- Difficultés familiales graves : négligence, abus, rupture relationnelle, incapacité parentale à assurer l'encadrement.
- Absence de figures parentales : décès, abandon, hospitalisation longue, incarcération ou incapacité des parents à assumer leur rôle.
- Troubles du comportement ou de la santé mentale (agressivité, automutilation, troubles de l'attachement, troubles anxieux ou psychotiques, ... Quand les troubles sont trop lourds pour être gérés dans le cadre familial, un placement permet une prise en charge spécialisée.
- Mesure éducative judiciaire : dans certains cas, un juge ordonne le placement suite à des faits de délinquance ou à des comportements à risque répétés.
- Difficultés sociales ou éducatives graves : absentéisme scolaire, errance, rupture familiale, ou situation de danger dans le milieu de vie.
- Déficience intellectuelle légère à modérée, parfois associée à d'autres troubles (double diagnostic).
- Besoin d'un cadre structurant, éducatif et thérapeutique 24h/24.



Objectifs du placement :

- Stabiliser le jeune sur les plans émotionnels, comportementaux et sociaux.
- Travailler la reconstruction du lien familial si possible.
- Offrir un projet éducatif individualisé, en lien avec l'école, la santé mentale, et la réinsertion sociale.
- Offrir un cadre stable, sécurisant et structurant.
- Permettre une prise en charge adaptée (éducative, psychologique, médicale).
- Préparer un retour en famille, une autonomie ou une autre solution de vie.

Tous partagent des sentiments de mal-être, des difficultés de vivre, un manque de confiance envers les adultes et un questionnement sur leur devenir.

Avec eux, nous reprenons leurs difficultés et nous leur apprenons à désapprendre et à réapprendre à vivre dans la dignité, en respectant leur différence et leur singularité et tentons de leur permettre d'envisager un devenir individuel, social et sociétal.

Pour ce faire, nous leur proposons une prise en charge résidentielle, médico-psycho-socio-éducative et formative à visée thérapeutique individualisée. Pour les bénéficiaires ne pouvant, à l'issue de notre prise en charge, réintégrer leur réseau usuel de vie et devant envisager une vie autonome, notre Service de Logements Supervisés peut prendre le relais.

Par visée thérapeutique individualisée, nous confirmons que notre accompagnement s'inscrit dans un projet singulier intégrant des objectifs, des actions et des évaluations.

Notre méthodologie de prise en charge se veut **structurante** par la mise en place de règles adaptées en fonction de l'âge, **contenante** de par le respect des autres, de soi, des règles et la confrontation à la réalité en cas de déviance, et **sécurisante** de par une confiance mutuelle et la réponse aux besoins dans une atmosphère bien traitante.

Les règles de vie dans un service résidentiel pour jeunes sont essentielles pour garantir un cadre sécurisé, stable et structurant. Elles servent à favoriser la vie en collectivité, le respect mutuel et à accompagner les jeunes dans un développement personnel et social équilibré.

L'application de cette méthodologie nécessite une réflexion et des actions interdisciplinaires intégrant le courant clinique, consistant en la compilation de nos observations interdisciplinaires des manifestations comportementales, le courant psychopathologique en posant un diagnostic au travers d'outils (Rorschach, TAT) et en intégrant les conclusions à nos actions quotidiennes, de même que le courant systémique en tenant compte de l'ensemble des aspects du réseau du bénéficiaire. Cette réflexion se déroule dans les limites des compétences, en étroite collaboration avec les services mandants et autres partenaires spécialisés.



Nos partenaires scolaires sur site :

L'école professionnelle spécialisée « EPSIS » et le Centre Scolaire « Claire d'Assise »

Un Conseil Pédagogique et un Conseil Associatif rassemblant l'asbl FJA et les partenaires scolaires sur site sont régulièrement organisés.

Ces comités permettent l'articulation des prises en charge, une meilleure compréhension des réalités et problématiques, de même que la mise en place de stratégies communes. Les conventions-cadres qui régissent notre partenariat ont été revues et adaptées aux modifications de l'environnement.

Les échanges, informations, propositions de procédures et de réflexions permanentes, relayés aux directions respectives, permettent de réunir les données nécessaires à la prise de décisions.

La présence des Responsables de Service lors des conseils de classe accentue l'intégration du projet scolaire au projet individuel du jeune et favorise le passage d'informations. Dans certaines situations, l'éducateur référent peut accompagner le Responsable de Service au conseil de classe.

Nous travaillons en collaboration étroite pour :

- La gestion des absences, de « l'école buissonnière » (crises...), des fugues et du suivi médical de certains de nos usagers ;
- La mise en place d'un encadrement lors des jours de renvoi, des journées pédagogiques ;
- L'élaboration d'une grille d'occupation de la salle de sport pour les trois entités ;
- L'organisation des transports « TEC » et l'encadrement des jeunes avant l'arrivée des bus.



Nos autres partenaires

L'accompagnement du public accueilli au SRJ « Horizons » est aujourd'hui en pleine évolution. En effet, le SRJ voit une évolution nette des difficultés des jeunes. Les usagers souffraient majoritairement de troubles caractériels il y a encore peu de temps. Aujourd'hui, ils présentent de multiples diagnostics et de véritables troubles psychiatriques. Nous sommes régulièrement confrontés à une étroite frontière avec la maladie mentale.

Cette évolution conduit alors à un développement certain de collaboration avec un réseau de partenaires :

- Nous sommes membres du Réseau Kirikou, réseau intersectoriel et collaboratif qui vise à mettre en œuvre la nouvelle politique en santé mentale pour enfants et adolescents sur les 38 communes de la Province de Namur. Dans ce cadre, nous participons à des groupes de travail thématiques, mais aussi à des rencontres dans le cadre du dispositif *case management*.
- Nous sommes membres du Groupement 140 qui organise chaque année les Estivales et participons aux rencontres des Intelligences Collectives.

Le SRJ étant dépourvu de médecin pédopsychiatre, nous avons développé un réseau dans le secteur de la pédopsychiatrie afin de répondre aux besoins des jeunes dans le cadre de leurs difficultés psychiques nécessitant l'intervention du corps médical : pédopsychiatres libéraux, unité de soins pédopsychiatriques, neuropédiatres ...

46

Le réseau de partenaires du secteur de la protection de l'enfance, qu'il soit belge ou français, est particulièrement développé. Les jeunes accueillis sont majoritairement issus de familles fragiles et vivant dans des conditions précaires ; l'histoire des jeunes est bien souvent telle que la protection de l'enfance et les Services de l'Aide à la Jeunesse interviennent dans ces situations. Une fois le jeune inscrit à l'Institut, ce partenariat perdure afin de garder un lien avec la situation familiale.

Cependant, un réseau est aussi développé chaque année en fonction des projets des jeunes avec des partenaires du secteur culturel et sportif notamment (activités cirque, hippothérapie, karaté...).



2.3.3.Fonctionnement

Le Service Résidentiel pour Jeunes « Horizons » est divisé en 4 pavillons répartis sur base de projets et de tranches d'âges différents.

Les « **Escal'Ado** » accueillant, dans deux groupes, jusqu'à 24 grands adolescents ayant entre 13 ans et 21 ans afin de travailler l'autonomie, la responsabilisation et l'après-institution.



Les « **Aspirants** » accueillant 17 jeunes dans un groupe ascendant allant de 10 à 16 ans. Est rattaché à ce groupe le « Pavillon Parking », petit bâtiment constitué de trois studios pour l'apprentissage de l'autonomie.

Les « **Juniors** » accueillant 16 jeunes de 11 à 15 ans dans un cadre contenant et structurant.



Les « **Galopins** » accueillant 16 enfants de 6 à 11 ans dans un cadre familial et sécurisant.

Ces quatre groupes se veulent complémentaires et suivant une même ligne de conduite afin d'assurer cohérence et consistance auprès des jeunes.

2.3.4. Activités et événements

Diverses activités sont proposées régulièrement sur le site de Schaltin :

- Activités sportives : foot, mini-foot, pickleball, handball, base-ball, basket, ping-pong, vélo, fitness, marche, pétanque, ... ;
- Activités ludiques et éducatives : jeux et constructions dans les bois, diverses initiations, cuisine, jardinage, poulailleur, vie affective et sexuelle, ... ;
- Activités artistiques : peinture, dessin, bricolages divers, décoration du pavillon, couture, ... ;
- Activités récréatives : jeux de société, Kicker, billard, Lego, console, projection de films, anniversaires, éveil musical, ... ;
- Activités relaxantes : snoezelen.

Mais les jeunes sont aussi amenés à découvrir d'autres horizons :

- Parcs d'attractions, parcs naturels et récréatifs ;
- Sport au sein d'un club, natation, tournois divers ;
- Visite de villes belges, de musées, d'expositions, ... ;
- Sorties au restaurant, au cinéma, aux brocantes, ... ;

Des camps sont également organisés pour chaque service durant les vacances d'été :

- Aspirants : du 05 au 12 juillet
- Escal'Ados : du 14 au 23 août
- Galopins : du 02 au 10 août
- Juniors : du 19 au 26 juillet

Chaque année, divers projets à finalité, parfois en collaboration avec des partenaires extérieurs, sont poursuivis afin de motiver les jeunes à se dépasser.



2.3.5. Evolution par rapport à 2024

Evolution du profil des jeunes accueillis

Au fil des dernières années, le profil des jeunes accueillis au sein du SRJ a fortement évolué. Les problématiques rencontrées se complexifient et nécessitent aujourd'hui un accompagnement beaucoup plus intensif, multidimensionnel et spécialisé qu'auparavant. De nombreux jeunes présentent désormais des difficultés situées à la frontière entre le handicap, les troubles du comportement et la santé mentale, avec des manifestations relevant parfois clairement du champ pédopsychiatrique : troubles anxieux sévères, états dépressifs, passages à l'acte, troubles de l'attachement, comportements auto-agressifs, importantes difficultés relationnelles ou encore épisodes de décompensation psychique.

Cette évolution confronte les équipes éducatives à des situations particulièrement lourdes et exigeantes, nécessitant des collaborations étroites avec les services de santé mentale et les structures hospitalières. Or, dans la pratique, ces collaborations s'avèrent de plus en plus difficiles à mettre en place. La pénurie de pédopsychiatres constitue aujourd'hui un obstacle majeur : il devient extrêmement compliqué de trouver des professionnels disponibles pour assurer des suivis réguliers, coordonner les prises en charge ou intervenir rapidement en situation de crise. Les délais

d'attente sont souvent incompatibles avec l'urgence et l'intensité des besoins rencontrés sur le terrain.

Les collaborations avec les services hospitaliers sont également rendues complexes par le manque de places disponibles, les critères d'admission restrictifs ou encore la difficulté à assurer une continuité entre l'hospitalisation et le retour au sein du SRJ. Cette réalité place fréquemment les équipes éducatives dans une position délicate, devant gérer des situations à forte composante psychiatrique sans disposer des ressources médicales suffisantes ni du soutien spécialisé nécessaire.

Parallèlement, le SRJ accueille de plus en plus de jeunes présents 365 jours par an au sein de l'institution. Cette réalité traduit l'extrême fragilité de certains contextes familiaux et sociaux. Pour un nombre croissant de jeunes, les retours en famille deviennent impossibles ou très limités en raison de la pauvreté, de l'isolement, de l'épuisement parental ou encore de problématiques familiales multiples. Le SRJ devient alors bien davantage qu'un lieu d'accompagnement : il représente parfois le seul cadre stable, sécurisant et structurant dans le quotidien du jeune.

Cette fragilisation touche également les entourages familiaux. Les familles rencontrées cumulent de plus en plus de difficultés : précarité économique, problématiques de santé mentale, isolement social, violences intrafamiliales, assuétudes ou épuisement éducatif. Ces situations rendent le travail de partenariat avec les proches plus complexe et nécessitent un accompagnement accru des familles elles-mêmes. Les équipes doivent ainsi intervenir non seulement auprès du jeune, mais également dans des contextes familiaux souvent très vulnérables, avec des besoins importants de soutien, de médiation et de coordination.

L'ensemble de ces constats met en évidence l'évolution profonde des missions du SRJ. Les équipes sont amenées à répondre à des problématiques toujours plus lourdes, dans un contexte marqué par le manque de relais spécialisés et l'insuffisance des ressources en santé mentale. Cette réalité souligne la nécessité de renforcer les collaborations intersectorielles, de développer davantage de moyens spécialisés accessibles et de reconnaître l'intensification du travail éducatif et psychosocial réalisé quotidiennement au sein du service.



Arrivée des 4 chefs éducateurs

Chaque unité de vie du SRJ repose sur une organisation éducative structurée et cohérente, rendue possible grâce à la présence d'un chef éducateur dans chacune des quatre sections. Cette fonction constitue un maillon essentiel du fonctionnement quotidien des unités, tant sur le plan organisationnel que pédagogique et humain.

Le chef éducateur assure avant tout un rôle de coordination indispensable entre les équipes éducatives, les jeunes, les familles et les différents partenaires internes et externes. Sa présence permet de garantir une continuité dans l'accompagnement des bénéficiaires, d'assurer la circulation des informations importantes et de maintenir une cohérence dans les pratiques éducatives au sein de chaque section.

Au quotidien, le chef éducateur soutient les équipes dans la gestion des situations éducatives parfois complexes, apporte un cadre sécurisant et veille au respect du projet pédagogique institutionnel. Il joue également un rôle central dans l'organisation des horaires, la gestion des imprévus, l'accompagnement des nouveaux travailleurs et le maintien d'un climat de travail stable et constructif. Cette proximité avec les réalités de terrain permet une réactivité rapide face aux besoins des jeunes et aux difficultés rencontrées par les professionnels.

La présence d'un chef éducateur dans chaque section favorise également une meilleure individualisation de l'accompagnement. Chaque unité de vie possède ses spécificités, ses dynamiques de groupe et des besoins particuliers liés au profil des jeunes accueillis. Le chef éducateur garantit une attention constante à ces réalités spécifiques et adapte l'organisation ainsi que les interventions éducatives en conséquence.

Par ailleurs, cette fonction contribue fortement à la qualité du travail interdisciplinaire. Le chef éducateur fait le lien entre les équipes éducatives, la direction, les services thérapeutiques, les écoles et les partenaires extérieurs. Cette coordination quotidienne est essentielle afin d'assurer un suivi cohérent, concerté et centré sur le bien-être et l'évolution des jeunes.

Enfin, au-delà des aspects organisationnels, le chef éducateur constitue une personne-ressource essentielle pour les équipes. Sa présence régulière sur le terrain permet un soutien professionnel constant, favorise la réflexion éducative et participe à la prévention de l'épuisement professionnel dans un secteur particulièrement exigeant.

Ainsi, le maintien d'un chef éducateur au sein de chacune des quatre sections apparaît comme une nécessité incontournable pour garantir la qualité de l'accompagnement, la stabilité des équipes et le bon fonctionnement quotidien des unités de vie du SRJ.

Evolution des pratiques professionnelles

L'évolution des pratiques professionnelles constitue aujourd'hui un enjeu essentiel pour garantir un accompagnement de qualité au sein du SRJ. Le secteur de l'aide à la jeunesse et de l'accompagnement spécialisé est en constante transformation : les réalités sociales évoluent, les profils et besoins des jeunes accueillis se complexifient, tandis que les approches éducatives, thérapeutiques et institutionnelles se renouvellent continuellement. Dans ce contexte, il est indispensable que les pratiques professionnelles puissent elles aussi s'adapter et évoluer.



Au fil du temps, la vision institutionnelle s'est progressivement transformée afin de mieux répondre aux besoins des bénéficiaires, aux attentes des familles ainsi qu'aux exigences du secteur. Les notions de participation du jeune, de travail en réseau, d'autodétermination, de gestion des comportements complexes ou encore de prise en compte du bien-être émotionnel occupent aujourd'hui une place centrale dans les accompagnements. Ces évolutions impliquent nécessairement une adaptation des méthodes de travail, des outils éducatifs et des postures professionnelles.

Par ailleurs, les problématiques rencontrées sur le terrain changent elles aussi de manière significative. Les équipes sont de plus en plus confrontées à des situations nécessitant des compétences spécifiques : troubles du comportement, difficultés liées à la santé mentale, gestion de la violence, traumatismes, enjeux liés au numérique, diversité des parcours familiaux et sociaux, ou encore besoins accrus en accompagnement individualisé. Face à cette réalité, il devient indispensable de permettre aux professionnels de développer continuellement leurs connaissances et leurs compétences.

C'est dans cette perspective que le plan de formation institutionnel s'oriente de plus en plus vers des formations directement en lien avec les pratiques professionnelles du terrain. Cette évolution répond à une volonté de soutenir concrètement les équipes dans leurs missions quotidiennes et de leur offrir des outils adaptés aux réalités actuelles du secteur. Les formations permettent non seulement d'actualiser les connaissances professionnelles, mais également de renforcer les capacités d'analyse, la réflexion éducative et la cohérence des interventions au sein des différentes équipes.

Les formations suivantes ont été organisées en 2025 :

- « Gérer les comportements difficiles chez les enfants. Pistes et stratégie d'intervention. Gestion de crise et estime de soi. Sentiment de sécurité, règles et sanctions » par Paul Leurquin
- « Formation à l'Education à la Vie Relationnelle, Affective et Sexuelle – EVRAS » par Anne Dasnoy-Sumell
- « Attachement et Trauma : Quels accompagnements pour l'enfant placé ? » par Laurie Sacré

Enfin, cette dynamique d'évolution des pratiques favorise également le bien-être des travailleurs. Elle permet de valoriser les compétences, de soutenir les équipes face aux difficultés rencontrées sur le terrain et de prévenir l'usure professionnelle en donnant aux intervenants des repères, des outils et des espaces de réflexion indispensables à l'exercice de leurs fonctions.

Ainsi, l'évolution des pratiques professionnelles et le renforcement continu du plan de formation apparaissent comme des éléments essentiels pour permettre à l'institution de répondre de manière pertinente, humaine et adaptée aux réalités actuelles de l'accompagnement des jeunes.



2.3.6. Piste de réflexion et propositions pour 2025

Gestion de la violence

Nous sommes actuellement confrontés à l'augmentation du sentiment d'insécurité au sein du SRJ dû à la violence dont peuvent faire preuve les jeunes accueillis. Cette violence peut avoir lieu entre eux, sur le matériel ou parfois dirigée vers les éducateurs.

