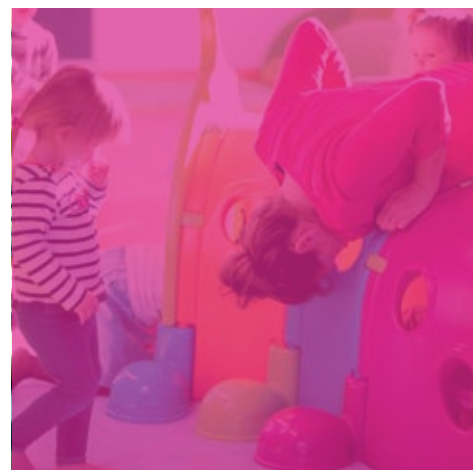




RAPPORT D'ACTIVITÉ

2021



**RETOUR
SUR 2021**

DÉCOUVREZ

Les Pôles 2 et 3,
nos valeurs, les acteurs
et les chiffres-clés...



SOMMAIRE

06

CHAPITRE 1

Le Groupe Jolimont, c'est...

10

CHAPITRE 2

Le Pôle Senior, c'est...

16

CHAPITRE 3

Les chiffres-clés

38

CHAPITRE 7

Le Pôle Enfance, Santé mentale et Assuétudes, c'est...

48

CHAPITRE 8

Focus sur les dernières crèches

56

CHAPITRE 9

Focus sur notre service de Promotion de la santé

20

CHAPITRE 4

Les projets phares
de l'année 2021

30

CHAPITRE 5

Synergies

34

CHAPITRE 6

Vers un nouveau Pôle

60

CHAPITRE 10

Une nouvelle fonction au
sein du P23

64

CHAPITRE 11

Nos projets

68

CHAPITRE 12

Ça se passe chez nous...



Salle d'animation
Ergothérapie

CHAPITRE 1

Le Groupe
Jolimont,
c'est...



LE GROUPE JOLIMONT, C'EST...

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

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

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

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



1^{er}
GROUPE DE
SANTÉ WALLON



1 309
LITS HOSPITALIERS
AGRÉÉS



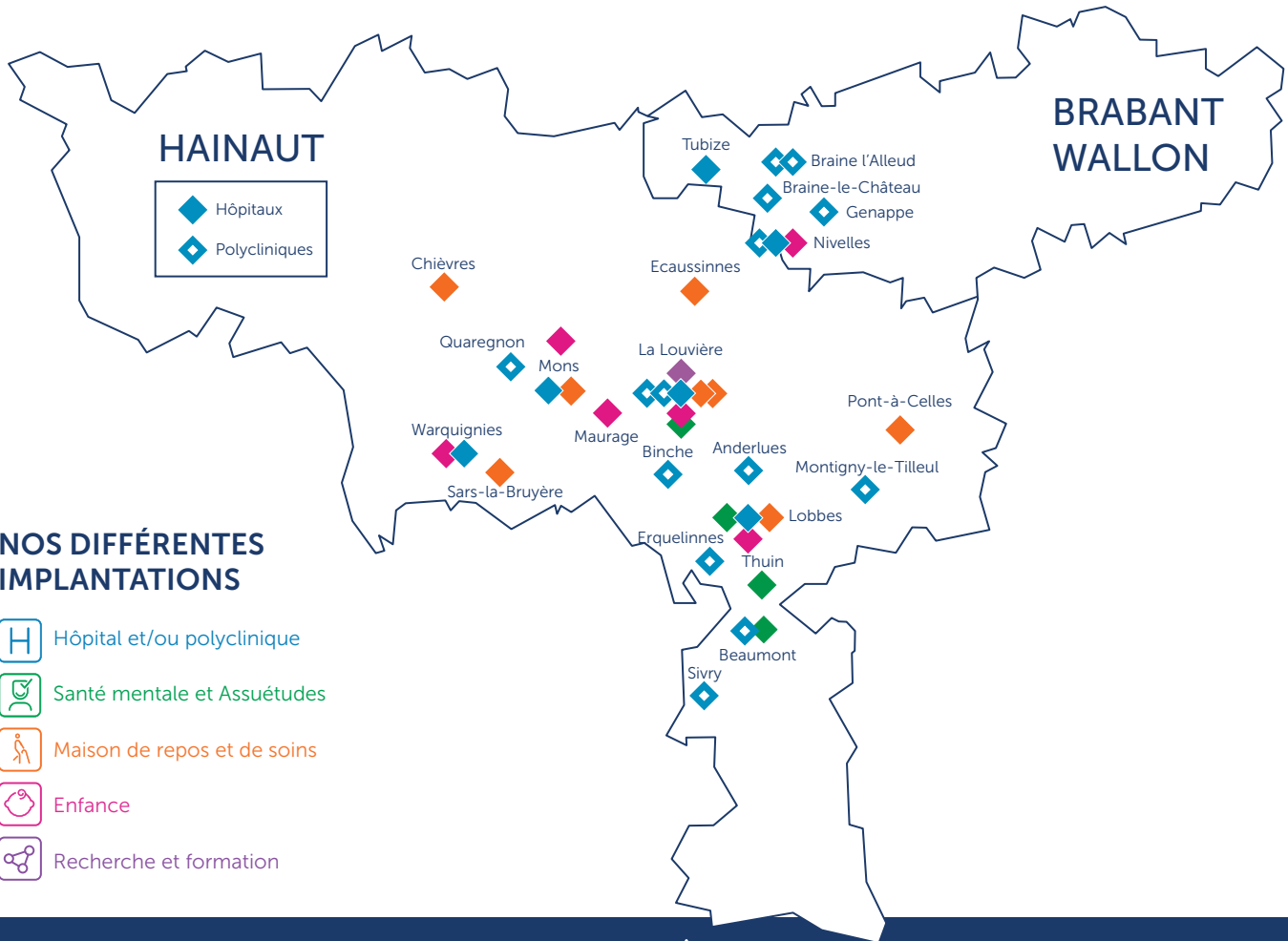
18
LITS EN
COURT-SÉJOUR








659
LITS AGRÉÉS EN
MAISONS DE REPOS



70
LOGEMENTS
RÉSIDENCES-SERVICES



NOS DIFFÉRENTES IMPLANTATIONS

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



5 500
COLLABORATEURS
ET MÉDECINS



249
PLACES EN
CRÈCHES



114 645
PRISES EN CHARGE PAR
NOS SERVICES D'URGENCE



481 651
CONSULTATIONS
HOSPITALIÈRES ANNUELLES



3 899
JOURNÉES D'ACCUEIL
EN EXTRA-SCOLAIRE



16 458
ÉLÈVES PRIS EN CHARGE
PAR LA MÉDECINE SCOLAIRE



284 334
JOURNÉES D'HOSPITALISATION
PAR AN



5 876
CONSULTATIONS ANNUELLES
EN SANTÉ MENTALE



Le Pôle Senior



CHAPITRE 2

LE PÔLE SENIOR

Le Pôle Senior est composé de 7 maisons de repos et de soins (MRS) dont deux avec résidences-services, regroupées au sein de 2 entités juridiques.