Du point de vue préventif

- Dans le même ordre d'idée de mieux comprendre la problématique de nos jeunes, une formation EVRAS va être également organisée. Nous avons décidé de l'organiser d'une manière institutionnelle en créant des binômes psychologue/éducateur dans chaque unité de vie (SRJ de Schaltin et de Pleins Champs) ou service (SAJA et SLS), les 2 infirmières vont également y participer.

Ce groupe « référent » aura donc trois jours de formation avec Anne Dasnoy d'avril à juin 2025. Nous imaginons pouvoir par la suite réunir ce groupe pour des échanges de pratique et des supervisions. L'utilisation de l'outil « Flag System » est également en réflexion.

Cette formation pourra donc donner lieu à des ateliers EVRAS à destination des jeunes mais apportera également des outils supplémentaires pour les psychologues lors de leur guidance individuelle avec chaque jeune.

52

Concernant l'organisation d'**ateliers**, nous sommes en réflexion par rapport aux activités proposées par les éducateurs aux jeunes. Nous souhaiterions pouvoir les diversifier et faire appel à des intervenants extérieurs. Il est indispensable de pouvoir offrir aux jeunes des espaces d'expression autre que via la parole étant donné que tous les jeunes n'ont pas encore le recul ou la maturité nécessaire pour mettre des mots sur leurs vécus. Pouvoir s'exprimer via d'autres médias ne pourra être que positif pour eux.

L'étape suivante est la réflexion sur les **sanctions**. Nous prévoyons de créer un groupe référent pour cette thématique également. Ce groupe serait composé des psychologues, un éducateur par unité de vie et les chefs éducateurs. Une formation sera proposée à ce groupe, un retour se fera ensuite dans chaque unité de vie où un travail de réflexion débutera : quelle sanction pour quel acte, mise en place d'une gradation des sanctions, identification des sanctions non autorisées, ... Le travail des différentes unités de vie sera ensuite partagé entre elles.

La dernière thématique que nous souhaitons aborder est la **contention**. Une réflexion est en cours afin que quelques éducateurs puissent aller se former à l'IMP La Providence d'Etalle pour ensuite pouvoir former leurs collègues. Nous pensons qu'il est nécessaire d'être ensuite autonome par rapport à cette formation afin de pouvoir organiser un recyclage annuel et de pouvoir rapidement former les nouveaux éducateurs. Parallèlement à cela, un protocole de contention sera créé.



Supervisions d'équipe

La mise en place de supervisions d'équipe apparaît aujourd'hui comme un outil indispensable au sein du SRJ, au regard de l'évolution constante des problématiques rencontrées chez les jeunes accueillis. Les équipes éducatives sont quotidiennement confrontées à des situations de plus en plus complexes, nécessitant des capacités d'analyse, de recul et d'adaptation toujours plus importantes. Dans ce contexte, les espaces de supervision constituent un soutien essentiel tant pour les professionnels que pour la qualité de l'accompagnement proposé.

Les supervisions d'équipe permettent précisément de créer un espace de réflexion et de prise de recul face aux situations rencontrées. Elles offrent aux professionnels la possibilité d'analyser leurs pratiques, de partager leurs difficultés, de mettre du sens sur certaines réactions institutionnelles ou relationnelles et de réfléchir collectivement aux pistes d'intervention les plus adaptées. Cet espace favorise une meilleure compréhension des comportements des jeunes et aide les équipes à ajuster leurs réponses éducatives de manière cohérente et constructive.

Au-delà de l'analyse des situations, les supervisions jouent également un rôle fondamental dans le soutien des équipes. Elles permettent de reconnaître les difficultés vécues sur le terrain, de diminuer l'isolement professionnel et de renforcer la cohésion entre collègues. Dans un secteur où l'investissement émotionnel est particulièrement important, ces temps d'échange participent activement à la prévention de l'usure professionnelle, du découragement et des risques de burnout.

Par ailleurs, les supervisions soutiennent l'évolution des pratiques professionnelles en encourageant une posture réflexive. Elles permettent aux équipes de questionner leurs modes de fonctionnement, d'intégrer de nouveaux outils ou approches et de mieux s'adapter aux réalités changeantes du secteur de l'aide à la jeunesse.

Ainsi, la mise en place régulière de supervisions d'équipe constitue aujourd'hui une nécessité pour accompagner les professionnels face à la complexification des problématiques des jeunes accueillis. Elle représente un véritable levier de soutien, de réflexion et de qualité institutionnelle, indispensable au maintien d'un accompagnement éducatif cohérent, humain et adapté aux besoins actuels des bénéficiaires.

Prévention et gestion de la violence institutionnelle

L'augmentation des comportements agressifs, des passages à l'acte et du sentiment d'insécurité nécessite de poursuivre les réflexions autour :

- des pratiques éducatives contenantantes ;
- des outils de désescalade ;
- de la gestion des conflits ;
- de l'élaboration d'un cadre de sanctions cohérent et partagé ;
- de la question de la contention et des protocoles associés ;
- du soutien aux équipes confrontées à la violence.



Evolution des pratiques professionnelles

Les besoins des jeunes évoluant constamment, il est indispensable de poursuivre l'adaptation des pratiques institutionnelles :

- développement d'outils éducatifs innovants ;
- réflexion autour des pratiques bientraitantes ;
- individualisation des accompagnements ;
- intégration des nouvelles approches éducatives et thérapeutiques ;
- renforcement du plan de formation institutionnel.

Le travail en réseau et l'interdisciplinarité

Les situations rencontrées nécessitent de plus en plus une collaboration étroite avec les partenaires extérieurs : écoles, services thérapeutiques, santé mentale, aide à la jeunesse, services sociaux, etc. Le développement et le maintien d'un travail en réseau efficace permettront de garantir un accompagnement cohérent, global et adapté aux besoins des bénéficiaires.

Le maintien d'un cadre institutionnel sécurisant

54

Dans un contexte parfois marqué par l'instabilité émotionnelle et comportementale des jeunes, la question du cadre éducatif reste centrale. La réflexion devra se poursuivre autour des outils permettant d'assurer à la fois sécurité, bienveillance, cohérence institutionnelle et respect des besoins individuels.

Le développement de projets éducatifs et d'autonomie

L'accompagnement vers l'autonomie des jeunes demeure un objectif fondamental. Le développement de projets favorisant les compétences sociales, l'insertion, la responsabilisation et la participation active des jeunes pourrait constituer un axe de travail important pour l'année à venir.

La place de la santé mentale dans l'accompagnement

Les enjeux liés à la santé mentale occupent une place de plus en plus importante dans les institutions accueillant des jeunes. Une réflexion devra être menée concernant les outils, les partenariats et les ressources nécessaires afin de mieux accompagner ces réalités tout en soutenant les équipes éducatives dans leur compréhension des situations.



Inclusion et participation des jeunes

Une réflexion peut également être menée sur :

- la participation active des jeunes aux décisions qui les concernent ;
- le développement de conseils de jeunes ;
- la valorisation des compétences ;
- les projets citoyens et inclusifs ;
- la préparation à la vie sociale extérieure.

Place du numérique et des réseaux sociaux

Les usages numériques occupent une place importante dans la vie des jeunes et génèrent parfois des difficultés :

- cyberharcèlement ;
- surexposition ;
- violences en ligne ;
- addictions aux écrans ;
- sexualité numérique.

55

Une réflexion institutionnelle pourrait être menée sur :

- l'éducation aux médias ;
- la prévention ;
- l'accompagnement des usages numériques ;
- la mise en place d'outils de sensibilisation adaptés.

Développement des activités thérapeutiques et d'expression

Les jeunes accueillis éprouvent souvent des difficultés à verbaliser leurs émotions et leur vécu.

Le développement d'activités alternatives pourrait être approfondi :

- médiation animale ;
- art-thérapie ;
- activités corporelles ;
- ateliers créatifs ;
- expression émotionnelle ;
- activités sportives adaptées.



2.3.7. Conclusion

L'année écoulée a une nouvelle fois mis en évidence la capacité d'adaptation, l'investissement et l'engagement quotidien des équipes du SRJ face à des réalités de terrain en constante évolution. Les problématiques rencontrées auprès des jeunes accueillis se complexifient progressivement et nécessitent des réponses éducatives toujours plus réfléchies, individualisées et coordonnées. Dans ce contexte, l'institution poursuit son travail afin de garantir un accompagnement de qualité, centré sur les besoins des bénéficiaires tout en veillant au maintien d'un cadre sécurisant et structurant.

Les différentes réflexions menées au cours de l'année ont également souligné l'importance du soutien apporté aux professionnels. Le renforcement des formations et l'arrivée des quatre chefs éducateurs au sein des unités de vie apparaissent aujourd'hui comme des éléments indispensables au bon fonctionnement institutionnel et à la stabilité des équipes. Ces dispositifs permettent non seulement de soutenir les travailleurs dans leurs missions quotidiennes, mais également de favoriser l'évolution des pratiques professionnelles en cohérence avec les réalités actuelles du secteur.

L'institution reste également attentive à l'importance du travail en réseau, de la collaboration avec les familles et du maintien d'une dynamique collective autour du projet pédagogique. La qualité de l'accompagnement repose sur cette capacité à travailler ensemble, à questionner les pratiques et à adapter continuellement les réponses apportées aux jeunes.

Dans cette perspective, le renforcement du sentiment de sécurité constitue un enjeu fondamental pour l'ensemble de l'institution. Les jeunes accueillis présentent souvent des parcours de vie marqués par des ruptures, des insécurités affectives, des traumatismes ou des expériences de vie instables. Il est dès lors essentiel de leur offrir un cadre contenant, prévisible et rassurant, leur permettant de se sentir reconnus, protégés et respectés. Ce sentiment de sécurité passe autant par la stabilité des repères éducatifs, la cohérence des interventions et la qualité des relations humaines que par un environnement institutionnel clair et structurant. Il représente une condition indispensable au développement personnel, à l'apaisement des tensions et à la construction progressive de relations de confiance. Cette attention portée à la sécurité concerne également les équipes professionnelles, qui doivent pouvoir exercer leurs missions dans un climat favorisant le soutien, la cohésion et la sérénité au travail.

Il convient également de saluer l'investissement quotidien de l'ensemble des équipes pluridisciplinaires qui œuvrent, avec professionnalisme et humanité, auprès des jeunes accueillis. Éducateurs, équipes psychosociales, personnel administratif, ouvriers, personnel d'entretien, direction et partenaires contribuent chacun, à leur niveau, au bien-être des bénéficiaires et au bon fonctionnement de l'institution. Leur engagement permet aux jeunes de bénéficier d'un accompagnement visant à leur offrir un cadre de vie le plus normalisant, respectueux et sécurisant possible, favorisant leur épanouissement, leur autonomie et leur inclusion. Dans un contexte souvent exigeant et complexe, cette mobilisation collective constitue une richesse essentielle pour l'institution et pour les jeunes qu'elle accompagne.

Pour l'année à venir, le SRJ poursuivra sa réflexion autour de l'évolution des besoins des bénéficiaires, du soutien aux équipes et du développement d'outils favorisant un accompagnement toujours plus pertinent, humain et cohérent. Malgré les défis rencontrés, l'engagement des professionnels, la richesse du travail collectif et les valeurs portées par



l'institution constituent des bases solides pour poursuivre les missions du service dans un souci constant de qualité et de bien-être des jeunes accueillis.

Au-delà des difficultés du secteur, le SRJ reste animé par une conviction forte : chaque jeune, malgré son parcours, ses fragilités ou ses souffrances, possède des ressources, des capacités d'évolution et un potentiel qu'il convient de soutenir et de valoriser. C'est dans cette perspective que l'ensemble des équipes poursuivra son travail quotidien avec engagement, humanité et professionnalisme.

Marcy RAPPE,

Responsable du SRJ « Horizons »,

Et Catherine ARIJS,

Responsable PMS du SRJ « Horizons ».



2.4. Le SRJ « Pleins Champs » (Niveau 4)



2.4.1. Caractéristiques des usagers

Le SRJ « Pleins Champs » accueille douze jeunes, garçons et filles, porteurs de troubles du spectre de l'autisme avec déficience intellectuelle associée.

Il s'agit d'enfants :

- porteurs de troubles du spectre de l'autisme (catégorie 160 AViQ) ;
- avec une déficience intellectuelle associée ;
- en capacité d'apprentissage scolaire de forme 2 ou 1 type 2 ou 1 en adaptation TEACCH ;
- avec des troubles du comportement stabilisés ;
- âgés de 6 à 21 ans.

58

2.4.2. Collaboration – Réseau

L'accompagnement du public accueilli au SRJ « Pleins Champs » est en évolution constante afin d'adapter notre prise en soin aux changements environnementaux et aux perspectives actualisées.

Tenir compte du respect de sa différence et de ses problématiques individualisées, demande de mettre le jeune au centre du dispositif médical, paramédical, éducatif et scolaire.

Nous travaillons à un projet individualisé dans la concertation et la réflexion avec tous les spécialistes intervenants dans la vie du jeune afin que notre action soit concertée et empreinte de transdisciplinarité.



Notre partenaire scolaire sur site : L'école secondaire Clairval de Barvaux

L'Epsis Clairval de Barvaux a créé en 2023 une implantation d'un centre scolaire et thérapeutique à Porcheresse, en nos locaux.

Les douze jeunes accueillis au SRJ « Pleins Champs » fréquentent l'EPSIS Clairval.

Le partenariat pour l'aménagement et l'entretien des abords du bâtiment est toujours opérationnel. Des élèves de la section horticulture de l'Epsis Clairval de Barvaux viennent à Porcheresse pour réaliser divers travaux.



Les partenaires thérapeutiques :

Nous avons la chance de profiter d'un partenaire commun au SRJ « Horizons », le Réseau Kirikou dont nous sommes membres. Il s'agit d'un réseau intersectoriel et collaboratif qui vise à mettre en œuvre la nouvelle politique en santé mentale pour enfants et adolescents sur les 38 communes de la Province de Namur. Dans ce cadre, nous participons à des groupes de travail thématiques, mais aussi à des rencontres dans le cadre du dispositif case management.

Plus spécifiquement, le SRJ « Pleins Champs » travaille en réseau avec des associations de renom spécialisées dans l'autisme tels que Perspectiv'autisme, Fun En Bulle, le Susa...

En parallèle, le SRJ étant dépourvu de médecin pédopsychiatre, nous avons développé un réseau dans le secteur de la pédopsychiatrie et de la psychiatrie comme dans les autres spécialités de la santé.

Nos principaux partenaires en 2025 sont l'hôpital de Dinant, "Le Beau Vallon", le service ORL de l'hôpital André Vésale, des pédopsychiatres libéraux, des unités de soins pédopsychiatriques, des neuropédiatres...

Partenaires sociaux et culturels

Le projet réseau est aussi développé chaque année en fonction des projets des jeunes avec des partenaires du secteur culturel et sportif notamment (hippothérapie, piscine relaxante, danse...).



Partenaire FJA : SAJA « Solignac »

Nous avons eu une collaboration entre services pour un stage d'adaptation afin de préparer un jeune à un départ définitif. Le projet de stage d'un jour par semaine était construit autour d'un travail au changement, de réassurance et d'adaptation à un milieu transitoire.

Cette collaboration efficiente est à maintenir à l'avenir.

2.4.3. Fonctionnement

Le SRJ « Pleins Champs » est composé de deux unités de vie, le Lotus et le Trèfle.

Cette année 2025, l'équipe a été dans un processus de réflexion et d'adaptation du projet global et spécifique. Le but étant de plus se spécialiser dans la compréhension psychique des jeunes et les propositions pédagogiques partant de leurs aptitudes.

En 2024, les groupes de vie étaient constitués en fonction des similitudes des jeunes et de leur niveau d'autonomie. Depuis un an, nous travaillons à mettre en place des dynamiques de vie de groupe avec des réponses diversifiées et des profils qui se complètent.

Ceci nous oblige à apporter des réponses individuelles spécifiques, groupales et non de travailler selon le profil d'un groupe. Ainsi, nous offrons la possibilité aux jeunes d'être dans des dynamiques un peu comme dans une famille où l'hétérogénéité, les besoins et la régulation des problématiques sont différents d'un individu à l'autre.

Le fonctionnement en miroir jusque-là proposé ne diversifie pas les possibilités relationnelles de socialisation. En septembre 2026, nous ferons le bilan de ces changements.

2.4.4. Activités et événements

Les activités et événements doivent être récréatifs, socialisants, sportifs et/ou culturels. Ils ont pour objectifs de façon générale :

- Le plaisir et le ludique ;
- Les formes de découverte de soi multimodales ;
- Maintenir ou développer des compétences ;
- Accompagner le jeune vers une plus grande autonomie dans les gestes et situations de la vie quotidienne ;
- Permettre d'accompagner le jeune dans les conduites à adopter en société ;
- La découverte de potentiels nouveaux centres d'intérêt ;
- Permettre de prendre du recul face à certaines problématiques ;
- Sortir du cadre institutionnel.



La vie des jeunes que nous accueillons doit être rythmée par les séquences et la ritualisation afin de créer des repères. Par les dispositifs pédagogiques, nous accompagnons la compréhension, faire langage commun et la régulation émotionnelle.

C'est pourquoi, nous avons mis en place un emploi du temps structuré qui sera évalué et actualisé en fonction des besoins individuels et de ceux du groupe.

	UV Trèfles	UV Lotus
Lundi	16h00 : conseil des jeunes + choix des jeunes pour aller aux courses le mardi + choix du film du mercredi soir	16h00 : conseil des jeunes + choix des jeunes pour aller courses le mardi. 19h00 : Atelier musique éducateur et psychomotricienne
Mardi	Aller chercher les courses alimentaires à Schaltin + rangement avec la psychologue Jeux de société avec la psychologue	Aller chercher les courses alimentaires à Schaltin
Mercredi	Atelier cuisine / sortie extérieure/ sortie au Moulin de Solière (1 fois tous les 3 mois) / Soirée cinéma.	Atelier cuisine / sortie extérieure / sortie au Moulin de Solière (1 fois tous les 3 mois) / Soirée cinéma
Jeudi	Activité bien être	16h00-17h30 : atelier détente en UV avec la psychomotricienne
Vendredi	Apéro pour les jeunes restants à Pleins Champs avec accompagnement de la psychologue	Apéro pour les jeunes restants à Pleins Champs avec accompagnement de la psychologue

Nous allons détailler les activités qui sont la concrétisation des moyens mis en place au service du projet "Pleins Champs".