A. PRÉSENTATION

L'ASBL ENTRAIDE FRATERNELLE JOLIMONT ⁽¹⁾

Résidence Les Buissonnets

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

Résidence Notre-Dame de la Fontaine

56 résidents dont 25 MRS

Résidence La Visitation

73 résidents dont 42 MRS

Résidence La Seniorie de Longtain

75 résidents dont 40 MRS

Résidence Les Chartriers

128 résidents dont 75 MRS

Résidence Comme Chez Soi

122 résidents dont 55 MRS et 6 lits de court-séjour

LA SPRL STREBO SERVICES ⁽²⁾

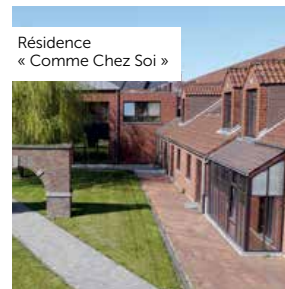
Résidence Le Rambour

52 résidents MR

Résidence Le Planty

13 résidences-services

+ l'asbl La Charmille
depuis janvier 2022



⁽¹⁾ Au 31/12/2021, l'Entraide Jolimontoise SCRLFS a été dissoute et les deux résidence-services (Comme Chez Soi et Chartriers) ont rejoint l'Entraide Fraternelle Jolimont ASBL

⁽²⁾ Au 31/12/2021, la sprl De Sars a été dissoute et la résidence-service Le planty a rejoint la sprl Strebo Services

B. L'AMÉLIORATION CONTINUE ET LA CULTURE APPRENANTE

En complément du mode projets, nous privilégions une culture orientée vers l'amélioration continue.

Les membres de la direction et tous les cadres se sont engagés à favoriser la prise d'initiatives et à donner à chacun l'opportunité de développer ses compétences.

Dans un monde en perpétuelle mutation, nous prôtons un mode de fonctionnement où confiance et responsabilités vont ensemble.

Pour que cela ne reste pas de vains mots, entraînons-nous à prendre des initiatives et développons nos compétences.

Apprenons aussi à signaler les problèmes et les difficultés que nous rencontrons.

Adaptons nos procédures et n'oublions pas de donner un feedback rapide à toutes les personnes concernées.

La charte suivante est donc actuellement mise en place au sein du Groupe Jolimont :



L'AMÉLIORATION CONTINUE

Toutes nos activités convergent vers un même but : prodiguer les meilleurs soins et services à tous dans les meilleures conditions.

Dans notre monde de plus en plus complexe et changeant, nous encourageons la culture d'amélioration continue pour tendre vers l'excellence de façon proactive et agile.

Cette culture est un réel état d'esprit. Elle nécessite l'implication de tous les acteurs, dans un environnement bienveillant et ouvert au changement, et dans lequel, confiance et responsabilité caractérisent la relation entre tous les métiers de l'institution.

Dans ce cadre, nous nous engageons tous, avec le soutien de la Direction et de l'ensemble des responsables,

- à **promouvoir la culture d'amélioration** continue et donc la prise d'initiatives, dans chacune de nos réflexions et de nos décisions,
- à faire **évoluer les procédures** et en déployer de nouvelles pour s'adapter aux réalités mouvantes des attentes et de l'environnement,
- à **développer les compétences de chaque collaborateur** de façon continue et à donner accès à toute l'information nécessaire.

LA CULTURE APPRENANTE

Tant la prise d'initiatives que les actions quotidiennes comportent des risques. Nous encourageons chacun à déclarer les problèmes survenus. Un problème non connu ou caché ne pourra pas être solutionné et se reproduira inévitablement. Tout problème communiqué sert de socle à notre démarche d'amélioration continue et d'apprenance.

Les personnes qui déclarent un problème auront la garantie que le signalement de ce problème n'aboutira à aucune suite négative envers les personnes concernées par ce problème sauf si celui-ci résulte d'un acte de négligence, intentionnel ou répétitif.

Dans ce cadre, nous nous engageons tous, avec le soutien de la Direction et de l'ensemble des responsables,

- à prôner une culture apprenante axée sur le respect, l'entraide et la transparence comme conditions indispensables pour tirer les leçons des événements indésirables, des accidents, des incidents et des «presqu'incidents»,

- à s'attacher à mieux comprendre les interactions entre les différents facteurs ayant finalement conduit à ce problème,
- à développer un système non sanctionnant de transmission des problèmes,
- à ajuster les procédures concernées et à apporter un feedback rapide des améliorations effectuées.

Chacun d'entre nous, quelle que soit sa fonction dans l'institution, est responsable de communiquer les problèmes survenus. L'accent doit être mis sur CE qui s'est passé et COMMENT cela a pu arriver, plutôt que par QUI c'est arrivé.

Au cours de l'ensemble de ces démarches, le bénéficiaire doit être considéré comme un partenaire qui peut participer à l'amélioration du processus de soins et de services.



//
**Le seul homme
à ne jamais faire
d'erreur est celui
qui ne fait
jamais rien**

(T. Roosevelt)

C. NOS VALEURS

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

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

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



ENTRAIDE



AGILITÉ



EXCELLENCE



RESPECT



ENGAGEMENT

NOS VALEURS AGILITÉ

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

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

www.jolimont.be
f i t

NOS VALEURS ENTRAIDE

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

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

www.jolimont.be
f i t

NOS VALEURS ENGAGEMENT

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

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

www.jolimont.be
f i t

NOS VALEURS EXCELLENCE

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

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

www.jolimont.be
f i t

NOS VALEURS RESPECT

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

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

www.jolimont.be
f i t

D. LES ACTEURS

Nos organes de gestion

La composition du Conseil d'Administration et de l'Assemblée Générale est identique à toutes les entités du Groupe Jolimont **depuis juin 2018**. Un Bureau de Pôle a toutefois été désigné. Ce dernier est composé d'administrateurs indépendants désignés à ce titre, de l'Administrateur Délégué du Groupe et de l'Administrateur Directeur Général du Pôle.

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION

CAUDRON Anne-Sophie
 COULIE Bernard
 DE COSTER Patrick
 DEHAME Pierre
 DEHASPE Philippe
 DELMOITIEZ Jacques
 DESCLEE Isaline
 GRAUX Pascal
 LAVAUX David
 LINKENS Isabelle
 MAHEUX Catherine
 MAIRIAUX Bernard
 MATON Michel
 MERCIER Stéphan
 STURBOIS Jean-Michel
 TESOLIN Giorgio
 THIRAN Christine

LE COMITÉ DIRECTEUR DU GROUPE JOLIMONT

MERCIER Stéphan

- *Président du Comité Directeur*
- *Administrateur Délégué et Président du Groupe Jolimont*
- *Directeur Général des sites hospitaliers*

GRAUX Pascal ⁽¹⁾

- *Membre et Directeur Exécutif du CHR Mons-Hainaut*

CAUDRON Anne-Sophie

- *Membre et Directrice Générale du Pôle Senior et du Pôle Enfance Santé Mentale et Assuétudes*

LINKENS Isabelle ⁽²⁾

- *Membre et Directrice Générale du pôle Enfance, Santé Mentale, Assuétudes*

LE BUREAU DE PÔLE SENIOR

Le Bureau de Pôle est chargé de maintenir la dynamique du Pôle Senior, de préparer les dossiers à soumettre au Conseil d'Administration et de stimuler l'administrateur directeur général à atteindre ses objectifs.

CAUDRON Anne-Sophie
 COULIE Bernard
 DE COSTER Patrick
 DESCLÉE DE MAREDSOUS Isaline
 MAHEUX Catherine
 MATON Michel
 MERCIER Stéphan
 STURBOIS Jean-Michel

LE COMITÉ DE GESTION ET DE PILOTAGE

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

BAREZ Dominique

- *Directeur de la Résidence « Comme Chez Soi » depuis novembre 2021*

CAUDRON Anne-Sophie

- *Directrice générale*

DENAMUR Vincent

- *Directeur de la Résidence « Les Buissonnets ».*

DUBBELMAN Antoine

- *Directeur de la Résidence « Comme Chez Soi » jusqu'en août 2021*

GEORIS Nicole

- *Directrice «La Seniorie de Longtain»*

PAYEN Vinciane

- *Directrice de la Résidence «Notre-Dame de la Fontaine»*

PIERET Véronique

- *Coordinatrice Qualité, Organisation et Projets*

PIERRE Laurence

- *Coordinatrice Financement, Projets et Tutelles*

RICOTTA Agnès

- *Directrice de la Résidence « La Visitation »*

ROOSENS Philippe

- *Conseiller en Prévention Pôle Senior*

SCOYEZ Viviane

- *Directrice de la Résidence «Les Charriers»*

SINI Aurélie

- *Directrice de la Résidence « Le Rambour » et des Résidences-Services « Le Planty »*

⁽¹⁾ En date du 01/07/21, GRAUX Pascal est parti à la retraite

⁽²⁾ En date du 01/07/21, LINKENS Isabelle a été nommée Directrice Exécutive des hôpitaux de Lobbes, Nivelles et Tubize

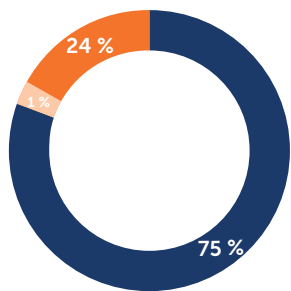


CHAPITRE 3

Les chiffres
-clés

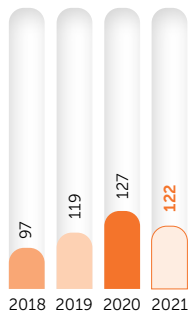


Répartition par nature

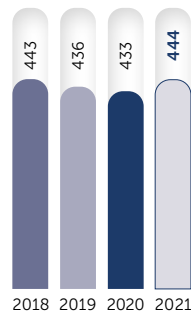


- Contrat à durée indéterminée (438)
- Contrat de remplacement (139)
- Contrat à durée déterminée (1)

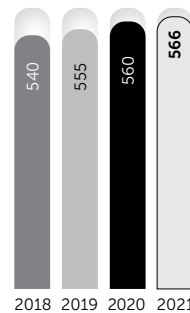
Évolution du volume de l'emploi



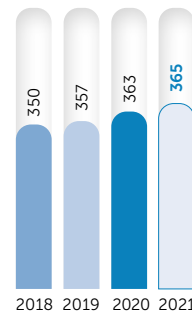
Nombre moyen de temps pleins



Nombre moyen de temps partiels



Nombre moyen de personnes physiques



Nombre moyen d'ETP



6

MAISONS DE REPOS ET DE SOINS



1

MAISON DE REPOS



729

LITS AGRÉÉS

2

CENTRE DE COURT SÉJOUR

18 lits

2

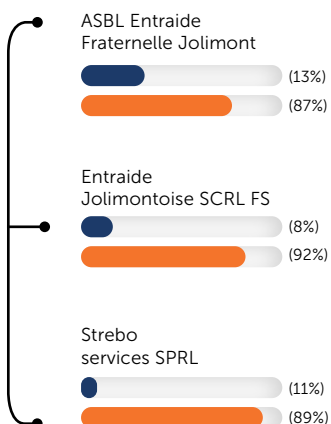
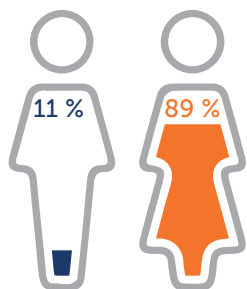
RÉSIDENCES -SERVICES