Les lundis à "Pleins Champs"

- **Conseil des jeunes**

La première intention du conseil des jeunes est de permettre et encourager un moment d'expression et de communication.

En partant des week-ends en institution, des retours en famille et des demandes, les éducateurs animent les interactions et incitent les jeunes à communiquer verbalement ou de façon non verbale leurs émotions, leurs besoins...

Les temps de conseil permettent aussi aux jeunes de participer aux choix de certaines activités de la semaine, notamment :

- le choix d'aller aux courses le mardi;
- le choix du film du mercredi ;
- certains projets d'activités collectives.

- **Activité musique**

Objectifs : centrer sur les besoins sensoriels, inciter les jeunes à faire de l'activité physique, à danser au rythme de la mélodie, encourager l'expression (verbale ou non verbale) et favoriser l'imitation de sons, rythmes ou gestes, ainsi que stimuler les interactions et les échanges avec les pairs. Cette activité va également aider à développer la motricité et l'attention conjointe.



A « Pleins Champs », les éducateurs ont mis en place l'activité musique ludique. Ils jouent eux-mêmes des instruments (guitare et autres instruments de percussion) avec les jeunes. Chaque lundi, l'activité se fait chez les Lotus avec la participation de 4 jeunes. Parfois un ou deux jeunes des Trèfles sont invités. La musique est un bon régulateur de l'émotion, elle aide beaucoup à apaiser l'anxiété grâce à des sons répétitifs et doux. Elle permet l'expression des émotions bloquées, elle permet d'apprendre à moduler son énergie (calme vs dynamique) selon le rythme avec lequel on joue. L'activité peut durer une heure maximum selon la capacité d'attention des jeunes et l'ambiance générale dans l'unité de vie.

Cette activité est structurée de façon à ce que les jeunes trouvent un plaisir et un intérêt à participer. Le début est ritualisé avec un son, des accords de guitare, pour accueillir les jeunes et les inviter à s'installer confortablement sur une chaise, un pouf ou simplement sur la moquette. Les professionnels jouent des rythmes simples à la guitare avant d'explorer librement les instruments à leur disposition. Ils encouragent les jeunes à chanter ou à vocaliser en suivant la mélodie pendant l'activité. Le rituel de fin d'activité se fait avec des accords de guitare et le rangement des instruments.

Durant cette activité, attention est aussi portée aux sensibilités auditives de chacun (le volume fort et certains sons peuvent être stressants), on ne force pas les jeunes à la participation, on valorise la moindre tentative de communication, et cette activité nous permet d'observer et ajuster en permanence.

L'activité musique est très positive pour nos jeunes, ils adhèrent facilement. Au niveau émotionnel, on observe directement que cette activité arrive à les apaiser et leur offrir un moment de calme et de méditation, elle est également importante d'un point de vue sensoriel.

- **Activité Percussions**

Participants : 4 jeunes accompagnés par la psychomotricienne et un éducateur.

Objectifs spécifiques : décharge corporelle, moments partagés en groupe, faire un choix de musique.

Déroulement : L'activité se passe à l'étage dans le salon des Trèfles, après le repas du soir. L'atelier est modulable en fonction de l'énergie du moment des jeunes. Les percussions dansantes peuvent se transformer en pressions et en massages. Une musique plus calme permet de clôturer l'atelier.

Bilan : En général, les jeunes sont preneurs et attendent l'activité. Ils participent activement. Nous nous sommes rendus compte après le bilan trimestriel que cette activité générait beaucoup de nuisance sonore pour les autres jeunes le soir. Elle a été reconsidérée et réadaptée au besoin général et s'orientant vers une activité musique en lien avec la psychomotricité.

63

Les mardis à "Pleins Champs »

- **Activité rangement des courses**

Participants : 6 jeunes de l'unité de vie Trèfle.

Objectifs : Ranger les courses en UV et à l'école, utiliser l'outil de communication TLA, écouter et respecter les consignes, l'autonomie, travail sur les repères et la systématisation.

Déroulement : Les jeunes participent au rangement des courses qu'ils ont été chercher à la cuisine de Schaltin. Chacun prend en charge des produits et les range en respectant les consignes et en veillant à les déposer avec soin.

Bilan : En général, l'activité se déroule bien. Toutefois, il arrive que certains jeunes, en raison de la fatigue, soient moins motivés à y participer et manifestent parfois des comportements d'opposition



- **Activité Jeux de société**

Participants : 3 jeunes accompagnés avec la psychologue.

Objectifs spécifiques : La socialisation, la collaboration, la communication et le respect des règles du jeu.

Déroulement : Après le rangement des courses, la psychologue propose aux jeunes de choisir le jeu auquel ils souhaitent jouer. Une fois le choix effectué, la professionnelle intervient uniquement lorsque cela est nécessaire, notamment pour rappeler d'attendre son tour ou pour vérifier que les règles du jeu sont bien comprises.

Bilan : Les jeunes apprécient particulièrement ce moment d'échange et de jeu, auquel ils participent avec plaisir.



Les mercredis après- midi

- **Réalisation de ballons sensoriels collants au Trèfle**

Participants : 4 jeunes et 1 éducateur.

Objectifs : Découverte de texture, travail de la psychomotricité fine, moment de création ensemble.

Déroulement : Le groupe a fabriqué un entonnoir avec une bouteille d'eau en plastique pour y attacher des ballons baudruche afin de le remplir de farine. En fonction de leurs facilités, les jeunes ont rempli les ballons avec une grande ou petite cuillère. L'intervenant a fait le nœud pour fermer les ballons. Ils ont par la suite, soigneusement lavé les ballons baudruches ainsi remplis dans de l'eau savonneuse pour qu'ils collent. La plupart des jeunes ont pu profiter du résultat en jouant et en les conservant plusieurs jours.

- **Contes et histoires :**

Participants : 6 jeunes et un éducateur.

Objectifs : Travail sur l'imagination, la représentation et la communication verbale et expressive.

La lecture contribue également à désamorcer certaines problématiques et de parler de situations de vie telle que les relations affectives, la séparation des parents, etc.

Installation : Les jeunes sont rassemblés autour du narrateur. Celui-ci lit une page à la fois, montre l'image correspondant à ce qu'il vient de lire en se déplaçant dans l'espace (si nécessaire, en cachant la seconde page dont l'image ne sera pas en lien).

Le choix de lecture se porte sur des histoires simples et courtes (environ 15 minutes de narration) adaptées cognitivement au niveau de compréhension des auditeurs. Généralement, cette activité remporte un franc-succès.

- **Moulin de Solière**

Participants : 6 jeunes accompagnés de 2 éducateurs.

Objectifs spécifiques : Profiter d'une après-midi festive en discothèque, favoriser la détente, le plaisir et l'expression corporelle par la danse, permettre la découverte de nouveaux environnements et de nouvelles personnes, encourager la socialisation en dehors de l'institution.

Déroulement : Le groupe a bien profité d'une après-midi en boîte de nuit. Un des buts était d'aller en discothèque pour écouter les mix du moment et se déhancher sur le dancefloor pour le plaisir de tous. Nous avons commencé par prendre une boisson afin de nous mettre en ambiance. Ensuite, lorsque la piste de danse s'est animée, nous avons rejoint le dancefloor pour danser tout l'après-midi. Lorsque nous avons soif ou besoin de faire une pause, nous remontions près du bar pour nous reposer avant de retourner danser.

Bilan : Cette activité, organisée une fois par trimestre est toujours très appréciée. Elle permet aux résidents de se défouler, de profiter de la musique et de vivre un moment convivial en dehors de l'institution. C'est une expérience enrichissante, favorisant le bien-être, la détente et l'ouverture vers les autres.

- **Piscine de Givet**

Participants : Tous les enfants présents à différents moments de l'année encadrés par les éducateurs.

Objectifs spécifiques : Favoriser le bien-être, la détente et le plaisir à travers une activité aquatique régulière, développer la motricité, l'aisance dans l'eau et la confiance en soi, encourager la socialisation et la dynamique de groupe, proposer un temps de loisirs adapté, ludique et sécurisé tout au long de l'année, permettre la découverte et l'utilisation des différentes installations aquatiques.

Déroulement : profiter d'activités aquatiques variées en s'adaptant au rythme et aux besoins de chacun. Les jeunes ont pu profiter des toboggans aquatiques, des jeux dans l'eau ainsi que du jacuzzi. Ces espaces permettent d'alterner des moments de jeu, sensations et temps de relaxation. Des pauses régulières ont été mises en place afin de favoriser l'hydratation, le repos



et les échanges. Les éducateurs veillent au bon déroulement de l'activité, en assurant la surveillance active du groupe, le respect des consignes de sécurité et l'accompagnement des enfants dans leurs choix.

Bilan : Il est positif. Ces sorties ont permis aux jeunes de vivre des moments de plaisir, de détente et de découverte dans un cadre sécurisant. Les différentes installations, notamment les toboggans, les jeux dans l'eau et le jacuzzi, ont été particulièrement appréciées.

- **Activité Kojump à Neupré :**

Participants : 6 jeunes et 2 éducateurs.

Déroulement : Le groupe s'est arrêté en direction de Liège pour dîner de succulentes fricadelles frites mayonnaise. Arrivés au Kojump à Neupré, les jeunes étaient excités de découvrir ce nouveau parc à trampolines. Ils ont profité d'une expérience exceptionnelle grâce à des modules uniques adaptés à leur sécurité. Y et E ont affronté leurs peurs en sautant d'une tour de 3 m de haut en miroir avec les professionnels. L et C ont profité dans la fosse à mousses. V a noué un lien particulier avec l'animatrice qui l'a accompagnée sur tous les trampolines.

Tous les jeunes ont eu droit à un combat sur la poutre à l'aide d'un bâton en mousse ! Ils ont été très surpris et se sont bien défoulés sur leurs éducateurs.

66

- **Activité balade et barbecue :**

Participants : Tous les jeunes avec 3 éducateurs.

Déroulement : L'activité a débuté par une balade dans les bois de Porcheresse. Sur leur chemin, les jeunes ont pris beaucoup de plaisir à sauter dans les flaques d'eau. Educateurs comme jeunes sont rentrés pleins de boue. C'était une belle expérience de balade sous le soleil et dans la bonne humeur. De retour à « pleins Champs » tout le monde a profité d'un petit apéro près de la plaine de jeux avant de déguster un super barbecue.



- **Foire de Statte**

Participants : Tous les jeunes du groupe Trèfle.

Objectifs spécifiques : Proposer une activité de loisirs en extérieur dans un cadre festif, favoriser la découverte d'un environnement différent et animé, encourager la socialisation et les échanges



entre les enfants, partager un moment de plaisir collectif en dehors de l'institution, stimuler la curiosité à travers les attractions et animations présentes.

Déroulement : Sur place, les jeunes ont pu déambuler dans les différents espaces de la foire, découvrir les stands, les attractions et l'ambiance générale de l'événement. Selon leurs envies, ils ont pu profiter de quelques activités et animations proposées sur place. Un moment convivial a également été partagé autour d'une dégustation de croustillons, très appréciés par jeunes, ce qui a contribué à renforcer le caractère festif de la sortie.

Des temps de pause ont été organisés afin de permettre au groupe de se retrouver, de se reposer et de partager leurs impressions. L'activité s'est déroulée dans une ambiance dynamique, festive et encadrée.

Bilan : Cette sortie a permis aux jeunes de vivre un moment de découverte, de détente et de plaisir dans un environnement festif.

Cette activité constitue une expérience enrichissante, favorisant l'ouverture sur l'extérieur, la socialisation et la cohésion du groupe dans un cadre différent du quotidien institutionnel.

- **Visite de Bruxelles – Atomium et Jette**

Participants : 5 jeunes et 2 éducateurs.

Objectifs spécifiques : Cette sortie à l'Atomium et dans le quartier de Jette avait pour objectifs de découvrir un monument emblématique de la capitale, favoriser l'ouverture culturelle et la curiosité des enfants, encourager la cohésion du groupe lors d'une sortie urbaine, partager un moment convivial autour de la dégustation d'une glace.

Déroulement : La visite de Bruxelles s'est faite sous la pluie, ce qui n'a pas empêché le groupe d'en profiter. Les jeunes ont commencé par la découverte de l'Atomium, où ils ont pu observer ce monument emblématique et se promener aux alentours. Par la suite, le groupe s'est rendu à Jette afin de partager un moment plus détendu autour d'une glace, ce qui a permis de clôturer la sortie sur une note conviviale et agréable.

Bilan : Cette sortie à Bruxelles a été globalement satisfaisante malgré la pluie, elle est restée ludique avec un esprit de sortir de sa zone de confort dans un univers urbain.

- **Chasse au trésor**

Participants : 5 jeunes accompagnés de 2 éducateurs et de la logopède.

Objectifs spécifiques : Cette activité de chasse au trésor avait pour objectifs de favoriser la coopération, l'entraide et la dynamique de groupe, de stimuler la communication et le langage



dans un contexte ludique, de développer la réflexion, la logique et le sens de l'orientation, d'encourager la participation active et la motivation des enfants, de réaliser un projet commun autour de la recherche des ingrédients pour les "ouftis".

Déroulement : L'activité s'est déroulée sous forme de chasse au trésor encadrée par les éducateurs et la logopède. Le but était de retrouver différents ingrédients nécessaires à la préparation des "ouftis". Les jeunes ont suivi des indices, des consignes et des énigmes adaptés à leurs capacités, afin de progresser étape par étape dans la recherche. Tout au long de l'activité, les jeunes ont été accompagnés et soutenus par les professionnels présents. La logopède a pu favoriser les échanges verbaux, la compréhension des consignes et l'expression orale, tandis que les éducateurs ont veillé à la dynamique de groupe et au bon déroulement de l'activité. Les enfants ont ainsi réussi à collecter progressivement l'ensemble des ingrédients dans une ambiance ludique, participative et motivante.

Bilan : Cette chasse au trésor a été une activité très positive et enrichissante. Elle a permis de travailler la coopération, la communication et la compréhension des consignes dans un cadre motivant. L'accompagnement des éducateurs et de la logopède a favorisé l'implication de chacun et le bon déroulement de l'activité. Ce moment partagé autour d'un objectif commun a renforcé la cohésion du groupe et a constitué un support éducatif et thérapeutique intéressant.

- **Réalisation des "ouftis" maison**

68

Participants : 5 jeunes encadrés par deux éducateurs et la logopède.

Objectifs spécifiques : Cette activité de cuisine avait pour objectifs de : favoriser la participation active et la valorisation des enfants, développer l'autonomie et la motricité fine à travers des gestes simples, travailler la compréhension des consignes et le respect des étapes, encourager la coopération et l'entraide dans un projet commun, stimuler la communication et l'expression orale autour de l'activité.

Déroulement : Après la chasse au trésor ayant permis de retrouver les ingrédients, les enfants ont participé à la réalisation des "ouftis" maison. Sous la supervision des éducateurs et de la logopède, chaque enfant a pu prendre part aux différentes étapes de la préparation : installation du matériel, manipulation des ingrédients, mélange et mise en forme. Les professionnels ont accompagné les enfants tout au long de l'activité en veillant à la sécurité, à la compréhension des consignes et à la participation de chacun. La logopède a soutenu les échanges verbaux et encouragé l'expression des jeunes pendant la réalisation.

Bilan : Les enfants ont été motivés et investis dans la préparation, ce qui a favorisé leur autonomie, leur coopération et leur confiance en eux. Le travail en groupe a permis de renforcer les liens et de valoriser les compétences de chacun.

Ce moment de cuisine a constitué une activité éducative et ludique, alliant plaisir, apprentissage et partage.



- **Balades dans Porcheresse**

Participants : Tous les enfants, au fil de l'année.

Objectifs spécifiques : favoriser l'activité physique et l'endurance à travers une marche longue distance, encourager la découverte de l'environnement naturel et rural, développer la persévérance et l'autonomie lors d'un effort progressif, renforcer la cohésion du groupe lors d'une activité collective, proposer un temps de détente et de déconnexion en pleine nature.

Déroulement : Au fil de l'année, plusieurs balades avec divers itinéraires ont été organisées dans le secteur de Porcheresse. Les jeunes ont participé à ces sorties à différents moments, selon leur disponibilité et leur capacité. Les parcours ont été adaptés afin de permettre à chacun de progresser à son rythme. Durant les marches, le groupe a traversé différents paysages naturels et ruraux. Des pauses régulières ont été organisées afin de permettre le repos, l'hydratation et les échanges entre les participants.

Bilan : Ces balades à Porcheresse ont été globalement très positives tout au long de l'année. L'effort partagé a favorisé l'entraide, la motivation et la cohésion. Cette activité constitue un support important pour le bien-être physique et psychologique des enfants, tout en renforçant le lien avec la nature et les sorties extérieures.

Les jeudis à « Pleins Champs »

Les activités détente et bien être commencent après le goûter par des propositions de bains parfumés ou à bulles.

C'est un moment où le plaisir du soin corporel prime avec le lavage des cheveux, apposer un masque de visage, couper les ongles... La psychomotricienne présente fait profiter aux jeunes de massages et percussions corporelles.

Afin d'enrichir et de diversifier cet aspect important du développement des jeunes axé sur le corporel, l'équipe a rendu à la direction un projet d'aménagement d'une pièce de soin et de coiffure.



Les vendredis « Apéro »

C'est un moment de convivialité et de réconfort attendu pour les jeunes qui ne rentrent pas à la maison et qui voient les copains partir. Musique, chips et boissons le début de soirée.

L'éducateur et la psychologue sont présents et à l'écoute car ce sont des moments difficiles à encadrer et gérer.

Activité exceptionnelle avec « Pêcheur de Lune » : sortie à Popsaland

Participants : 4 jeunes et 2 adultes.

Objectifs spécifiques : Passer une journée de détente et de loisirs en groupe, partager des moments de plaisir et de convivialité, découvrir et profiter des attractions de Popsaland.