70 logements

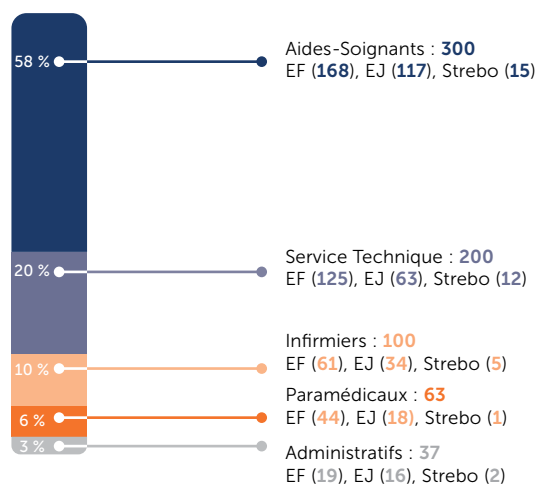


Répartition du personnel par sexe

■ Homme ■ Femme



Répartition du personnel par métier



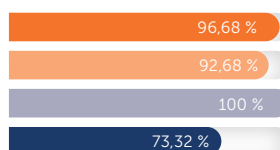
CAPACITÉ

Capacité totale
Capacité MRS
Capacité MR
Capacité CS
Capacité RS

729
323
318
18
70

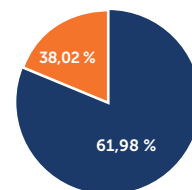
TAUX D'OCCUPATION

Hébergement
INAMI
MRS
CS



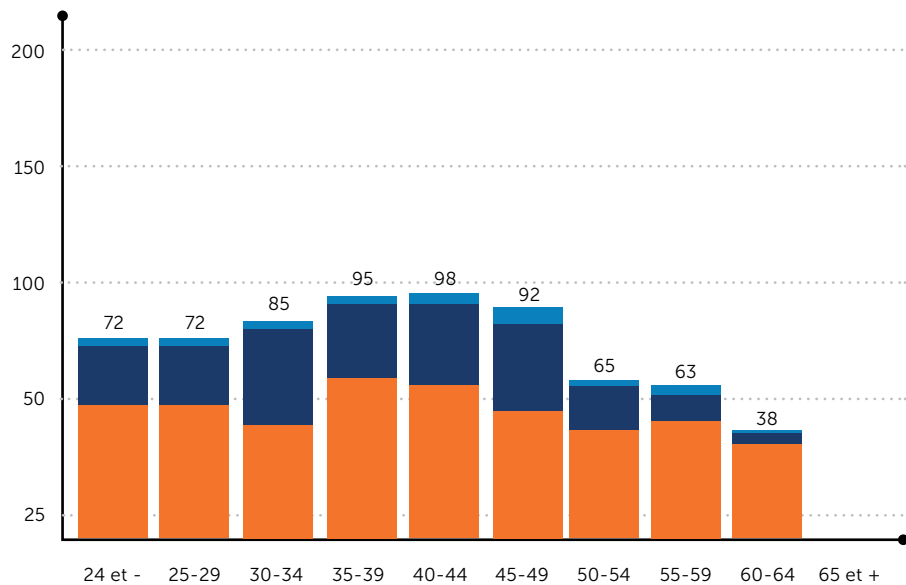
PROFIL DE DÉPENDANCE

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

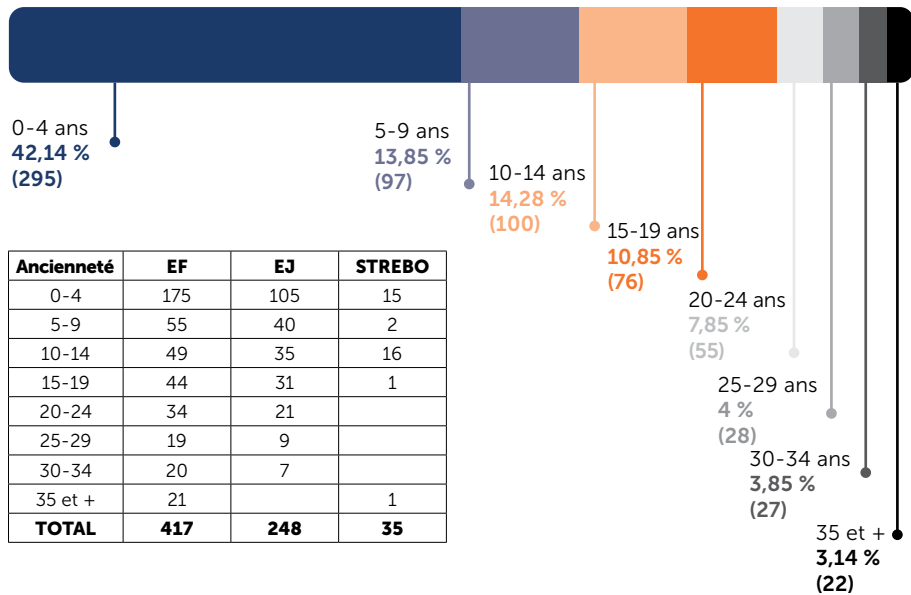


Répartition du personnel par tranche d'âge

- ASBL Entraide Fraternelle Jolimont
- Entraide Jolimontoise SCRL FS
- STREBO services SPRL



Répartition du personnel par ancienneté



Les projets
phares
de l'année
2021



CHAPITRE 4



LA CHARMILLE NOUS REJOINT

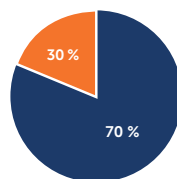
EN QUELQUES CHIFFRES...

TAUX D'OCCUPATION



PROFIL DE DÉPENDANCE

- Personnes âgées ayant un profil de dépendance "lourd"
- Personnes âgées ayant un profil de dépendance "léger"



L'ASBL LA CHARMILLE

Résidence

« La Charmille »

- 109 résidents dont 49 MRS

CONVERGENCE DE VISIONS

La Charmille, établissement d'une centaine de places, dont 49 lits MRS, a rejoint les sites du Pôle Senior. Entre cette asbl jusque-là autonome, fondée en 1981, nichée à Thiméon et qui souhaitait s'adosser à un partenaire d'une part et le groupe Jolimont de l'autre, le courant est bien passé, comme nous l'explique son directeur, Pascal Tavier.

Pascal Tavier possède une formation d'assistant social, qu'il a complétée d'un master en sciences de l'éducation puis d'une spécialisation en gérontologie sociale, ayant toujours estimé que dans le cursus des branches sociales, l'offre en cours s'attachant à la psychologie du vieillissement était un peu chiche. Entré à La Charmille en 1983, il en est devenu directeur en 1996. Il a eu à cœur, dit-il, d'y cultiver les valeurs humaines.

L'établissement, dont il préfère dire que c'est une « maison de vie » plutôt qu'une maison de repos, a toujours veillé au bien-être de ses résidents mais aussi aux conditions de travail de son personnel et à une ouverture sur son environnement direct. De par son implantation dans un petit village (Thiméon est une section de Pont-à-Celles, entre Charleroi et Nivelles), « *La Charmille entretient le dynamisme économique local. Elle s'avère un gros employeur, garantissant un (second) revenu à de nombreux ménages du coin, et contribue au maintien de certains commerces...* » Et s'inscrit dans une logique de maison qui ne se replie pas sur elle-même. « *On s'est toujours voulu un*

milieu plus écloso que clos, par exemple en mettant des locaux à disposition d'habitants du village dans une philosophie de centre de jour. Ou - il y a une vingtaine d'années déjà - en initiant un projet intergénérationnel primé à l'époque supposant que des jeunes de l'entité fassent régulièrement des courses pour les personnes âgées - lesquelles étalaient leurs commandes pour avoir des visites plus fréquentes. » Bref, créer du lien, mettre de l'humain, de la proximité dans les rapports, a toujours été son dada.

La Charmille a désormais rejoint le Pôle Senior. Si la formalisation de ce rapprochement date de fin 2021, c'est bien avant que les contacts se sont noués avec le Groupe. Depuis 2018, détaille Pascal Tavier, « *nous réfléchissions à intégrer une structure, entre autres parce que notre CA, vieillissant, se déforçait et était devenu d'autant plus difficile à renouveler qu'aujourd'hui, gérer une asbl ne se fait plus en mode bon enfant. Cela signifie davantage de responsabilités et une nécessaire professionnalisation.* »

Encore fallait-il trouver une structure au diapason des dimensions sociales et humaines prônées par l'établissement, prête à co-investir dans ses projets architecturaux (à ce moment déjà adoubs par la Région), le directeur souhaitait également préserver l'emploi et des prix corrects pour les familles. Après recherches, la MRS a identifié dans le Pôle Senior un interlocuteur de nature à la rassurer sur les garanties qu'elle espérait,

la convergence des visions, l'harmonie des valeurs. « *On a aimé la grande expertise du Pôle, son intérêt à se déployer dans une zone du Hainaut où il n'était pas encore présent, à embrayer sur nos projets...* ». Bref, notre interlocuteur estime avoir trouvé un port d'attache où « *le projet et l'identité de La Charmille seront préservés mais pourront également évoluer* ».



La formalisation du rattachement de La Charmille au Pôle Senior s'est opérée fin 2021, mais construite à renfort de réunions consolidant la confiance bien avant.

Pascal TAVIER

49 APPARTEMENTS TOUT CONFORT



La MRS La Visitation verra bientôt l'éclosion finale de 49 résidences-services. Comme une kyrielle de projets dans bien des secteurs, cette extension à l'origine planifiée en 2021 a connu des reports, Covid oblige, développe Agnès Ricotta, la directrice du site. Mais la liste d'attente se remplit déjà.

La crise sanitaire et les malfaçons ont perturbé le calendrier des travaux. « Mais cela a permis d'anticiper certains écueils. On a bon espoir, désormais, de voir cette nouvelle offre s'ouvrir en septembre 2022. Dès ce printemps, de la publicité sera activement relancée. »

De quoi s'agira-t-il ? « De 49 appartements tout confort, pour personnes de plus de 60 ans, seules ou en couple, valides ou légèrement dépendantes. Certains possèdent une superficie de 50 m², d'autres de 75 m², avec une ou deux chambres. Ils comprennent une salle d'eau, une cuisine entièrement équipée, une pièce polyvalente où, par exemple, recevoir des proches. Certains ont une terrasse », inventorie la directrice selon laquelle « les diverses contrariétés qu'a dû essuyer le chantier, parce qu'il les a surmontées via des ajustements constructifs, peuvent être vues au final comme un mal pour un bien ».



DÉTENTE AQUATIQUE



Agnès RICOTTA

Depuis l'automne 2021, La Visitation, à Lobbes, bénéficie pour le bien-être des résidents qui le désirent d'une piscine gérée par l'asbl Promo-sport. L'entrée y est gratuite, à certaines heures, pour les pensionnaires de la MRS et sera mise à disposition des locataires des résidences-services. Ce qui élargit la palette des activités proposées. Agnès Ricotta, directrice du site, mise sur une émulation collective.

Cet espace détente a été conçu dans le cadre du chantier de la nouvelle crèche de Lobbes et des résidences-services que la MRS a ajoutées à son offre de logements pour seniors.



Promo-sport est une organisation externe, qui installe et exploite des piscines dans lesquelles du personnel qualifié propose des activités supervisées, comme des séances de bébés nageurs, des cours de natation, de l'aquagym..., résume la directrice. « L'une a élu domicile sur notre site depuis fin septembre 2021. Cela permet de proposer à nos résidents des séances gratuites sous l'œil attentif d'un maître-nageur », décrit-elle.

« Tous n'accrochent pas autant à cette possibilité. A vrai dire, quatre, à ce stade, ont marqué de l'intérêt. Nous nous limitons donc pour le moment à une séance

mensuelle. Mais cet espace aquatique et de détente, que nous avons présenté aux familles et proches via Facebook, je le vois comme une continuité du modèle Tubbe. En effet, une possibilité de mobiliser nos personnes âgées, de les faire bouger dans le respect de leurs capacités et de leurs envies personnelles, pour leur assurer un épanouissement physique et mental, et retarder leur dépendance. »

Agnès Ricotta a confiance. « Nos kinés font des rappels, réactivent régulièrement l'idée. C'est un peu comme pour la gym douce ou le journal de La Visitation. Certaines personnes âgées 'mordent' et participent, d'autres pas ou pas tout de suite. Ce qui est important, c'est d'offrir une animation supplémentaire qui crée une stimulation, toujours dans le respect des envies individuelles. »

Pour mémoire, Tubbe est un concept porté par la Fondation Roi Baudouin (FRB) et soutenu par la Région wallonne. Importé de Suède, il est axé sur une implication accrue des résidents dans la gestion de l'établissement et de son quotidien, avec un focus mis sur la relation humaine. La Visitation a été, en 2020, sélectionnée par la FRB et bénéficie d'un coaching externe pour ancrer davantage cette philosophie maximisant le 'bien vieillir' dans ses murs.

MIEUX CONNAITRE LE QUOTIDIEN DE L'AUTRE, CLEF DE L'ENTRAIDE



Vincent DENAMUR

Il y a, parmi les employés d'une maison de repos, une palette de fonctions. Et des collègues qui se croisent en ne sachant que vaguement de quoi se compose leur journée respective. Avec le concept « Vis ma vie » échafaudé aux Buissonnets, Vincent Denamur, le directeur, entend intensifier synergies et entraide. Au bénéfice final des résidents.

La ligne de force du projet, c'est qu'un collaborateur accompagne dans ses activités un collègue d'un autre service de la MRS, de sorte à mieux appréhender sa réalité de terrain, ses petites et grandes missions quotidiennes, les obstacles qu'il rencontre, les points d'attention insoupçonnés auxquels il se doit de répondre... « Par exemple, c'est une aide-soignante et une infirmière qui suivent un commis de cuisine et découvrent les contraintes de son rôle », illustre le directeur.

« L'appariement peut être purement observationnel, mais aussi, selon la compatibilité des qualifications, pourquoi pas, interventionnel. » Les responsables de service ont cogité sur les combinaisons à envisager et celles à décliner. Pas question, par exemple, qu'un non-soignant soit aspiré dans - ou même témoin de - tâches de soins. Il y a toujours respect de la personne âgée dans son intimité. *« Mais cela peut être instructif pour un commis d'accompagner nos soignants dans leur distribution des repas, pour réaliser à quel point le simple oubli d'une composante sur un plateau repas peut déstabiliser la tournée et/ou un résident. Il constatera aussi que respecter le rythme auquel mange un résident explique la raison pour laquelle les charriots ne sont pas toujours de retour à l'heure demandée. »* Autre illustration : le collaborateur de terrain doit pouvoir suivre la journée d'un 'chef', et du directeur, pour apprécier si ceux-



ci sont « juste » derrière leur écran pendant qu'eux-mêmes « courent partout ».

Bref, « *le but c'est vraiment de doper les synergies et l'entraide entre secteurs par une meilleure connaissance réciproque et renforcer le sentiment que les travailleurs sont là, tous ensemble, pour le résident.* »

« *Vis ma vie* » n'a pas encore démarré, mais le concept a mûri en 2021, e.a. avec l'appui d'un philosophe de l'ULB ayant guidé les responsables dans deux jours d'éthique organisationnelle (« *pour se pencher sur la correction dans les façons d'être, d'agir et réagir face aux besoins tant des équipes que des seniors* ») (Les séances n'ont pas de rapport avec le projet *Vis ma vie*). Une attention particulière a été portée à la procédure de 'couplage' des 'suiveurs' et des 'suivis' - en l'occurrence : un tirage au sort - pour éviter les supputations sur la raison des choix.

Le covid, la vague omicron et l'absentéisme en découlant ont entraîné un retard de calendrier. « *Vis ma vie* » aurait dû être implémenté en février ; il le sera plutôt en mars. Le personnel des Buissonnets au courant du concept s'y montre-t-il réceptif ?

Une information a été donnée au conseil d'entreprise, indique Vincent Denamur, "avec description des buts". Une communication générale a été également organisée en février qui a permis de montrer l'enthousiasme du personnel.

Le directeur espère en tout cas voir se mettre en place un "Vis ma vie 360°" qui permettrait par exemple, grâce au simulateur de vieillissement, la prise de conscience par les collègues des effets tangibles de la sénescence.

Les responsables de service ont cogité sur les combinaisons à envisager ou pas dans les duos suivis-suiveurs.



DES NOUVELLES TECHNOLOGIES AU PROFIT DE NOS SENIORS

La technique qui ne déshumanise pas



Véronique PIÉRET

“
La détection de chutes en chambre, avec alerte, exerce un effet rassurant sur le personnel soignant.”

Sécurité des résidents, relaxation à la fois de ces derniers et du personnel, meilleure perception de la façon dont certaines affections grèvent le fonctionnement d'un corps vieillissant... 2021 a été consacré par Véronique Piéret, la « Coordinatrice qualité » du Pôle Senior, à multiplier les contacts et démos avec les fabricants de diverses technologies spécifiques. A l'usage, l'intérêt des équipes grandit.

Celle qui est également « Coordinatrice organisation et projets » inventorie les technologies qui s'invitent à l'essai dans certaines maisons du Pôle... et titillent la curiosité des autres.

Sur le plan de la sécurité des personnes âgées, elle cite par exemple les dispositifs de détection de chute placés en chambre, comme Kaspard ou Mint. Chacun affiche ses caractéristiques mais répond à la même logique : alerter le personnel soignant en cas de chute ou de déambulation, avec des images non reconnaissables ou des avertissements par capteurs de

pression au sol. Par extension, ces systèmes autorisent une évaluation de la qualité du sommeil du résident, induisant le cas échéant des adaptations de traitements ou la mise en place d'approches non médicamenteuses en fin de journée.