Déroulement : L'équipe jeunes et professionnels ont passé une magnifique journée à Popsaland. Le matin et l'après-midi, ils ont profité de nombreuses attractions : montagnes russes, auto-tamponneuses, visite du village des Schtroumpfs et trampolines. À midi, ils ont partagé un repas convivial autour d'un frite-burger. Ensuite, la journée s'est poursuivie par des balades dans le parc et la découverte des différentes zones.

Bilan : La journée a été a été marquée par des moments de joie, de rires et de sensations fortes. Le groupe a bien participé et chacun a pu profiter des activités proposées. C'est une sortie réussie qui a laissé de très beaux souvenirs à tous.

Concrétisation du projet de plaine de jeux adaptée

Après la remarquable campagne de financement participatif menée en 2024 via la plateforme LabCAP48 with CBC, le projet de création d'une plaine de jeux adaptée aux enfants accueillis au SRJ « Pleins Champs » a pu être concrétisé au cours du premier semestre 2025.



Grâce à cette campagne solidaire, complétée par le soutien financier accordé par CBC, qui avait mobilisé de nombreux donateurs et permis de récolter près de 30 000 €, les travaux ont pu être réalisés dans les meilleures conditions. Cette initiative de LabCAP48 with CBC a constitué un véritable levier pour transformer un besoin identifié par les équipes en une réalisation concrète au bénéfice des enfants.



La nouvelle plaine de jeux a été inaugurée en juillet 2025. Pensé pour répondre aux besoins spécifiques des enfants présentant des troubles du spectre de l'autisme, cet espace extérieur sécurisé et stimulant constitue désormais un véritable lieu de détente, de découverte et d'épanouissement.

La plaine comprend plusieurs équipements soigneusement sélectionnés : un module avec toboggan, des balançoires, un trampoline ainsi qu'un tourniquet. Ces installations favorisent l'activité physique, le développement de la motricité, les expériences sensorielles et les interactions entre les enfants.

Dès les premières utilisations, l'enthousiasme et la joie des jeunes ont pleinement confirmé la pertinence de ce projet. Les rires, les découvertes et le plaisir observés quotidiennement témoignent de l'impact concret de cet aménagement sur leur qualité de vie et leur bien-être.

Cette réalisation illustre parfaitement ce que peut accomplir une mobilisation collective lorsqu'elle est soutenue par des partenaires engagés. Nous adressons nos plus sincères remerciements à LabCAP48 with CBC pour avoir permis cette dynamique de solidarité, ainsi qu'à l'ensemble des donateurs et des personnes qui ont contribué, de près ou de loin, à faire de cette plaine de jeux une réalité pour les enfants de « Pleins Champs ».



2.4.5. Évolution par rapport à 2024

L'évolution du projet est à mettre en lien direct avec les pistes de réflexion et les propositions de 2024.

La mise en place de réunions projets individuels actualisés

En mettant plus en exergue que le projet de façon pragmatique doit donner sens et valeur à l'humanité, aux droits et à la singularité de chaque jeune.

Nous avons eu des réunions organisées autour de la structuration de nos interventions.

- Comment impliquer le jeune dans son projet ?
- Comment nous le lui présentons ?
- Sa place dans la réunion ?
- Le rôle des familles différent de ceux des professionnels du fait de leurs compétences propres.
- La collaboration familiale et la concertation pluridisciplinaire et avec les experts extérieurs nécessaire pour l'élaboration du projet de vie du jeune.
- La place de l'école et la place de l'hébergement pour une collaboration interdépendante au service du jeune.

Tous les projets individuels des jeunes ont été réactualisés en 2025 en suivant ce déroulé.

72

- L'éducateur référent remplit le document d'évolution globale pour le jour de la réunion de préférence avec un autre collègue pour le plus d'objectivité possible.

Ce document d'évolution sera refait deux fois par an pour les bilans intermédiaires.

- Réunion de concertation en équipe pluridisciplinaire où seront définis les objectifs communs et spécifiques / les moyens à actualiser ou mettre en place.
- A la suite de cette réunion, rapports individuels des référents et mis en commun.

Présents : titulaires de l'école, psychologue, éducateur référent.

- Le PPI est remis aux familles pour lecture, questionnements, suggestions et préparation de la réunion
- Réunion avec la famille et les référents du lieu de vie et de l'école
- Réajustement si nécessaire après concertation avec la famille
- Retour de la réunion à l'équipe pluridisciplinaire qui acte ensemble le projet.



Le projet de Communication

La communication est abordée comme déterminant de la place du jeune dans le système social de par la prise en compte de sa communication spécifique au service de son autodétermination.

Cette mise en place est au centre de notre préoccupation actuelle et de formation de l'équipe.

Le projet « Communication pour tous grâce à la CAA (Communication Alternative et/ou Augmentée) » à Pleins Champs a débuté en septembre 2025 avec Fanny Havenne (logopède spécialisée). Plusieurs objectifs ont été définis et sont actuellement en cours de développement. Les voici :

- **Sensibiliser l'équipe à la multimodalité de la communication ainsi qu'aux mythes pouvant exister à ce sujet, tout en mettant en évidence la diversité des profils de communication dans le cadre des troubles du spectre de l'autisme (TSA).**

Plusieurs séances de formation ont été proposées dans ce sens. L'équipe dispose désormais d'une base commune concernant les outils de CAA. Il importe toutefois de poursuivre la sensibilisation, de faire vivre les outils et de les utiliser régulièrement, car il s'agit d'habitudes et de réflexes qui demandent du temps pour s'implémenter et nécessitent de l'expérimentation. Les mises en situation lors des réunions semblent importantes à maintenir afin que tous les membres de l'équipe puissent évoluer au même rythme.

- **Guider les professionnels dans la mise en œuvre d'une communication alternative et augmentée (CAA), en lien avec les besoins observés sur le terrain.**

La phase 1 a été lancée. Des outils de structuration spatio-temporelle ont été développés: signalétique sur l'ensemble des portes du SRJ, cohérence des repères liés aux affaires personnelles des jeunes (photos) et aux lieux, structuration de l'horaire de la journée, gestion des présences/absences des intervenants ainsi qu'un outil de structuration de la semaine en cours.

Un tableau de langage assisté global, pouvant être utilisé dans l'ensemble de Pleins Champs, a également été créé. Certains outils restent encore à développer afin de permettre une communication accessible dans tous les lieux de vie du SRJ et de soutenir davantage l'autodétermination des bénéficiaires, en lien avec leur projet individuel (PI).

- **Accompagner les choix de pictogrammes, leur catégorisation et leur pertinence selon les contextes d'utilisation ; mettre à disposition une banque de pictogrammes et assurer la création de supports spécifiques selon les demandes et les projets du centre.**

Pour ces deux missions, l'achat d'un accès au site [Widgit Online](#) a été demandé. La création d'un contenu commun, pensé et structuré pour le centre, est actuellement en cours. Une réunion collective a permis de présenter l'outil et de démontrer son utilisation afin de rendre son accès possible à tous les intervenants, tout en fixant un cadre commun d'utilisation.

Il sera important de poursuivre l'accompagnement, le cadrage et l'alimentation du site afin que les projets restent cohérents et évoluent dans une même optique. Fanny reste disponible pour les professionnels ayant besoin d'un accompagnement individuel.



- **Soutenir l'intégration de supports de communication dans les activités quotidiennes et les moments de plaisir afin de favoriser l'expression et la participation des bénéficiaires.**

Lors des présences de Fanny le mercredi après-midi, l'équipe éducative prévoit différentes activités dans lesquelles nous tentons d'intégrer des outils et moyens de communication permettant à tous les bénéficiaires de participer. Nous souhaitons particulièrement mettre l'accent sur l'autodétermination. Ce volet est actuellement encore en construction. Il semble important d'amener de la redondance ainsi qu'une dimension ludique dans les activités afin de permettre à chacun d'y participer selon ses possibilités.

- **Aider à la construction de repères communs entre les membres de l'équipe en matière de communication fonctionnelle et accessible.**

L'introduction progressive des nouveaux outils, à la lumière des réunions et des échanges, semble porter ses fruits. Bien que nous ne soyons encore qu'au début de leur utilisation, les premiers retours apparaissent encourageants.

- **Évaluer l'accessibilité des moyens de CAA pour certains bénéficiaires et apporter des recommandations personnalisées en incluant l'ensemble des professionnels gravitant autour du jeune ainsi que sa famille.**

Cette partie ne peut malheureusement pas encore être mise en place compte tenu du temps de présence limité de Fanny sur le terrain (3 heures) et de l'investissement déjà nécessaire dans les autres missions. Cet aspect pourra être davantage développé durant l'année 2026-2027.

- **Soutenir l'équipe dans la réflexion et l'ajustement des pratiques, en lien avec l'évolution des besoins en communication.**

Une réunion mensuelle a été mise en place, avec un temps réservé d'une à deux heures consacrées exclusivement à la communication. Ce moment permet de créer un espace de réflexion autour des besoins communicationnels des jeunes et d'ajuster les pratiques ainsi que les outils communs.

Ce projet n'en est encore qu'au début de son cheminement. La route est encore longue, mais elle s'annonce riche en apprentissages et en belles évolutions.

La collaboration avec L'Arborécole

Elle se clarifie et s'enrichit de soutien, d'échanges et de collaboration. Nous avons la volonté de réaliser en partant de nos mandats différents d'équipe un projet personnalisé pour chaque jeune.

Deux fois par an la responsable de "Pleins Champs" participe aux conseils de classe des jeunes accompagnée de l'éducateur référent. Ces échanges sont riches et permettent de réels ponts dans nos prises en soins spécifiques. Une fois par semaine les deux responsables font le point pour le fonctionnement et l'accompagnement dans la vie quotidienne



L'aménagement des locaux

Il est en cours.

A ce jour nous avons réaménagé un espace visionnage écran et une bibliothèque. L'équipe a budgétisé et soumis à la direction un plan d'aménagement avec une liste de besoins.

De façon générale nous sommes passés d'un lieu d'hébergement pour les jeunes à un lieu de vie avec :

- Des chambres personnalisées dans la décoration avec la participation des jeunes et de leur famille ;
- Une équipe qui a rangé et aménagé autrement les espaces de vie.

2.4.6. Pistes de réflexion et propositions pour 2026

L'équipe va continuer un travail dynamique de mise en place opérationnelle du projet de par :

- Des réunions structurées et un suivi des décisions afin de continuer à développer une pensée créative et réflexive d'équipe au service de la prise en soin des jeunes ;
- La mise en place de formations collectives axées sur le projet individualisé en tenant compte de la réalité existentielle de la personne ayant un trouble de la sphère autistique avec une déficience mentale associée ;
- Une journée de travail "mise au vert" pour aborder les freins à la démarche collective et la réalité de chacun face à son engagement professionnel ;
- EVRAS : Continuer la réflexion accompagnée de professionnels et notre supérieur hiérarchique avec la finalité d'un règlement propre adapté à "Pleins Champs" ;
- Renforcer le travail primordial sur la communication et les outils clé de voûte de la prise en soin des jeunes et à leur autodétermination.

75



2.4.7. Conclusion

Lorsque nous relisons la conclusion du rapport d'activité de 2024, nous pouvons en déduire que l'équipe est bien centrée sur l'objectif qu'elle s'était fixé.

La stabilité et le sens premier du projet ont été clarifiés cette année.

Il y a eu une participation active au service du collectif pour répondre à notre mission même si en tant qu'équipe nous devons continuer à acquérir une plus grande expertise d'analyse des situations de vie liés aux troubles de la sphère de l'autisme.

Le côté cocooning et le sentiment d'être chez soi a été au centre de l'attention toute l'année.

Les troubles de la sphère autistique nous obligent à rester toujours vigilants et ne permet pas de diminuer l'effort à fournir mais le niveau d'apaisement général atteint actuellement est notable par rapport à 2024.

N'Goné DIA,

Responsable du SRJ « Pleins Champs » (depuis mars 2025).

76



3. Département « Adultes »

3.1. Objectif social

Le Département « Adultes » est composé de 2 services qui peuvent être complémentaires : le Service d'Accueil de Jour pour Adultes (SAJA) « Solignac » et le Service de Logements Supervisés (SLS) « Mon Projet ».

Chaque service offre et développe des spécificités d'accueil et d'accompagnement auprès des adultes en situation de handicap.



**SAJA
SOLIGNAC**
ASBL FJA



**SLS
MON PROJET**
ASBL FJA



Le SAJA « Solignac » a pour vision d'améliorer la qualité de vie en soutenant les projets de vie des usagers et l'inclusion sociale de ceux-ci.

Ce soutien se réalise par une approche individuelle visant au bien-être et à la qualité de vie de chacun(e) au sein de groupes d'activités. Pour cela, à travers diverses stratégies pluridisciplinaires (éducatives, sociales, médicales, ...), l'équipe éducative et paramédicale se soucie :

- De l'évolution personnelle de chacun des usagers ;
- De l'épanouissement de chacun à travers ses potentialités ;
- Du maintien, de l'évolution de l'autonomie de chacun ;
- D'une intégration sociale, culturelle, optimale en fonction des forces et des faiblesses de chacun.

Le service se base sur une approche systémique. Il favorise aussi un rôle de liant et d'aide mutuelle entre les usagers.

Le SAJA est une étape de la vie permettant d'acquérir et de garder des compétences multiples en respectant l'évolution, les forces, les besoins, le rythme et les faiblesses de chacun.

Le SLS « Mon Projet » a pour vision de soutenir les projets de vie des usagers en visant la valorisation et l'inclusion sociétale.

78

Ce soutien se réalise par une approche individuelle et singulière de chaque bénéficiaire. Le service se base sur une approche humaniste et systémique, et agit également au sein de l'espace public en termes de conscientisation et de sensibilisation à la situation de handicap. Il favorise un rôle de liant et de solidarité au sein de la société, entre l'utilisateur et la collectivité au sens large.

Le service tend vers l'autonomie et l'autodétermination des usagers. Cette démarche se réalise en soutenant l'expression de l'utilisateur (expression de leurs émotions, de leurs besoins) tout en gardant une fonction de lien, d'accompagnement vers une évaluation conjointe des « possibles » au regard des compétences de l'utilisateur et de son environnement.



3.2. Le Service d'Accueil de Jour pour Adultes « Solignac »



3.2.1. Caractéristiques des usagers du SAJA

Composition générale du groupe

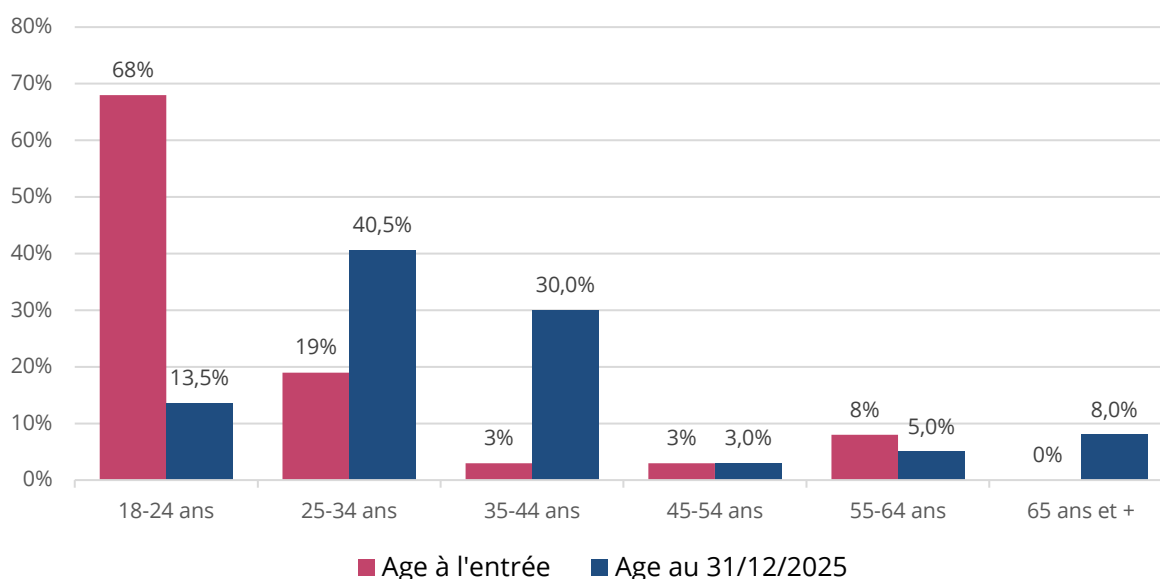
En 2025, nous avons accompagné 37 bénéficiaires au SAJA Solignac : 21 hommes et 16 femmes, âgés de 19 à 71 ans. Le groupe réunit donc des personnes à des moments très différents de leur parcours : des jeunes adultes, des bénéficiaires présents depuis plusieurs années et des personnes avançant en âge.

L'année a été marquée par 7 sorties et 1 entrée. Parmi les sorties, 3 concernaient des bénéficiaires en convention nominative. Ces départs auront une incidence sur les objectifs points des années suivantes, car une convention nominative est liée à une personne précise et ne se remplace pas automatiquement.

Les anciennetés sont également variées. Certains bénéficiaires sont arrivés récemment, tandis que d'autres fréquentent le service depuis longtemps. La tranche la plus représentée est celle des bénéficiaires présents depuis 1 à 4 ans, avec 13 personnes. Le service compte aussi 8 bénéficiaires présents depuis 15 ans ou plus, ce qui montre que l'accompagnement peut s'inscrire dans une durée importante.

Age, entrées et sorties

Âge à l'entrée au SAJA et âge actuel des bénéficiaires



Le graphique met en évidence deux éléments : l'âge au moment de l'entrée au SAJA des bénéficiaires accompagnés et leur âge en 2025.

La majorité des personnes sont entrées dans le service au début de l'âge adulte, principalement entre 18 et 24 ans. Le SAJA intervient donc souvent dans une période charnière, après la scolarité ou après un autre accompagnement, lorsque la personne rejoint un service pour adultes.

Le groupe accueilli en 2025 présente aujourd'hui une répartition d'âge plus large. Certains bénéficiaires sont encore de jeunes adultes, tandis que d'autres sont présents depuis de nombreuses années et avancent en âge. Cela montre que l'accompagnement peut s'inscrire dans la durée et que les besoins évoluent au fil du parcours.

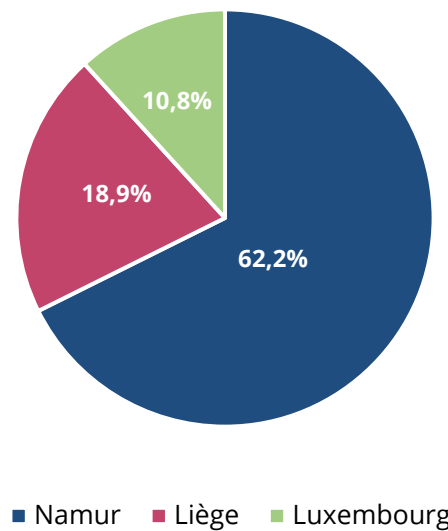
Les entrées plus tardives restent moins nombreuses, mais elles rappellent que les parcours ne sont pas tous linéaires. Certaines personnes rejoignent le SAJA après 30 ans, parfois même plus tard, en fonction de leur situation personnelle, familiale ou institutionnelle.

En 2025, 7 bénéficiaires sont sortis du service. Les motifs sont variés : orientation vers un Service Résidentiel pour Adultes, retour vers la scolarité, orientation vers un service d'accompagnement, décisions familiales ou difficultés budgétaires. Ces sorties montrent que le SAJA peut être un lieu d'accompagnement durable, mais aussi une étape dans un parcours plus large.



Zone géographique et lieu de vie

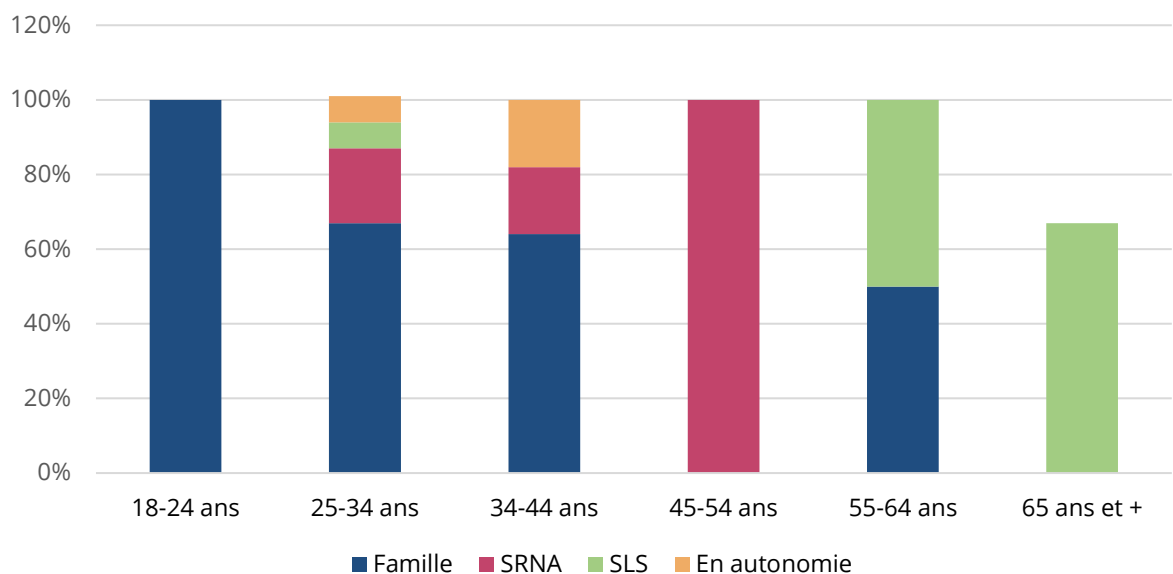
Répartition des bénéficiaires par province du domicile



Les bénéficiaires accompagnés en 2025 viennent principalement de la province de Namur. Nous accueillons également des personnes issues des provinces de Liège et de Luxembourg. Cette répartition montre que le service est d'abord ancré dans son territoire proche, tout en restant ouvert à des personnes venant d'un périmètre plus large.

81

Lieu de vie des bénéficiaires en fonction de la tranche d'âge

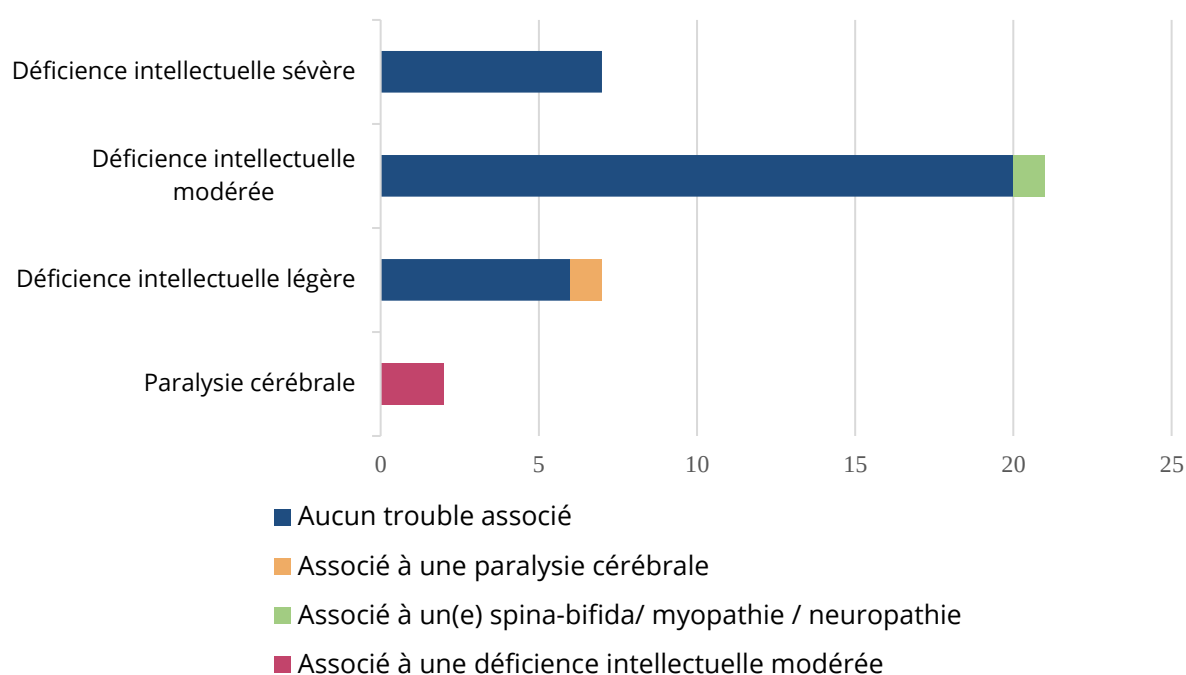


Le lieu de vie raconte aussi une partie du parcours des bénéficiaires. Les plus jeunes vivent majoritairement en famille. Cette situation correspond souvent à une période de transition vers la vie adulte, où le domicile familial reste le principal point d'ancrage, en complément de l'accompagnement proposé en journée.

Avec l'âge, les situations deviennent plus diversifiées. Certains bénéficiaires vivent en Service Résidentiel de Nuit pour Adultes (SRNA), d'autres en Service de Logement Supervisé (SLS) ou en autonomie. Vivre en autonomie ne signifie pas forcément vivre sans soutien : certaines personnes peuvent encore compter sur leur famille, sur un service ou sur une aide ponctuelle dans leur quotidien.

Nous accompagnons donc des bénéficiaires à différents moments de leur vie adulte : maintien en famille, passage vers un lieu de vie plus encadré, logement supervisé ou vie plus autonome. Cela rappelle l'importance d'anticiper les étapes futures, notamment la question de l'après-parent, afin que les changements de lieu de vie puissent se préparer progressivement plutôt que dans l'urgence.

Les catégories de handicap et troubles associés



Les catégories de handicap permettent de situer le cadre administratif dans lequel les bénéficiaires sont accompagnés. Au SAJA Solignac, la majorité des personnes accueillies présente une déficience intellectuelle, principalement modérée.

Dans la pratique, la réalité est souvent plus nuancée que ce que montrent les catégories officielles. Certains bénéficiaires présentent aussi des besoins particuliers qui ne sont pas toujours repris dans les reconnaissances administratives : signes pouvant évoquer un trouble du spectre de l'autisme, anxiété importante, troubles obsessionnels, rigidités, difficultés de régulation émotionnelle ou fragilités en santé mentale.

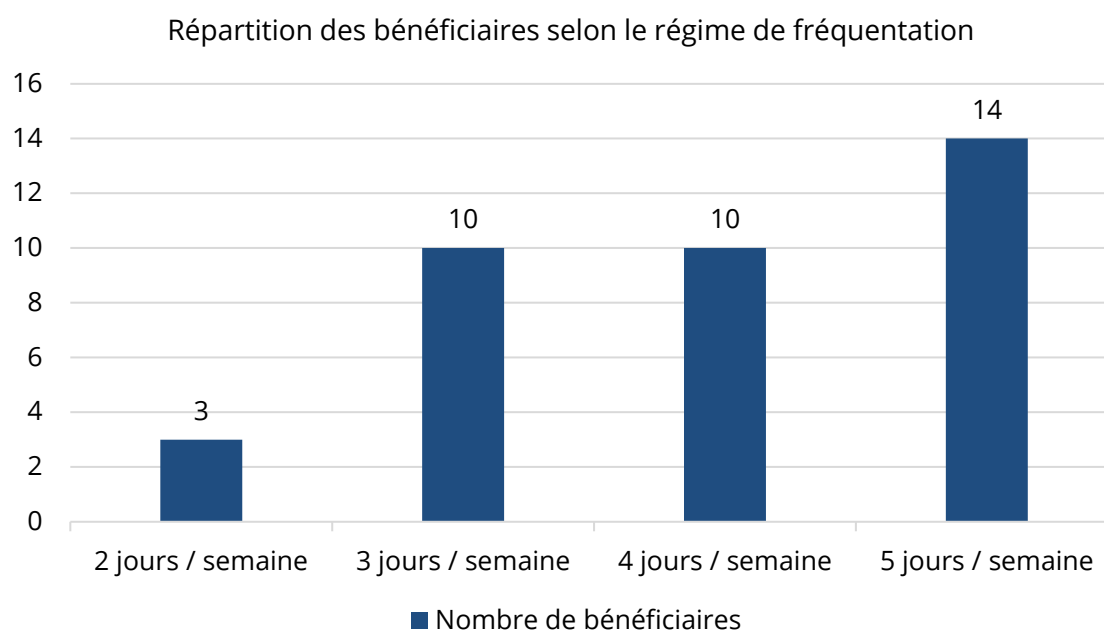
Ces éléments influencent fortement le quotidien. Ils peuvent rendre certains changements plus difficiles, compliquer la vie en groupe, limiter la participation à certaines activités ou demander davantage de repères et d'anticipation. Deux bénéficiaires relevant d'une même catégorie peuvent donc avoir des besoins très différents.

Nous devons rester attentifs à ces particularités dans l'accompagnement : adapter le rythme, préparer les transitions, sécuriser les changements, proposer des repères clairs et ajuster les activités lorsque cela est nécessaire. L'observation de terrain reste donc essentielle pour compléter les informations administratives et proposer un accompagnement réellement adapté.

3.2.2.Occupation du SAJA

Ce chapitre présente le régime de fréquentation des bénéficiaires et les résultats liés aux objectifs points. Ces éléments permettent de comprendre le niveau d'occupation du service, les écarts constatés en 2025 et la situation du triennat 2023-2025.

Régime de fréquentation



En 2025, nous avons accompagné 37 bénéficiaires. Parmi eux, 14 fréquentaient le service à temps plein et 23 à temps partiel. Les temps partiels occupent donc une place importante dans l'organisation du SAJA.

Rapporté à une présence à temps plein, l'ensemble des régimes représente 29,2 équivalents temps plein. Cela permet de mieux comprendre la réalité du service : un nombre important de personnes est accompagné, mais tous les bénéficiaires ne sont pas présents les mêmes jours.

Les temps partiels répondent à des situations différentes : santé, fatigabilité, avancée en âge, autres activités, organisation familiale, choix de vie ou contraintes budgétaires. La fréquentation à 2 jours par semaine reste exceptionnelle. Elle concerne notamment des situations où le coût limite l'accès au service, ce qui interroge l'accessibilité financière des services de jour.

Cette organisation demande une attention constante. Nous devons composer avec des présences variables, organiser les groupes, adapter l'encadrement, gérer les transports et utiliser les salles disponibles de manière cohérente. L'équilibre à trouver est donc celui d'un service suffisamment souple pour répondre aux situations individuelles, tout en gardant un cadre stable pour le groupe et pour l'équipe.

Objectif points 2025 et triennat 2023-2025

Les objectifs points sont suivis séparément pour l'agrément classique et pour les conventions nominatives. Les résultats 2025 permettent d'observer les écarts de l'année, tandis que le triennat permet de situer la situation sur une période plus longue.

Résultats 2025

Points agrément
4411,5 / 4976
Ecart -564,5
88,7% de l'objectif

Points nominatifs
1483,5 / 1540
Ecart : -56,5
96,3% de l'objectif

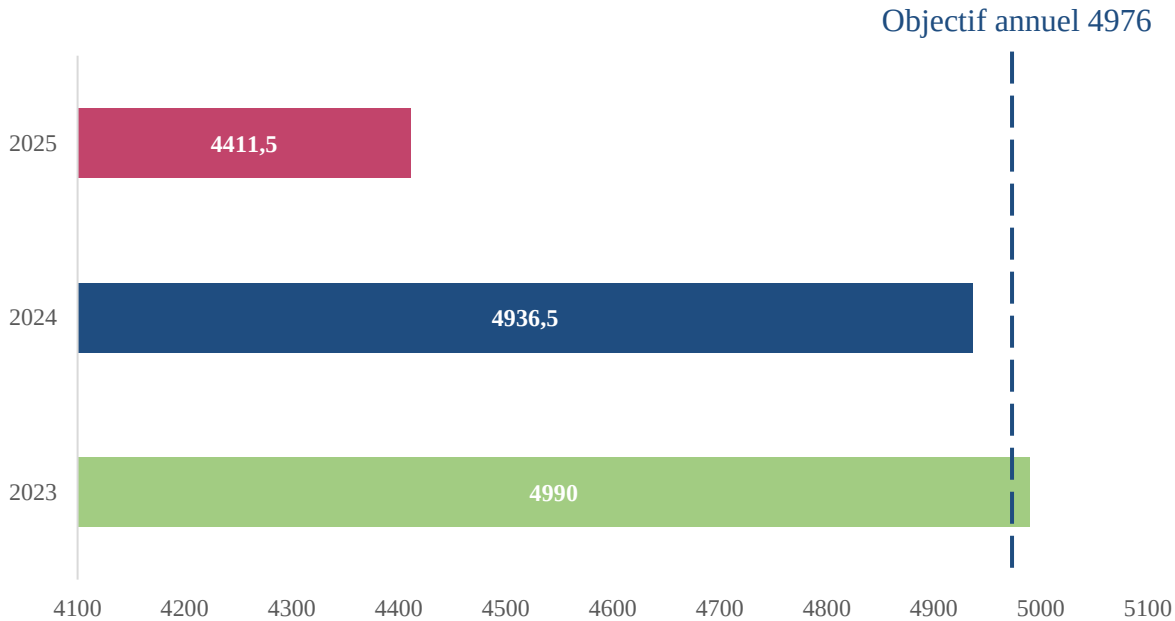
Détail mensuel 2025

Mois	Janv.	Fév.	Mars	Avril	Mai	Juin	Juil.	Aout	Sept.	Oct.	Nov.	Déc.
Agrément	403	399	423,5	411	314	375,5	354	317	412,5	409,5	298	294,5
Nominatifs	130,5	139,5	150	138	118,5	139,5	133,5	88,5	132	121,5	93	99



Triennat 2023-2025 – Points agrément classique

Année	Réalisation/Objectif	Ecart
2025	4411,5 / 4976	- 564,5
2024	4936,5 / 4976	- 39,5
2023	4990 / 4976	+ 14



85

Total Triennat :
14338 / 14 928

Ecart cumulé :
-590

Seuil 95% :
14181,6

Résultat :
+156,4

Analyse des résultats

En 2025, le service a réalisé 4 411,5 points agrément classique pour un objectif annuel de 4 976 points, soit un écart de -564,5 points. Cet écart s'explique par plusieurs éléments : les sorties intervenues durant l'année, les absences, les périodes de vacances et les différences importantes entre les bénéficiaires dans leur rythme de fréquentation. Certains sont présents de manière très régulière, tandis que d'autres prennent davantage de congés ou connaissent des absences plus fréquentes.



L'occupation du service demande un ajustement constant. Une sortie ne peut pas toujours être compensée rapidement par une nouvelle entrée. Il faut qu'une demande existe, que le profil corresponde au cadre proposé par le SAJA, que l'intégration soit possible dans le groupe et que l'organisation pratique puisse suivre. Le remplacement d'une place ne dépend donc pas uniquement d'une disponibilité administrative.

La situation géographique du SAJA influence également les possibilités d'accueil. Le service est implanté dans un environnement rural, dans un village sans gare. Même si les places en SAJA manquent fortement en Belgique, cette localisation limite l'accès pour certaines personnes. Beaucoup dépendent d'un service de transport, de leur famille ou d'un lieu de vie pour rejoindre le service. Cette réalité peut freiner certaines candidatures ou rendre une fréquentation régulière plus difficile.

Pour les points nominatifs, le service a réalisé 1 483,5 points pour un objectif de 1 540 points, soit un écart limité de -56,5 points. Une convention nominative est une modalité de prise en charge liée à une personne déterminée. Elle est attribuée à un bénéficiaire précis, sur base d'une décision administrative spécifique, et ne fonctionne pas comme une place classique de l'agrément.

Lorsqu'un bénéficiaire sous convention nominative quitte le service, le remplacement n'est pas automatique. L'obtention d'une nouvelle convention dépend des possibilités administratives, des besoins reconnus et de l'accord de l'AVIQ. Cela rend l'équilibre des points nominatifs plus fragile, même lorsque le service pourrait accueillir une nouvelle personne.