Le Pôle Senior possède aussi des lunettes de réalité virtuelle Lumeen, à destination des résidents. Ceux-ci se baladent dans un pays, un paysage... de leur choix, en binôme avec un animateur qui visualise le même décor sur une tablette. « Impressionnant, paraît-il, d'après ceux qui ont essayé ! Les buts déclarés : évasion, réminiscence, stimulation cognitive et relaxation. Ces montures sont aussi exploitées durant les soins particulièrement douloureux et pour faire bénéficier au personnel, durant ses pauses, d'un programme apaisant - une attention appréciée. »

Les lunettes Psio poursuivent un but assez similaire, mais exploitent la luminothérapie couplée à de la relaxation musicale ou vocale.

Elles aussi, peuvent être chaussées par le personnel en pause pour des séances qui décompressent...

Véronique Piéret évoque encore le simulateur de vieillissement, instructif pour les soignants, par exemple, pour s'adapter au rythme du résident en respectant la capacité résiduelle et non pas en se focalisant sur ses déficits. Pour cette cadre à fonction transversale, il faut une formation des équipes et des partages d'expériences, ce qui est d'ailleurs programmé.

On associe parfois, dans les milieux d'hébergement de personnes fragilisées, adoption de technologies et déshumanisation de l'encadrement. La coordinatrice qualité ne ressent pas, on l'entend, de fascination vis-à-vis de toutes les techniques proposées. « Le contact humain doit rester prioritaire pour nos résidents. »

Les différentes applications citées plus haut sont, selon les cas, testées depuis un moment sur nos sites ou entament au moment de rédiger ce rapport leur galop d'essai.





Synergies entre
le Pôle Senior et
le Pôle Enfance,
Santé Mentale
et Assuétudes



CHAPITRE 5



Agnès RICOTTA

L'INTERGÉNÉRATIONNEL À L'HONNEUR



Le Groupe Jolimont œuvre au rapprochement de ses institutions actives dans l'hébergement des personnes âgées, le Pôle Senior, et celles de son Pôle Enfance. Au programme : une intensification des complémentarités, du partage des compétences et des valeurs du groupe. Et bien sûr, de la dimension intergénérationnelle.



Dans ce contexte, La Visitation, à Lobbes, planche sur des synergies avec la crèche voisine, de 56 places, sortie de terre au printemps dernier. « Hélas, covid oblige, nous n'avons pas encore eu l'occasion d'aller la visiter avec nos résidents intéressés », expose Agnès Ricotta, directrice de la MRS. « Mais nous tissons déjà des liens, des ponts très concrets, par exemple en partageant un ouvrier polyvalent avec elle. »

Et de poursuivre : la volonté est de maximiser les interactions avec cette structure pour tout-petits, les résidents étant enthousiasmés. Mais aussi de travailler davantage avec les services d'accueil extra-scolaires qu'elle offre parallèlement à des enfants plus âgés, que ce soit au jour le jour ou à la faveur de stages. « On pense à des activités intergénérationnelles, comme la création d'un potager, des moments de bricolage, des séances de jeux, une école des devoirs... »

Toute cette dynamique s'inscrit dans la philosophie Tubbe, précise-t-elle. « Elle respecte l'idée que les résidents ont encore des projets en tête, des choses à découvrir, à mettre en œuvre... - de quoi faire de ce lieu, comme j'aime à le dire, un vrai lieu de vie. »



//
Il y a des enfants à qui l'intergénérationnel parle moins, nous respectons cela !

Maud TASCA

CRÉER DE L'ALTRUISME ET DE L'EMPATHIE CHEZ L'ENFANT, GRÂCE À L'INTERGÉNÉRATIONNEL

L'un des grands projets du Groupe Jolimont est de créer des ponts intergénérationnels entre les différentes institutions de ses pôles Seniors et Enfance. Exemple à Lobbes, où cette volonté passe notamment par l'implication des résidents de la maison de repos La Visitation dans l'accueil extra-scolaire.

Comme son nom l'indique, l'accueil extrascolaire vise à accueillir des enfants âgés de 3 à 12 ans en dehors du temps d'école, soit durant les congés scolaires, soit au petit matin et après la sonnerie de 15h. « Notre mission est d'accueillir et de fournir un temps de détente aux enfants, tout en laissant la possibilité aux plus grands de faire leurs devoirs, explique Maud Tasca, coordinatrice psychologue pour l'asbl le Bosquet, qui gère les crèches et l'accueil extrascolaire pour le Groupe Jolimont. Notre spécificité est qu'à Lobbes, cet accueil était établi au sein de la maison de repos La Visitation, ce qui facilitait les activités intergénérationnelles. »

Et de citer les exemples de résidents apportant une aide aux devoirs ou partageant un peu de leur talent, comme l'aquarelle, lors d'ateliers organisés le mercredi après-midi. « Ces activités créent du lien et apportent aux enfants une ouverture d'esprit face à la

différence, détaille la psychologue. Cela suscite de l'altruisme et de l'empathie chez eux, et peut même donner naissance à une relation privilégiée : durant le Covid, des familles ont ainsi gardé le contact avec des résidents avec qui le courant était particulièrement bien passé... »

Pas question, pour autant, d'imposer les activités générationnelles aux bénéficiaires de l'accueil extra-scolaire. « *L'une de nos forces est que nous sommes dans une optique de co-construction avec les enfants : que ce soit pour les activités ou les contacts avec les résidents de la Visitation, nous leur demandons toujours leur avis.* » Un processus a d'ailleurs été mis en place afin de permettre aux enfants d'exprimer leurs observations ou leur (dés) approbation. « *Il y a des enfants à qui l'intergénérationnel parle moins, nous respectons cela !* »

Des projets similaires à celui de Lobbes ont été mis en place sur le site des Charriers, à Mons, ainsi que sur celui des Buissonnets à Saint-Vaast. Hélas, le covid a, encore une fois, tout mis sous cloche en 2020 et 2021. « *Mais tout ceci va reprendre et se développer, car nous avons pour projet de faire vivre l'intergénérationnel sur tous nos sites !* »





CHAPITRE 6

Vers un
nouveau
pôle et une
nouvelle
organisation

LA NOUVELLE ORGANISATION DES PÔLES 2 ET 3



Réunis sous une direction générale unique depuis juillet 2021, les pôles Senior, Enfants et Santé Mentale & Assuétudes ont entrepris un gigantesque travail de réorganisation. Sous le nom provisoire de « Pôle 23 », la nouvelle organisation s'est fixé un grand objectif : **coconstruire un pôle efficient, centré sur ses bénéficiaires, tout en conservant une identité propre à chaque site.**

Le 1^{er} juillet 2021, les pôles Seniors (P2) et Enfance, Santé mentale & Assuétudes (P3) du Groupe Jolimont sont passés sous une direction générale unique. Un regroupement des activités extrahospitalières – baptisé temporairement « Pôle 23 » – qui fait sens, puisqu'il devrait à terme permettre la mise en place d'un service plus complet et repensé, au profit du personnel et surtout des bénéficiaires. *« C'est vraiment l'ADN de notre groupe : placer les bénéficiaires et leurs besoins au centre de nos préoccupations, insiste Anne-Sophie Caudron, la nouvelle*

directrice générale des Pôles 2 et 3 et anciennement directrice générale du Pôle Senior. Avec cette fusion, nous allons pouvoir développer une offre plus variée et complète, avec de nouveaux projets. »