Les profils accompagnés sous convention nominative peuvent aussi demander un encadrement spécifique. Certains bénéficiaires présentent des besoins complexes, nécessitant des adaptations importantes, un accompagnement plus individualisé ou un temps d'intégration plus long. Leur accueil peut avoir un impact sur le groupe, sur l'organisation des activités et sur la disponibilité de l'équipe. Dans certaines situations, malgré les adaptations mises en place, l'accueil ne se maintient pas si les besoins de la personne ne correspondent pas au cadre collectif du SAJA ou aux moyens d'encadrement disponibles.

Sur le triennat 2023-2025, les points agrément atteignent 14 338 points pour un objectif théorique de 14 928 points. L'année 2023, avec 4 990 points, dépasse légèrement l'objectif annuel et compense en partie les écarts constatés en 2024 et en 2025. Le résultat du triennat reste supérieur au seuil de tolérance de 95 %, fixé à 14 181,6 points, avec une marge de +156,4 points.

L'écart plus marqué de 2025 impose toutefois une vigilance pour les années suivantes. Les sorties, les absences, les vacances, l'absence de liste d'attente et les contraintes liées à la ruralité du service peuvent fragiliser l'atteinte des objectifs futurs. L'enjeu sera de maintenir un niveau d'occupation suffisant tout en préservant la qualité de l'accompagnement, l'équilibre du groupe et les capacités réelles d'encadrement de l'équipe.



3.2.3. Collaboration – réseau

Le SAJA Solignac travaille avec plusieurs partenaires locaux, institutionnels et associatifs. Ces collaborations permettent de garder un lien vivant avec l'environnement proche, de soutenir certains projets et d'ouvrir le service vers d'autres lieux et d'autres publics.

En 2025, le partenariat avec le club de foot de Schaltin a permis de renforcer le lien avec le tissu associatif local. Il s'inscrit dans une dynamique de sport, de rencontre et de participation à la vie du village.

La collaboration avec la commune de Hamois constitue également un appui important. Elle facilite l'ancrage du service dans son territoire et soutient certaines initiatives locales, citoyennes ou événementielles.

Le travail avec l'école La Providence a pris une place particulière cette année. Cette collaboration a notamment permis la réalisation du projet audiovisuel autour du harcèlement dans le cadre des Pom's d'Or. Le tournage dans une école secondaire, avec des élèves se destinant aux métiers de l'éducation, a donné une dimension concrète et pédagogique au projet.

Un accord existe également avec La Providence pour l'accueil et la formation de stagiaires éducateurs. Cela permet aux étudiants de découvrir le secteur du handicap adulte et de se confronter aux réalités du terrain. Pour le SAJA, l'accueil de stagiaires contribue aussi à la transmission des pratiques et à l'ouverture vers les futurs professionnels du secteur.

Ces collaborations renforcent la place du SAJA dans son environnement. Elles créent des liens entre le service, le territoire, les associations, les institutions et les acteurs de formation. Elles soutiennent aussi une meilleure visibilité du service et une ouverture plus large pour les bénéficiaires.



3.2.4. Fonctionnement

Cadre d'accueil et infrastructures

Le SAJA Solignac est implanté dans le village de Frisée et bénéficie d'un cadre rural et champêtre. Le bâtiment et ses abords sont conçus pour accueillir des adultes en situation de handicap dans un environnement adapté.



Depuis 2018, le bâtiment dispose d'une extension qui a permis l'ouverture de nouveaux espaces : un grand espace snoezelen, un espace de créativité, un espace média, un salon cocooning et une salle de bain adaptée aux personnes à mobilité réduite. Cette extension est également équipée d'un lève-personne sur rail, facilitant les transferts. L'espace extérieur est accessible grâce à une rampe adaptée aux personnes à mobilité réduite.

Organisation quotidienne et transports

L'accueil s'organise autour de temps collectifs, d'ateliers, de repas, de pauses et, selon les jours, de sorties ou d'activités extérieures. L'arrivée du matin permet d'accueillir chacun progressivement, de transmettre les informations utiles et d'organiser les groupes pour la journée.

Les transports font partie du fonctionnement quotidien. Selon les situations, les bénéficiaires rejoignent le service par leurs propres moyens, avec leur famille, via un service partenaire ou grâce à un transport organisé par le SAJA. Cette organisation demande une coordination régulière avec les familles, les représentants légaux et les lieux de vie.

Suivi individualisé

Le suivi individualisé s'appuie sur les observations quotidiennes, les échanges en équipe, les projets individualisés et les rencontres avec les familles ou partenaires. Ces éléments permettent d'ajuster l'accompagnement aux besoins de chacun et de garder une cohérence dans le parcours de la personne.



3.2.5. Activités et événements

Activités régulières

Tout au long de l'année, nous organisons des activités régulières au sein du SAJA. Elles font partie de l'offre de base du service et rythment le quotidien des bénéficiaires.

Ces activités ne sont pas pensées comme de simples occupations. Elles permettent de maintenir les acquis, de soutenir l'autonomie, de favoriser les échanges, de développer la créativité et de participer à la vie du groupe. Elles donnent aussi aux bénéficiaires l'occasion de faire des choix, de prendre des initiatives et de s'investir dans des projets concrets.

Les activités proposées sont variées :

- Activités créatives et artisanales ;
- Activités culinaires ;
- Activités d'expression : musique, danse ;
- Activités de bien-être et de détente ;
- Activités liées à la vie quotidienne ;
- Activités sportives ou motrices adaptées ;
- Activités de socialisation : sorties, rencontres ;
- Activités autour de l'autonomie ;
- Activités pédagogiques ou de découverte.



Cette diversité permet de répondre à des envies et à des besoins différents. Certaines activités se vivent en groupe, d'autres peuvent être adaptées de manière plus individuelle lorsque la situation le nécessite.

Les activités régulières constituent donc le socle du quotidien au SAJA. Elles apportent des repères, soutiennent le lien social et permettent à chacun de trouver une place dans la vie du service.

Activités extérieures

Les activités extérieures permettent aux bénéficiaires de sortir du cadre habituel du service, de découvrir d'autres lieux et de participer à la vie sociale, culturelle, sportive ou citoyenne.

En 2025, nous avons poursuivi plusieurs activités avec des prestataires et partenaires extérieurs:

- Piscine communale de Ciney ;
- Écuries du Triffoy ;
- Sport à Natoye ;
- Salle de danse de Schaltin ;
- Plan de cohésion sociale de Hamois ;
- Ferme animée de Chevetogne
- Xtrem de Ciney ;
- La Spirale de Natoye.



Le service a également participé à des compétitions sportives organisées dans le cadre de Sportéa, notamment en netball, bowling et boccia. Ces moments permettent de travailler l'effort, le respect des règles, la rencontre avec d'autres groupes et la valorisation des compétences.

Les activités extérieures demandent une préparation importante : choix du lieu, constitution du groupe, encadrement, transports, accessibilité, budget, repas éventuel et besoins particuliers des bénéficiaires. Elles peuvent aussi impliquer une participation financière complémentaire selon leur nature.

Elles restent un support important de l'accompagnement. Elles permettent de travailler l'autonomie, la mobilité, l'adaptation à de nouveaux environnements et la participation à la vie collective, tout en offrant aux bénéficiaires des expériences différentes de celles vécues au sein du service.

Evènements

Les événements donnent du relief à l'année. Ils créent des moments attendus, rassemblent les bénéficiaires, les familles, l'équipe et parfois les partenaires. Ils permettent aussi de valoriser ce qui est préparé dans les ateliers et de faire vivre le service autrement que dans le quotidien habituel.

Événements organisés par le SAJA

Chaque année, nous organisons plusieurs événements au sein du service. Le marché de printemps et le marché de Noël permettent de mettre en avant les réalisations des bénéficiaires, notamment les productions créatives, artisanales ou culinaires. Ces moments donnent une visibilité au travail mené dans les ateliers et favorisent les rencontres avec les familles, les proches, les partenaires et l'environnement local.

La réunion des familles reste également un moment important. Elle permet de partager les informations utiles, de présenter les projets en cours et de maintenir un lien direct avec les familles et les représentants légaux.

Le concert de Noël s'inscrit dans cette dynamique de rassemblement. Il offre un temps convivial autour de la période des fêtes et permet aux bénéficiaires de participer à un moment collectif valorisant.

Chaque mois, une boum des anniversaires est organisée. Ce rituel permet de célébrer les bénéficiaires concernés et de maintenir une dynamique festive et collective au sein du groupe.



Événements auxquels le SAJA participe

Nous participons aussi à plusieurs événements extérieurs, en lien avec d'autres institutions, partenaires ou initiatives du secteur.

Le salon Parlons d'amour permet d'aborder les questions liées à la vie affective, relationnelle et sexuelle des personnes en situation de handicap. Cette participation soutient le travail mené autour de l'EVRAS et ouvre des échanges sur des sujets importants pour les bénéficiaires.

Le Jason Day offre un temps de rencontre avec d'autres services autour du sport, du collectif et de l'inclusion. Ces moments permettent aux bénéficiaires de sortir du cadre habituel, de rencontrer d'autres groupes et de vivre une expérience extérieure valorisante.

Enfin, des professionnels de l'ASBL Foyers pour Jeunes et Adultes ont participé aux 100 km CAP48, dont deux personnes du SAJA. Cette participation s'inscrit dans une dynamique institutionnelle et solidaire qui nous permet de soutenir le secteur du handicap.



Partenariats mobilisés dans les activités

Les partenariats liés aux activités permettent d'élargir les expériences proposées aux bénéficiaires. Ils ouvrent le service vers d'autres lieux, d'autres groupes et d'autres manières de participer à la vie sociale, culturelle, sportive ou citoyenne.

En 2025, nous avons notamment participé à une journée à Bruges en lien avec Pêcheur de Lune. Cette ASBL est active dans le soutien aux enfants placés en institution ou fragilisés par leur parcours. Dans le cadre de cette journée, les bénéficiaires du SAJA ont pu vivre une sortie différente, dans un cadre culturel et humain, en dehors du quotidien habituel.





Nous avons également participé à une action de nettoyage dans le cadre de Be WaPP, autour de la propreté publique et du ramassage de déchets. Cette activité a permis aux bénéficiaires de prendre part à une action citoyenne concrète, en lien avec leur environnement.

Le service participe aussi à des activités organisées par des SRNA partenaires ou par d'autres services du réseau adulte. Ces rencontres prennent la forme de marches, d'activités collectives, de moments festifs ou d'événements ponctuels, comme une fête d'Halloween.

Ces activités interservices permettent aux bénéficiaires de rencontrer d'autres groupes, de partager des moments conviviaux et de vivre des expériences collectives dans un environnement différent. Elles renforcent les liens entre services et participent à l'ouverture du SAJA vers le réseau adulte.

Projets

Certains projets demandent un investissement plus long que les activités habituelles. Ils mobilisent les bénéficiaires sur plusieurs étapes, donnent un objectif commun et permettent de valoriser le travail réalisé au-delà du quotidien du service.

Les Pom's d'Or

Le SAJA a participé au festival international des Pom's d'Or à travers la réalisation d'un court-métrage abordant la question du harcèlement. Ce projet a mobilisé un groupe de bénéficiaires autour des différentes étapes de création : réflexion sur le thème, construction du scénario, répartition des rôles, répétitions et tournage.

La réalisation du film s'est faite avec la collaboration d'un caméraman de RTL, ce qui a permis d'apporter un cadre professionnel au projet et de faire découvrir aux bénéficiaires les différentes étapes d'une production audiovisuelle.

Le projet a également été mené en collaboration avec l'école La Providence. Une partie du tournage s'est déroulée dans une école secondaire, avec des élèves se destinant notamment aux métiers de l'éducation. Ce choix avait tout son sens au regard du thème traité. Parler du harcèlement dans un lieu scolaire, avec de futurs professionnels de l'accompagnement, a permis de donner une dimension plus concrète, citoyenne et préventive au projet.

Après le festival, le film a également été diffusé à La Providence. Cette diffusion a permis de prolonger le projet au-delà de la réalisation du court-métrage et de créer un temps de sensibilisation autour du harcèlement auprès des élèves. Elle a aussi donné aux bénéficiaires une reconnaissance supplémentaire du travail accompli.



Au-delà de la réalisation du film, ce projet a permis de travailler l'expression, la confiance en soi, la coopération, la prise de parole, la mémoire et la participation à un projet collectif. Il a également permis de valoriser les bénéficiaires dans un cadre extérieur au service, en leur donnant une place active dans une création artistique porteuse de sens.

Special Olympics (SOB)



La participation aux Special Olympics constitue également un projet important pour le service. Les Jeux Nationaux de Special Olympics Belgium rassemblent chaque année des athlètes présentant une déficience intellectuelle autour de nombreuses disciplines sportives. L'édition 2025 s'est tenue à Courtrai du 28 au 31 mai 2025.

Pour les bénéficiaires concernés, ce projet représente bien plus qu'une participation sportive. Il demande une préparation en amont, une mobilisation de l'équipe, une organisation des déplacements, un accompagnement adapté et une attention particulière au rythme, à la fatigue, aux émotions et à la vie de groupe.

Ce projet permet de soutenir la valorisation personnelle, l'esprit d'équipe, le dépassement de soi, le respect des règles, la gestion de la réussite comme de la frustration, ainsi que la participation à un événement inclusif d'envergure nationale. Il offre aussi aux bénéficiaires l'occasion de vivre une expérience forte à l'extérieur du service, dans un cadre reconnu et stimulant.

Ces projets ont en commun de donner une visibilité aux bénéficiaires au-delà du cadre quotidien du SAJA. Ils permettent de soutenir la participation sociale, la créativité, l'expression et l'inclusion, tout en renforçant les liens entre bénéficiaires, professionnels, familles et partenaires extérieurs.

Bilan pédagogique des activités

L'année 2025 a été marquée par une offre d'activités riche et variée. Les bénéficiaires ont pu participer à des activités internes, des sorties, des activités sportives, culturelles, citoyennes, artistiques et festives. Cette diversité constitue un point fort : elle permet à chacun de trouver des espaces qui lui correspondent, selon ses envies, son rythme, ses capacités et ses besoins du moment.



Les activités proposées ne poursuivent pas toutes les mêmes objectifs. Certaines soutiennent la créativité ou l'expression, d'autres favorisent le mouvement, l'autonomie, la rencontre, la détente ou la participation à la vie collective. Cette variété évite de proposer une réponse unique à l'ensemble du groupe et permet d'adapter les supports à des profils très différents.

Les apprentissages se travaillent souvent dans des situations simples et répétées : attendre son tour, faire un choix, respecter une consigne, coopérer, gérer une frustration, se déplacer, participer à une production collective ou s'adapter à un nouvel environnement. Ces situations concrètes donnent du sens aux objectifs travaillés et permettent aux bénéficiaires de progresser dans un cadre vivant, proche du quotidien.

L'ouverture vers l'extérieur a également occupé une place importante. Les sorties, les rencontres avec d'autres services, les partenariats et les événements permettent aux bénéficiaires de vivre des expériences en dehors du cadre habituel du SAJA. Cela soutient leur participation sociale, tout en demandant une préparation attentive pour que ces moments restent accessibles, sécurisants et adaptés.

Les projets plus longs ont apporté une autre dynamique à l'année. Ils donnent une finalité visible au travail mené en amont et renforcent l'implication des bénéficiaires. Le fait de préparer une production, une rencontre, un événement ou une participation extérieure permet de travailler dans la durée, avec un objectif partagé et valorisant.

Cette richesse demande toutefois une organisation importante. Plus les activités sont nombreuses et variées, plus il faut penser les groupes, les transports, les locaux, l'encadrement, les coûts, la fatigue et les besoins spécifiques. Le point d'attention pour la suite sera donc de garder une offre vivante et stimulante, tout en veillant à la lisibilité du quotidien et à l'équilibre du groupe.

Le bilan pédagogique de l'année est positif. Les activités ont permis de soutenir la participation, l'expression, l'autonomie et le lien social. L'enjeu sera de poursuivre cette dynamique sans multiplier les projets au détriment du rythme des bénéficiaires et de la soutenabilité pour l'équipe.

3.2.6. Evolution par rapport à 2024

Les pistes de travail définies en 2024 portaient sur trois priorités : donner davantage de contenu et de rythme aux journées, poursuivre le travail autour des projets individualisés et renforcer la participation des bénéficiaires à la vie du service.

En 2025, le contenu des journées s'est fortement développé. Les activités régulières, les sorties, les événements et les projets ont donné du rythme à l'année et ont permis de proposer des objectifs concrets à certains ateliers. Cette richesse est un point fort, mais elle demande aussi de



rester attentifs à l'organisation : rythme des bénéficiaires, disponibilité des locaux, encadrement, transports, préparation du matériel et équilibre entre temps calmes et temps plus mobilisants.

L'outil de réflexion autour du projet individualisé a été utilisé en 2025. Il permet de mieux structurer les besoins, les envies et les objectifs des bénéficiaires. Pour qu'il devienne un véritable repère dans l'accompagnement, son utilisation devra toutefois être plus régulière et mieux intégrée dans les pratiques d'équipe.

La participation des bénéficiaires a également été soutenue par le conseil des usagers. Cet espace permet aux bénéficiaires de faire entendre leurs avis, leurs demandes et leurs propositions concernant la vie du service. Il constitue une avancée intéressante, à condition de continuer à clarifier son fonctionnement, son rythme et le suivi donné aux demandes formulées.

Les objectifs de 2024 ont donc été travaillés en 2025. Le service a renforcé le contenu des journées, utilisé les outils liés au projet individualisé et soutenu la participation des bénéficiaires. Le travail devra se poursuivre pour stabiliser ces pratiques et garder un équilibre entre une offre riche, le rythme du groupe et l'organisation quotidienne.

3.2.7. Pistes de réflexion et propositions pour 2025

En 2026, nous devons poursuivre la dynamique engagée tout en gardant une attention particulière à l'organisation des journées. Le service propose aujourd'hui un contenu riche et varié. Cette richesse doit continuer à soutenir les bénéficiaires, sans alourdir le fonctionnement quotidien ni fragiliser l'équilibre entre les besoins du groupe, les moyens d'encadrement et le rythme de chacun.

Certains projets pourront être poursuivis et mieux valorisés. Le projet des Pom's d'Or, par exemple, pourrait être davantage exploité vers l'extérieur, comme support de sensibilisation, de partenariat et de valorisation des bénéficiaires.