Parmi ces nouveaux projets, l'appui d'une crèche à certaines maisons de repos du groupe permettrait de réaliser des économies d'échelle, de créer des liens intergénérationnels, d'améliorer la qualité de vie de nos soignants. *« La création de ces sites communs a pour but d'augmenter la qualité de vie du personnel soignant, en leur proposant un service de garde d'enfants proche avec des horaires compatibles avec leur métier. »* L'accompagnement des séniors figure également au cœur des projets. Ici, l'objectif est de sortir du schéma institutionnel classique et de proposer un « service de veille » dans un rayon de 3 à 5 km autour de la maison de repos aux seniors qui en expriment le souhait. Ce service assurerait des soins à domicile, la livraison de repas, l'organisation

“ Les Pôles 2 et 3 : Les développer d’une offre plus variée et complète ”



d’activité via un centre de jour et le suivi des activités quotidiennes via quelques capteurs domotiques afin d’alerter le personnel soignant quand une activité habituelle ne se déroule pas comme les autres jours. « Les soignants presteraient à la fois en institution et en ambulatoire sur base volontaire, favorisant, de cette manière, une relation de confiance : si le senior devait entrer en maison de repos, il connaîtrait déjà une partie des équipes de l’institution. » À cela, s’ajoute une volonté d’augmenter le nombre de sites gérés par le Pôle 23, soit par reprise de structures associatives, soit via des contrats de gestion avec le secteur public.

Mais qui dit plus d’activités dit aussi plus de travail, d’où le souhait de gagner en efficacité et de créer de nouvelles synergies, via notamment une remise à plat de tout le fonctionnement des anciens Pôle 2 et 3. « Nous avons fait appel à une société de consultance pour nous aider à mettre en place notre nouvelle organisation. Il s’agit

d’une coconstruction, faite en collaboration avec l’ensemble des cadres et responsables des différents sites. La première phase de ce chantier, aujourd’hui terminée, visait à définir une perspective commune par rapport à nos services, avant de déterminer la structure de notre organisation et établir un nouvel organigramme, un nouveau règlement d’ordre intérieur et de nouveaux processus. Nous avons le souhait d’harmoniser les procédures en conservant tout ce qui fonctionnait bien, et en éliminant ce qui n’était pas efficace. En faisant en sorte que chacun sache précisément qui fait quoi ou qui est responsable de quoi pour au final, offrir le meilleur service possible à nos bénéficiaires... »

L’étape suivante a été de recenser, au sein des différents sites, les projets, « organisationnels » (déjà en cours) ou « transformationnels » (dans le cadre de la fusion des pôles), afin de les prioriser et de créer une feuille de route pour les deux prochaines années.

Les différents responsables de tous les

secteurs et le Comité de Direction ont beaucoup échangé pour aboutir à une connaissance mutuelle des projets. Au fil du temps, le développement de ces projets sera le ciment du « pôle 23 » et permettra de créer une identité commune.

« Tout le processus est axé sur un objectif : que les responsables gardent un maximum d’autonomie sur leurs structures, conclut Anne-Sophie Caudron. Quelques logiciels communs seront mis en place afin d’extraire des données et suivre des indicateurs de gestion, mais la direction générale aura avant tout un rôle de support auprès des directeurs des différents sites. Nous ne voulons pas de sites clonés, impersonnels, avec la rentabilité en point de mire : nous souhaitons que les responsables des sites, qui ont tous un intérêt réel pour leurs bénéficiaires et leurs équipes, puissent vraiment continuer à y mettre leur patte, leur personnalité. Pour qu’à chaque endroit, la mélodie résonne « juste ». »

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



**Anne-Sophie
Caudron**

*Directrice
générale*



**Aurélie
SINI**

Directrice Exploitation



**Laurence
ANTOINE**

*Directrice Financement,
Subsides et Tutelles*



**Patricia
N'KITA**

*Responsable
Ressources humaines*



**Emmanuel
DALVIT**

*Directeur des services supports
et contrôle de gestion*

COMITÉ DIRECTEUR STRATÉGIQUE ET FINANCIER



**Anne-Sophie
Caudron**

*Directrice
générale*



**Aurélie
SINI**

Directrice Exploitation



**Laurence
ANTOINE**

*Directrice Financement,
Subsides et Tutelles*



**Patricia
N'KITA**

*Responsable
Ressources humaines*



**Emmanuel
DALVIT**

*Directeur des services supports
et contrôle de gestion*



**Delphine
DENEUFBOURG**

*Directrice du Pôle
Enfance et Santé
Mentale*



**Jacques
HANSENNE**

*Directeur de
L'Espérance*

Le Pôle
enfance, santé
mentale et
assuétudes,
c'est ...



CHAPITRE 7

PRÉSENTATION DES STRUCTURES

LE PÔLE ENFANCE, SANTÉ MENTALE ET ASSUÉTUDES EST COMPOSÉ DE :



6
CRÈCHES



1
SERVICE DE PROMOTION
DE LA SANTÉ À L'ÉCOLE



3
SERVICES DE
SANTÉ MENTALE



1
ATELIER ARTISTIQUE À VISÉE
THÉRAPEUTIQUE, CÉSAME



2
SERVICES D'ACCUEIL
EXTRASCOLAIRE



1
CENTRE DU
BIEN NAÎTRE



1
CENTRE DE
POSTCURE ALCOOL

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

LE PÔLE ENFANCE, C'EST ...

NOS CRÈCHES ET NOTRE ACCUEIL EXTRASCOLAIRE



**Crèche
La Malogne**

La Louvière
70 places



**Crèche
Les Jeunes
Pousses**

Nivelles
42 places



**Crèche
Les Petites
Canailles**

Lobbès
56 places



**Crèche
Le Nid Colas**

Maurage
42 places



**Crèche
Les Enfanti'll'âges**

Mons
24 places



**Crèche
La Maison de
Justin**

Warquignies
15 places

NOS CO-RESPONSABLES AU SEIN DES CRÈCHES

**Géraldine
PHILIPPE**

*Infirmière
La Louvière*

**Sarah
AITELLA**

*Infirmière
Maurage, Lobbès et Mons*

**Amira
DAOUDI**

*Infirmière
Nivelles*

**Antonia
BELLETIERI**

*Assistante Sociale
La Louvière, Maurage*

**Marcella
IPPOLITO**

*Assistante Sociale
Lobbès*

**Kelly
CANIVET**

*Assistante Sociale
Mons, Warquignies*

**Catherine
MAILLET**

*Assistante Sociale
Maurage*

**Sheldon
DEHON**

*Puériculteur
Warquignies*

**Valérie
HENNAUX**

*Institutrice préscolaire
Maurage et Mons*

LE PÔLE ENFANCE, C'EST ...