L'atelier menuiserie devra également être anticipé. Le départ à la pension prévu d'un travailleur d'ici 2027 demande de préparer la transmission des compétences nécessaires, afin d'assurer la continuité de cette activité.

L'année 2026 devrait aussi permettre de retrouver davantage de stabilité institutionnelle, avec le retour attendu d'un responsable de service et d'un directeur de département. L'équipe a fonctionné plusieurs mois sans ces deux repères, ce qui a demandé une adaptation importante. Leur retour devrait soutenir la coordination, les priorités de travail et la continuité du cadre.

Les besoins matériels, organisationnels et de formation devront continuer à être identifiés, afin de soutenir l'équipe dans ses missions et d'adapter le service à l'évolution du public accueilli.

3.2.8. Conclusion

L'année 2025 a confirmé la place du SAJA Solignac comme lieu d'accueil, de repères et de participation pour des adultes aux parcours très différents. Le service a accompagné un groupe important, avec des besoins variés, des régimes de fréquentation multiples et des situations de vie qui évoluent selon l'âge, l'autonomie, les familles et les relais extérieurs.

L'année a été marquée par une forte dynamique d'activités, de projets et de partenariats. Cette richesse a permis de soutenir la participation des bénéficiaires, de valoriser leurs compétences et de maintenir une ouverture vers l'extérieur. Elle a aussi mis en évidence la nécessité de continuer à penser l'organisation des journées, afin de préserver un équilibre entre diversité des propositions, rythme des bénéficiaires et moyens d'encadrement.

Les résultats points, les sorties de bénéficiaires, la ruralité du service et l'absence actuelle de liste d'attente constituent des points de vigilance pour les années à venir. En parallèle, les mouvements de personnel et la vacance de certaines fonctions d'encadrement ont demandé une adaptation importante de l'équipe.

Pour 2026, les priorités seront de consolider les pratiques engagées, de stabiliser les repères institutionnels, de poursuivre les projets porteurs de sens et d'anticiper les besoins matériels, organisationnels et humains. L'objectif reste de maintenir un accompagnement de qualité, respectueux du rythme des bénéficiaires, tout en soutenant leur participation, leur autonomie et leur place dans la vie sociale.

97

Jessica MWENDA,

Responsable de Service du SAJA « Solignac » (depuis février 2026).



3.3. Le Service de Logements Supervisés « Mon Projet »



3.3.1. Caractéristiques des usagers du SLS

Ces dernières années, nous avons constaté une augmentation du nombre de personnes présentant des troubles psychiatriques parmi les usagers accueillis dans notre service.

Facteurs sociodémographiques

- Âge : principalement des adultes entre 18 et 65 ans.
- Sexe : mixité.
- Contexte familial : certains ont une famille impliquée dans leur suivi, tandis que d'autres sont plus isolés socialement.



3.3.2. Occupation du SLS

Premier Trimestre 2025		Deuxième Trimestre 2025	
Total des journées IW	2426	Total des journées IW	2244
Total des journées F	0	Total des journées F	0
Total des journées AJ	0	Total des journées AJ	0
<u>Parts contributives :</u>		<u>Parts contributives :</u>	
en euros	1536,59	en euros	1410,53
Troisième Trimestre 2025		Quatrième Trimestre 2025	
Total des journées IW	2474	Total des journées IW	2416
Total des journées F	0	Total des journées F	0
Total des journées AJ	0	Total des journées AJ	0
<u>Parts contributives :</u>		<u>Parts contributives :</u>	
en euros	1634,56	en euros	1583,34

3.3.3. Collaboration – réseau

Le travail en réseau local demeure essentiel et doit être entretenu régulièrement, au regard de la diversité du public accompagné. Des collaborations de longue date sont maintenues avec des partenaires institutionnels (CPAS, FOREM, syndicats, SPF), des services spécialisés (CFISPA tels que le Camec, le Mosan, la Canopée) ainsi que des structures d'accompagnement, notamment pour le public jeune (Espace, La Mirena).

Dans ce cadre, l'une des conditions d'admission en SLS est que les bénéficiaires soient occupés durant la journée. À cette fin, nous collaborons avec de nombreuses structures : écoles, centres de formation, centres de jour, employeurs (milieu ordinaire et ETA comme Manupal et L'Atelier) ainsi que diverses initiatives citoyennes (Croix-Rouge, Cocoricoop, etc.). Ces partenariats soutiennent les mises à l'emploi durables et favorisent la participation sociale, bien que les opportunités inclusives restent limitées dans la région de Ciney, malgré une forte demande des bénéficiaires en matière d'autonomie.

Cette année a également permis de redynamiser le service à travers une ouverture accrue vers l'extérieur. Des rencontres ont été menées avec de nouveaux acteurs locaux, notamment l'agent de quartier de la police de Ciney, Madame Lecoq, Monsieur Milcamps (échevin de la commune), ainsi que différents services sociaux tels que l'AMO. Certaines collaborations ont été renforcées



ou renouvelées, comme le partenariat avec Cocoricoop, maintenu depuis plusieurs années et porteur de sens pour l'ensemble des parties.

De nouveaux partenariats émergent, notamment avec Itinériss (projet Garance) et l'ALS d'Andenne, offrant des perspectives de développement. Une collaboration existe également avec Vis-à-Vis («Un cœur à prendre »).

Le réseau de soins est renforcé, en particulier via la coordination avec les médecins traitants et les services d'aide à domicile (SPAF, ADMR, ASD), afin de garantir des conditions de vie adaptées.

Enfin, des rencontres régulières sont organisées avec les familles, les proches et les administrateurs de biens, au minimum une fois par an, afin d'assurer le suivi des projets individualisés. L'AViQ de Dinant est associée en fonction des besoins, et des contacts complémentaires sont mis en place tout au long de l'année afin de maintenir la qualité du partenariat.

3.3.4. Fonctionnement

Notre service est composé de trois dispositifs d'accompagnement différenciés :

- Le projet « **Exploration** » qui a pour objectif d'accompagner, à court terme, l'utilisateur à déterminer un projet de vie réaliste et réalisable ;
- Le projet « **Esquisse** » qui a pour objectif d'accompagner, à moyen terme, l'utilisateur à être autonome et indépendant du service par le biais de la progression et de l'apprentissage ;
- Le projet « **Escale** » qui a pour objectif d'accompagner, sur le long terme, l'utilisateur au sein de sa vie quotidienne dans une perspective de sécurisation et de bien-être.

100

MON AUTONOMIE, Où et comment je la construis



3.3.5. Activités et événements

« En sécurité, forte et libre »

En 2025, un petit groupe de femmes, accompagnées d'Anne-Julie et de Sarah, ont participé à 5 ateliers Garance, organisés par Itinériss. Le thème était : « En sécurité, forte et libre ». C'est un projet uniquement pour les femmes porteuses d'une déficience intellectuelle.

Il était important pour le SLS de sensibiliser ces femmes aux risques qu'elles encourent plus que d'autres, d'être « abusées » et de les aider à se sentir plus fortes et en sécurité chez elles ou en rue. Elles ont donc, par le biais de mises en situation, appris à repérer le danger, l'éviter et avoir des réflexes de défenses.



Les soirées « Escales »

Mises en place il y a quatre ans, les soirées « Escales » sont nées du constat d'un isolement important chez les bénéficiaires ainsi que d'un manque de liens entre eux. Afin d'y répondre, un premier moment convivial sous forme d'apéritif a été organisé. Face au succès rencontré, l'activité a été pérennisée à raison d'une rencontre mensuelle.

Une réunion organisationnelle a permis aux bénéficiaires de proposer des idées d'activités, qui ont ensuite été sélectionnées afin d'établir un calendrier annuel. Une demande de budget a également été introduite auprès des administrateurs de biens.

Sur un groupe de 16 bénéficiaires, la participation moyenne est d'environ 12 personnes, variant selon les activités proposées. La participation reste libre, mais certaines activités plus attractives (repas BBQ, restaurant, sorties conviviales) rencontrent un fort engouement.

Au fil du temps, ces soirées ont favorisé la création de liens entre les participants, contribuant à une dynamique de groupe positive où les échanges se font naturellement, entre jeunes et moins jeunes. Face aux évolutions du service, notamment la réduction de l'encadrement (passage de deux à un éducateur), une adaptation a été nécessaire. L'implication croissante des bénéficiaires a toutefois permis de maintenir la qualité et la continuité des activités.



Parmi les activités proposées : cinéma, dégustations à l'aveugle, promenades, sorties (marché de Noël), jeux de société, etc.



3.3.6. Evolution par rapport à 2024

Les années 2025 et 2026 constituent une période de transformation majeure pour le SLS, tant sur le plan organisationnel que pédagogique. Il s'agit de s'appuyer sur les pratiques développées par le passé, tout en engageant une réflexion approfondie afin d'améliorer et d'optimiser notre fonctionnement quotidien. L'objectif est double : garantir le bien-être des bénéficiaires tout en renforçant celui des professionnels.

Cette dynamique est actuellement en cours. L'équipe a bénéficié d'un temps de supervision, qui a permis à chacun de déposer son vécu, de se retrouver collectivement et de redonner du sens au travail, dans un contexte marqué par un manque de ressources humaines persistant depuis deux ans. En effet, le départ de quatre collègues sur une période relativement courte nous a contraints à repenser notre organisation et à nous réinventer.

Ce processus de reconstruction est progressif. Des avancées sont déjà visibles, même si certains aspects restent encore en cours d'élaboration. Cette démarche vise à soutenir à la fois le bien-être de l'équipe et l'équilibre des bénéficiaires que nous accompagnons.

Par ailleurs, cette année s'inscrit également comme une période de transition, marquée par ma prise de fonction en tant que responsable de service, après une phase d'incertitude.

Conseil des usagers (CDU)

Après 1an et demi de fonctionnement, nous avons pris la décision commune, avec les bénéficiaires impliqués, de ne pas poursuivre le CDU. En effet, des endroits participatifs de consultation existent déjà dans le service et le sens même du SLS est de rendre le bénéficiaire acteur de son projet.

De plus, leurs possibilités d'être acteurs au niveau du fonctionnement du service semble limitées de par les réorganisations structurelles que nous vivons et qui sont indépendantes de notre volonté.

Les bénéficiaires, dans leur évaluation, ciblaient principalement comme sens la convivialité qui est déjà présente dans d'autres espaces du service.

Maison communautaire

Dans le cadre de notre fonctionnement, nous disposions initialement de deux maisons communautaires permettant d'accueillir et d'accompagner les bénéficiaires dans les meilleures conditions. Cependant, nous avons récemment dû faire face à une réorganisation importante de notre dispositif.

En effet, la fermeture temporaire de la maison communautaire « Le Temps d'une Pause » s'est imposée pour plusieurs raisons organisationnelles et structurelles. Cette décision, bien que difficile, a été nécessaire afin de garantir la qualité de l'accompagnement proposé et de recentrer nos ressources.

Cette fermeture a eu des conséquences concrètes : les bénéficiaires qui y étaient accueillis ont dû être relogés, impliquant un déménagement et une réadaptation à un nouvel environnement de vie. Par ailleurs, cette situation a entraîné une réduction de notre capacité d'accueil, avec la perte de quatre logements sur lesquels nous pouvions initialement compter.

Dans ce contexte, un important travail de réorganisation a été mené autour de l'unique maison communautaire maintenue. Ce processus a inclus plusieurs étapes essentielles : le déménagement des bénéficiaires, la réappropriation des lieux, un changement de nom afin de marquer une nouvelle dynamique, ainsi qu'un travail de concertation avec les bénéficiaires pour favoriser leur implication et leur adhésion au projet.

Ce processus s'est voulu participatif et progressif, permettant à chacun de trouver sa place dans ce nouvel environnement. Il s'est également concrétisé par l'organisation d'une crémaillère, moment symbolique visant à renforcer le sentiment d'appartenance et à marquer ce nouveau départ collectif.

Aujourd'hui, malgré une capacité d'accueil réduite, cette réorganisation nous permet de poursuivre notre mission dans un cadre repensé, avec une attention particulière portée à la qualité de vie et à l'accompagnement des bénéficiaires.

Logements

Nous rencontrons des difficultés croissantes pour trouver des logements à des prix abordables pour les bénéficiaires que nous accompagnons. La tension du marché immobilier rend l'accès au logement de plus en plus complexe, en particulier pour les personnes en situation de vulnérabilité.



Cette réalité a un impact direct sur notre travail au quotidien. Les parcours d'accompagnement se retrouvent ralentis, voire bloqués, faute de solutions de logements adaptées. Il devient difficile de proposer des perspectives concrètes et durables aux bénéficiaires, ce qui peut freiner leur évolution et leur stabilisation.

Par ailleurs, cette situation affecte également notre capacité d'accueil. Le manque de logements disponibles empêche l'entrée de nouvelles personnes dans le service, alors même que les demandes sont nombreuses et les besoins bien présents. Cela crée une forme d'engorgement, où les sorties sont limitées et les entrées contraintes.

Face à ces difficultés, nous devons sans cesse redoubler d'efforts pour identifier des solutions, tout en étant confrontés à une réalité de terrain de plus en plus tendue. Cette problématique constitue aujourd'hui un enjeu majeur dans la continuité et l'efficacité de notre mission d'accompagnement.

3.3.7. Pistes de réflexion et propositions pour 2026

Dans la continuité des transformations engagées, plusieurs axes de travail se dégagent pour 2026 :

- **Réorganisation et clarification du cadre de travail**
Poursuivre la réadaptation du travail journalier en définissant des priorités claires, une répartition des rôles stabilisée et des modalités d'intervention adaptées aux ressources disponibles.
- **Soutien et consolidation de l'équipe**
Maintenir des espaces de supervision et de concertation afin de prévenir l'épuisement professionnel, renforcer la cohésion d'équipe et soutenir les professionnels dans un contexte encore fragile.
- **Renforcement de l'accompagnement individualisé**
Développer des outils pédagogiques et affiner l'observation de terrain afin d'ajuster les accompagnements aux besoins spécifiques de chaque bénéficiaire, notamment face à l'augmentation des problématiques psychiatriques.
- **Développement du réseau et des opportunités inclusives**
Poursuivre l'ouverture vers l'extérieur et renforcer les partenariats existants afin de répondre au manque d'activités inclusives sur le territoire, en particulier en matière d'occupation de journée et de participation citoyenne.
- **Réflexion autour de la problématique du logement**
Continuer à explorer des pistes de collaboration (AIS, partenaires locaux) afin d'élargir les possibilités d'accès au logement et limiter les freins à l'accompagnement.
- **Valorisation de la participation des bénéficiaires**
Maintenir et développer des espaces favorisant le lien social et l'implication (ex : soirées Escapes), tout en tenant compte des réalités organisationnelles du service.



3.3.8. Conclusion

L'année 2025 a été marquée par de nombreux défis ayant profondément impacté l'organisation et le fonctionnement du service. Entre autres, la perte de plusieurs collègues, les difficultés liées au logement, les réorganisations internes et l'absence temporaire de coordination, l'équipe a dû faire preuve d'une grande capacité d'adaptation pour maintenir la qualité de l'accompagnement.

Malgré ce contexte exigeant, ces épreuves ont également mis en évidence l'engagement, la solidarité et la résilience des professionnels. Elles ont permis d'amorcer un travail de fond autour des pratiques, de l'organisation et du sens donné à l'accompagnement.

L'arrivée d'un nouveau responsable marque un tournant important et ouvre une nouvelle dynamique. Cette période de transition, amorcée en 2025, se poursuivra en 2026 avec l'objectif de stabiliser le fonctionnement du service, de renforcer le bien-être de l'équipe et de consolider les bases d'un accompagnement de qualité.

Dans ce contexte, le service reste pleinement mobilisé autour de sa mission première : accompagner les bénéficiaires avec bienveillance, professionnalisme et dans une perspective d'autonomie et d'inclusion. L'année 2026 s'inscrit ainsi comme une étape clé de consolidation, porteuse d'ajustements mais aussi d'opportunités pour construire un fonctionnement plus équilibré et durable.

Laetitia PONSEELE,

Responsable de Service du SLS « Mon Projet » (depuis mars 2025)



4. Département supports

4.1. Service technique



- Placement d'un contrôle d'accès et sécurisation des portes de secours au SRJ « Pleins Champs ».
- Placement d'une nouvelle détection incendie dans le bâtiment Urbain Vanderschraege (SRJ « Horizons » - Escal'Ados).
- Placement d'un contrôle d'accès, mise en conformité incendie et nouvelle détection incendie au SAJA « Solignac ».
- Placement de pompes dans la cage d'ascenseur du SRJ « Pleins Champs » suite à des infiltrations d'eau.
- Travaux pour l'installation de la plaine de jeux du SRJ « Pleins Champs ».
- Rénovation du local du serveur informatique.
- Création d'un parking pour les véhicules institutionnels.
- Création d'espaces pour installer les conteneurs de tri des déchets.
- Sécurisation du bois situé rue Cardijn à Schaltin.
- Début des travaux dans le bâtiment du service technique, dans le cadre de la mise en conformité incendie.

106

4.2. Service des transports

- Mise en place de balises GPS sur l'ensemble du charroi.
- Acquisition de 2 véhicules 9 places.
- Acquisition d'un nouveau véhicule TPMR pour le SAJA « Solignac » via CAP 48.
- Acquisition d'un véhicule pour le service technique.
- Mise en place d'un outil de suivi des incidents : pannes, problèmes, accidents.



4.3. Service de la cuisine



- Mise en place d'un logiciel de commandes et de gestion des menus.

4.4. Techniciens de surface

- Mise en place de produits professionnels sur l'ensemble des services.
- Appareil de distribution des produits.
- Nouveau matériel de nettoyage.



107

4.5. Service administratif, financier et RH



- Mise en place du nouveau logiciel pour la gestion des horaires.
- Travail collaboratif avec l'ensemble de l'équipe administrative.
- Mise en place d'une politique de marchés publics.
- Nouveau système de fonctionnement pour la gestion des logements du SLS « Mon Projet ».



4.6. Informatique

- Placement de la fibre optique.
- Uniformisation de la téléphonie.



Christophe MATHURIN,

Responsable des services administratif, financier, RH et supports.



5. Vie institutionnelle

L'année 2025 a été ponctuée de nombreux moments fédérateurs ayant rassemblé l'ensemble des services de notre institution dans une ambiance conviviale et bienveillante. Au-delà de leur dimension festive, ces événements constituent de véritables occasions de rencontre, permettant à chacun de mieux connaître les autres, de partager des expériences et de renforcer les liens entre collègues et bénéficiaires. Ils invitent également chacun à se dépasser, à oser sortir de ses habitudes et à révéler de nouvelles aptitudes, tant sur le plan relationnel que personnel. Ces temps de partage participent pleinement au renforcement de la cohésion, de l'entraide et de l'énergie positive qui animent notre institution au quotidien.

5.1. Jason Day

Le traditionnel « Jason Day » célèbre cette année sa vingt-cinquième édition. Depuis plus de vingt ans, cet événement organisé chaque premier mercredi de juin rend hommage à Jason, jeune bénéficiaire du SRJ « Horizons » et grand passionné de football.

Âgé de seulement 8 ans, Jason a perdu la vie à la suite d'un tragique accident survenu lors d'un match de football. La chute d'un but lui a causé une blessure mortelle alors qu'il pratiquait le sport qu'il aimait tant. Depuis ce drame, le « Jason Day » réunit chaque année de nombreux participants issus des différents services de l'institution souhaitant prendre part à cette journée commémorative. Autour d'un tournoi de football placé sous le signe de la convivialité, de la joie et de l'esprit d'équipe, chacun contribue à faire vivre la mémoire de Jason.



Bien plus qu'une simple rencontre sportive, cette journée constitue un moment fort de partage, de solidarité et d'émotion. Elle permet également de préserver des souvenirs précieux, notamment grâce à la présence toujours très touchante du papa de Jason.

5.2. Journée de sensibilisation aux ODD

Initiée en 2024 dans le cadre de notre démarche de transition vers un développement durable, la journée de sensibilisation aux Objectifs de Développement Durable (ODD) a rapidement trouvé sa place parmi les projets fédérateurs de notre institution. Portée par la volonté de sensibiliser bénéficiaires et travailleurs aux enjeux du développement durable, cette initiative vise également à renforcer les échanges, la transversalité et la coopération entre les différents services.

Au regard du succès rencontré lors de la première édition, l'expérience a été renouvelée le 19 août 2025 à travers une nouvelle journée placée sous le signe de la convivialité, de la sensibilisation et du partage. L'ensemble des services de l'institution a été invité à participer à cet événement rassemblant bénéficiaires et professionnels autour d'activités ludiques et éducatives.

Tout au long de la journée, différentes animations ont été proposées afin d'aborder la thématique du tri des déchets de manière accessible et interactive. Le camion pédagogique du BEP a accueilli les participants pour une présentation et des échanges autour des bonnes pratiques de tri. Une courte vidéo de sensibilisation est venue compléter cette approche informative. Des jeux en bois mis à disposition par le CLF ainsi qu'une activité de Disc Golf ont également permis de favoriser la participation et les moments de détente dans une ambiance chaleureuse et dynamique.



Comme lors de la précédente édition, un barbecue offert à l'ensemble des participants a constitué un temps fort de la journée, propice aux rencontres et aux échanges entre services. La présence du glacier local « Le p'tit Moressée » a également apporté une touche gourmande et rafraîchissante particulièrement appréciée.

Cette seconde édition a une nouvelle fois rencontré un bel enthousiasme et confirme l'importance de ce type d'initiative au sein de notre institution. Au-delà de la sensibilisation aux enjeux environnementaux, ces journées contribuent pleinement au renforcement du vivre-ensemble, de la cohésion et de l'engagement collectif en faveur d'un avenir plus durable.



5.3. Journée associative

Comme chaque année, une journée festive et récréative a été organisée en collaboration avec les écoles partenaires du site de Schaltin afin de clôturer l'année scolaire dans une ambiance conviviale et chaleureuse. L'édition 2025 avait pour thème la magie, pour le plus grand plaisir des bénéficiaires, jeunes et adultes, et des équipes présentes.



La journée a été rythmée par différentes animations et moments de découverte autour de cet univers féerique. Un magicien, particulièrement apprécié, est venu émerveiller petits et grands grâce à un spectacle interactif qui a suscité enthousiasme, rires et étonnement tout au long de sa prestation.

Dans une atmosphère détendue et joyeuse, les participants ont également pu profiter de moments de partage entre services et écoles partenaires. La journée s'est clôturée autour d'un goûter convivial accompagné de jus de fruits frais, permettant à chacun de terminer cette belle rencontre sur une note gourmande et rafraîchissante.

5.4. Opération chocolat



La vingt-septième édition de l'« Opération chocolat », organisée d'octobre à décembre 2025 par le Comité de Levée de Fonds de l'institution, a une nouvelle fois rencontré un très beau succès. Grâce à l'implication et à la motivation des bénéficiaires ainsi que des travailleurs mobilisés pour la vente des petits paquets de mini bâtons Galler, 2 750 paquets ont été vendus cette année.

Les bénéfices récoltés permettront de soutenir plusieurs projets directement destinés à améliorer le bien-être et la qualité de vie des bénéficiaires accueillis au sein de notre institution.

Nous adressons nos plus sincères remerciements à toutes les personnes ayant contribué à la réussite de cette action : vendeurs, acheteurs, particuliers, entreprises et partenaires, sans oublier la chocolaterie Galler pour son précieux soutien et sa fidèle collaboration.



5.5. « Balade Pique-nique au Château »

En septembre 2025, notre institution a organisé la quatrième édition de la désormais célèbre « Balade Pique-Nique au Château », nouveau nom donné à l'événement anciennement intitulé « Balade Champêtre et Pauses Gourmandes ». Ce changement reflète l'évolution de l'organisation de la journée, notamment autour du nouvel arrêt pique-nique installé dans le superbe parc du Château de Schaltin, qui a apporté une dimension encore plus conviviale à cette édition.

Portée par le comité de levée de fonds, cette journée a une nouvelle fois rassemblé de nombreux participants autour d'un moment de nature, de détente et de partage. Malgré une météo annoncée comme incertaine et peu engageante, 175 marcheurs ont répondu présents. Si la participation était légèrement inférieure à celle des années précédentes, le soleil a heureusement fait son apparition au fil de la journée, permettant à chacun de profiter pleinement des activités extérieures dans une ambiance chaleureuse et détendue.



Comme lors des éditions précédentes, deux parcours de 5 ou 10 km étaient proposés aux participants. Cette année, plusieurs nouveautés ont enrichi l'expérience et rencontré un réel succès. En plus du pique-nique organisé dans le cadre verdoyant du parc du Château de Schaltin, un grand jeu de piste a été mis en place sur les deux parcours. Très apprécié des participants, ce jeu a apporté une touche ludique supplémentaire à la marche et a suscité un bel enthousiasme grâce aux lots proposés aux gagnants.



La réussite de cette journée repose une nouvelle fois sur l'implication remarquable des bénéficiaires et des travailleurs, investis dans l'organisation de l'événement, la préparation des activités, la participation à la marche ainsi que l'aide apportée tout au long de la journée. Leur engagement a largement contribué à l'atmosphère conviviale et familiale qui caractérise cet événement.

Nous remercions chaleureusement l'ensemble des participants, bénévoles, partenaires et équipes mobilisées pour leur présence et leur investissement. Cette édition 2025 a confirmé l'attachement du public à cette initiative devenue un véritable moment de rencontre et de cohésion entre l'institution, les familles et les personnes extérieures.

Fort de cet enthousiasme et des nombreux retours positifs reçus, nous sommes déjà motivés à renouveler l'expérience en 2026. De nombreuses idées sont déjà en préparation afin d'innover encore davantage et de rendre cet événement toujours plus agréable, convivial et attractif pour tous les participants.

5.6. Partenaires

Au cours de cette année, nous avons eu le privilège de collaborer avec une multitude de partenaires. Certains se sont distingués de manière particulièrement marquante, mais tous sont chers à nos yeux et indispensables au bon fonctionnement de nos services. Leur engagement sincère, leur générosité et leur soutien inestimable ont profondément résonné en nous, laissant une empreinte indélébile dans nos cœurs. Ces partenaires ont su dépasser les simples relations professionnelles pour devenir de véritables alliés, dont l'impact positif et la confiance renouvelée ont enrichi notre parcours.

Tous simplement un énorme MERCI à chacun d'entre eux !!!



AVIQ

Avec le soutien de
la



Loterie Nationale



Et à tous les autres ♥ ♥ ♥



6. Conclusion

Une année se clôture, mais notre mission, elle, se poursuit sans cesse.

Chaque fin marque avant tout le début d'un nouveau chemin à construire ensemble.

Une équipe de direction au complet

L'année 2026 va permettre de retrouver progressivement une équipe de direction au complet. Après l'arrivée de João Loureiro en septembre 2025 comme directeur du département « Jeunes », l'arrivée du directeur du département « Adultes », Aurélien Hardenne au début de l'année 2026 permettra de finaliser cette structuration et de renforcer la cohérence du pilotage institutionnel.

L'objectif de l'équipe de direction est de poursuivre le travail initié ces dernières années, notamment autour d'une vision plus structurée des projets et des objectifs de chaque service. Cette dynamique vise à permettre à chaque secteur de disposer de repères clairs, d'axes de travail définis et de plans d'actions cohérents au regard des réalités du terrain.

Les chantiers restent nombreux et importants dans l'ensemble des services. Cette organisation doit permettre de mieux accompagner les équipes, de renforcer l'évaluation des pratiques et de poursuivre l'amélioration continue de la qualité de l'accompagnement proposé aux bénéficiaires.

Au-delà des défis organisationnels, cette nouvelle dynamique de direction doit également constituer un point d'appui pour soutenir les équipes, favoriser la transversalité entre les services et donner davantage de lisibilité aux orientations institutionnelles pour les années à venir.

Le département « jeunes »

L'année 2026 sera également une année importante pour le département « jeunes » avec la structuration des réunions de département rassemblant les responsables des différents SRJ de l'institution.

Cette dynamique a pour objectif de renforcer le travail transversal entre les services, de favoriser le partage des expériences de terrain et de construire une vision commune de l'accompagnement des jeunes au sein de l'association.

Même si les populations accueillies présentent des réalités et des besoins différents selon les services, la volonté reste identique : garantir partout un accompagnement de qualité, cohérent et respectueux des bénéficiaires. Cette collaboration permettra également de soutenir les équipes dans leurs pratiques, de mutualiser les réflexions éducatives et de renforcer la cohérence institutionnelle autour des projets menés dans chaque structure.



Le département « adultes »

Le département « adultes » aborde une nouvelle étape de son histoire avec l'arrivée d'une nouvelle équipe dirigeante (un nouveau directeur ainsi que de nouveaux responsables de service). Cette transition ouvre la voie à une nouvelle dynamique institutionnelle qu'il conviendra de construire progressivement, en s'appuyant sur les compétences des équipes et l'expérience acquise au fil des années.

Nous nourrissons l'espoir de poursuivre le développement des projets existants tout en améliorant encore la qualité des services rendus aux bénéficiaires. Les fondations du département sont solides et les bases pédagogiques qui soutiennent les accompagnements demeurent incontestablement des points d'appui essentiels pour l'avenir.

L'enjeu des prochaines années sera de continuer à soutenir les équipes, à nourrir les réflexions institutionnelles, à développer des projets ambitieux et à renforcer les collaborations entre les différents services du département « adultes », notamment entre le service d'accueil de jour et le service de logements supervisés.

Les liens entre ces deux services apparaissent aujourd'hui indispensables afin d'assurer davantage de continuité dans les parcours des bénéficiaires, de favoriser des accompagnements plus cohérents et d'offrir des réponses mieux adaptées aux besoins de chacun.

Au-delà des changements organisationnels, c'est bien la volonté de construire une dynamique collective, humaine et porteuse de sens qui guidera les actions à venir.

Outils pédagogiques et communication institutionnelle

En appui à l'institution, nous avons fait le choix d'implémenter le logiciel Pep'S, un outil centré sur le bénéficiaire et destiné à améliorer la communication, le suivi et le partage d'informations au sein des équipes.

Pour l'année 2026, notre volonté est de désigner une personne référente qui aura pour mission d'accompagner le développement du logiciel au sein des différents services, d'assurer son implémentation progressive et de soutenir les travailleurs dans son utilisation quotidienne à travers des formations adaptées.

Nous sommes convaincus qu'une meilleure circulation des informations concernant les enfants, les jeunes et les adultes accompagnés permettra d'améliorer encore la qualité des services rendus ainsi que la cohérence des accompagnements proposés.

Ce projet demandera toutefois du temps, de l'investissement et de la patience. L'appropriation d'un nouvel outil ne peut se faire du jour au lendemain. C'est par une utilisation progressive et régulière que les équipes pourront pleinement appréhender les différentes fonctionnalités proposées et intégrer cet outil dans leurs pratiques professionnelles quotidiennes.



Parallèlement à ces évolutions, l'institution a poursuivi un travail de fond autour de son identité visuelle et de la lisibilité de ses différents services. Cette réflexion s'inscrit dans une volonté globale de renforcer la cohérence institutionnelle tout en permettant à chaque structure d'affirmer son identité propre. Dans ce cadre, le SRJ situé à Schaltin adopte désormais la dénomination « Horizons ». Ce changement répond à un constat récurrent de confusion auprès du public, la dénomination précédente (« Institut de Schaltin ») amenant régulièrement à associer l'ensemble de l'institution au seul SRJ de Schaltin. À travers cette nouvelle identité, l'objectif est de mieux distinguer les différents services composant l'association, d'améliorer leur visibilité et de proposer une communication plus claire, plus accessible et plus représentative de la réalité institutionnelle.

Ce projet institutionnel a été officiellement finalisé à l'occasion d'un drink de lancement organisé le 2 avril 2026, marquant une étape importante dans l'évolution de l'image de l'ASBL. Une partie du résultat de ce travail est d'ailleurs déjà visible à travers le nouveau visuel et la nouvelle présentation de ce rapport d'activité, qui reflètent cette volonté de modernisation, de cohérence et de meilleure identification des différents services de l'institution.

Projets RH

D'autres projets importants seront également mis en œuvre au sein du service administratif. Nous avons notamment fait le choix d'arrêter l'utilisation du logiciel KELIO, dédié au pointage et à la gestion des horaires, afin d'implémenter un nouveau logiciel : GAP.

Cette transition représentera un chantier important pour l'institution. Elle nécessitera un travail conséquent d'implémentation, d'adaptation des procédures ainsi que la formation progressive de l'ensemble des équipes. Nous espérons que ce nouvel outil permettra de répondre plus efficacement aux difficultés rencontrées ces dernières années, notamment en matière de gestion des horaires, de suivi des prestations et d'accessibilité des informations pour les travailleurs. L'objectif est également de permettre aux équipes de consulter plus facilement leurs horaires et de simplifier certaines démarches administratives du quotidien.

Parallèlement à ce projet informatique, un important travail de structuration des fonctions est également en cours. Nous avons entamé l'élaboration de nouvelles descriptions de fonction avec la volonté d'uniformiser les référentiels au sein de l'institution. Chaque travailleur disposera ainsi d'une description de fonction claire, reprenant les compétences attendues, les formations nécessaires ainsi que les missions et responsabilités liées à sa fonction.

Ce travail s'inscrira en complément de l'élaboration du plan de formation institutionnel. Il est essentiel de pouvoir identifier, sur plusieurs années, les besoins en formation tant au niveau des équipes que des parcours individuels des travailleurs. Cette démarche doit permettre de soutenir les professionnels dans l'évolution de leurs compétences tout en renforçant la qualité des accompagnements proposés aux bénéficiaires.



Ces différents projets représentent des enjeux importants pour les années à venir et feront l'objet d'un suivi attentif afin d'accompagner au mieux les équipes dans ces changements institutionnels.

Patrimoine et infrastructures

Les années à venir seront également marquées par plusieurs projets de rénovation et de transformation des infrastructures de l'institution.

Certaines habitations appartenant à l'ASBL, notamment la maison située rue Walter Sœur à Ciney, feront l'objet de travaux de rénovation afin de pouvoir être mises à disposition des bénéficiaires du SLS dans des conditions adaptées et de qualité.

Parallèlement, plusieurs projets de transformation des espaces au sein des services sont actuellement à l'étude. Ces aménagements ont pour objectif d'adapter progressivement les infrastructures aux besoins futurs des bénéficiaires et des équipes, tout en améliorant les conditions d'accueil, de travail et de vie au sein des différents services.

Au-delà des aspects matériels, ces projets traduisent une volonté plus large : construire des environnements cohérents, fonctionnels et adaptés aux enjeux futurs de l'accompagnement et de l'évolution de nos missions institutionnelles.

Et demain ?

Les années passent, les projets évoluent, mais une chose demeure essentielle : l'engagement collectif qui fait vivre notre institution au quotidien.

Les défis restent nombreux et les transformations à venir demanderont encore de l'énergie, de l'adaptation et de la persévérance. Pourtant, nous avançons avec confiance, convaincus que la richesse de notre institution repose avant tout sur les femmes et les hommes qui y travaillent chaque jour avec professionnalisme, bienveillance et conviction.

Au fil de cette année, chacun a contribué, à sa manière, à maintenir la qualité de l'accompagnement proposé aux bénéficiaires. Derrière chaque projet, chaque difficulté surmontée, chaque moment de vie partagé, il y a des équipes engagées qui donnent du sens à notre mission.

Nous souhaitons remercier sincèrement l'ensemble des travailleurs pour leur investissement, leur créativité, leur patience et leur solidarité. Dans un contexte parfois complexe, vous avez su rester présents, faire preuve d'écoute et continuer à avancer ensemble avec humanité et responsabilité.



L'avenir se construira progressivement, étape par étape, avec réalisme mais aussi avec ambition. Nous continuerons à développer nos projets, à renforcer nos collaborations et à faire évoluer nos pratiques afin de répondre au mieux aux besoins des bénéficiaires et des équipes.

Plus qu'une succession de services, notre institution reste avant tout une aventure humaine collective, portée chaque jour par des professionnels investis et profondément attachés aux valeurs d'accompagnement, de respect et de dignité.



« Pas à pas, main dans la main vers demain »

Jean ADENS,

Directeur général.