COORDINATRICE PÉDAGOGIQUE DES CRÈCHES ET DE L'ACCUEIL EXTRASCOLAIRE

Maud
TASCA

NOTRE ACCUEIL EXTRASCOLAIRE



Les Petites Canailles

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



Les Chartriers

Mons
Accueil pendant les vacances scolaires

NOTRE CENTRE DU BIEN-NAÎTRE



La Louvière

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

NOTRE SERVICE DE PROMOTION DE LA SANTÉ À L'ÉCOLE

Vinciane CLAUSTRIAUX

Infirmière coordinatrice

Dr DEMANET

Médecin coordinateur

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

NOS SERVICES DE SANTÉ MENTALE

**SSM
de Jolimont**
La Louvière

**SSM
Le Pichotin**
Lobbes

**SSM
Le Portail**
Beaumont

Trait d'Union
La Louvière,
Lobbes et
Beaumont

SSM+
La Louvière,
Lobbes et
Beaumont

**Atelier
CESAME**
La Louvière

Le Cordon
Lobbes

Equipe ambulatoire
spécialisée en
alcoologie

Un accompagnement
spécifique dans la crise
du coronavirus

Atelier artistique à
visée thérapeutique
(adultes)

Un accompagnement
des futurs parents
adolescents ou jeunes
adultes

DIRECTEUR ADMINISTRATIF DES SERVICES DE SANTÉ MENTALE

Michaël PEETERS

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

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

NOTRE **CENTRE DE POSTCURE**

L'Espérance (Thuin)

30 lits agréés

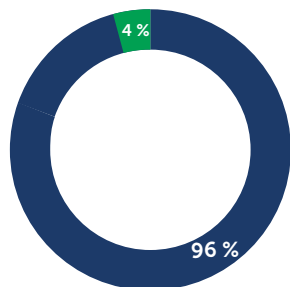
Jacques HANSENNE

Directeur



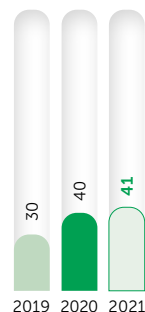
LES CHIFFRES-CLÉS

Répartition par nature



- Contrat à durée indéterminée (144)
- Contrat de remplacement (6)
- Contrat à durée déterminée (0)

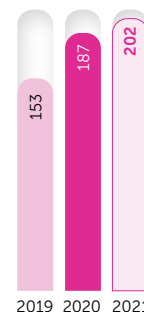
Évolution du volume de l'emploi



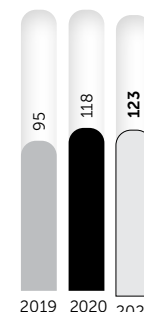
Nombre moyen de temps pleins



Nombre moyen de temps partiels



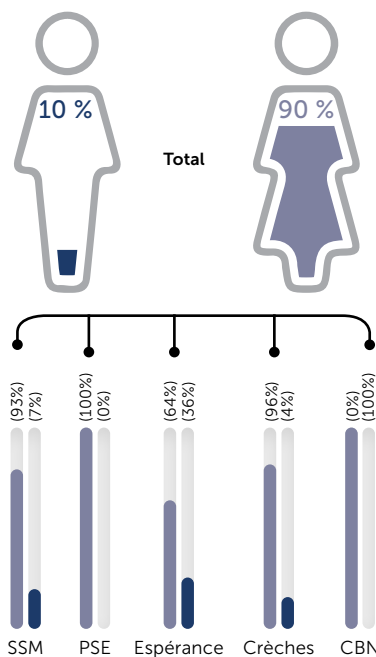
Nombre moyen de personnes physiques



Nombre moyen d'ETP

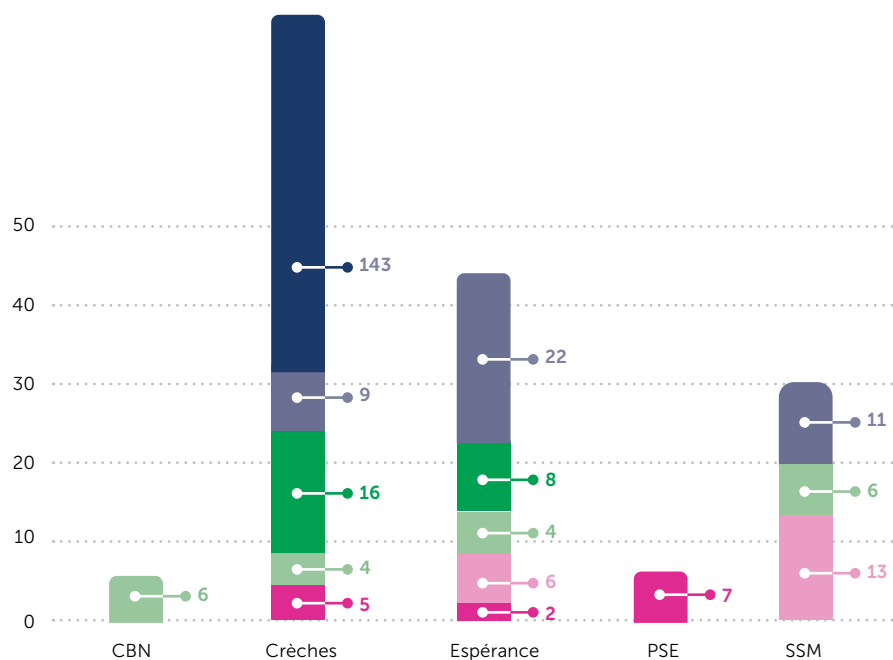
Répartition du personnel par sexe

- Homme
- Femme



Répartition du personnel par métier

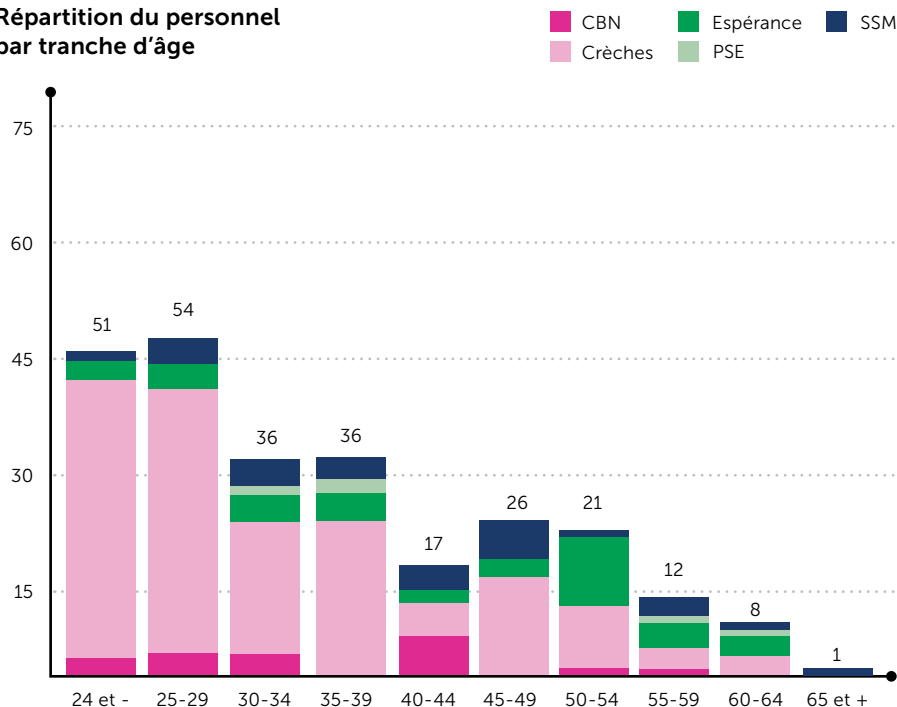
- Puériculture
- Paramédicaux
- Service Technique
- Administratifs
- Psychologues
- Infirmiers



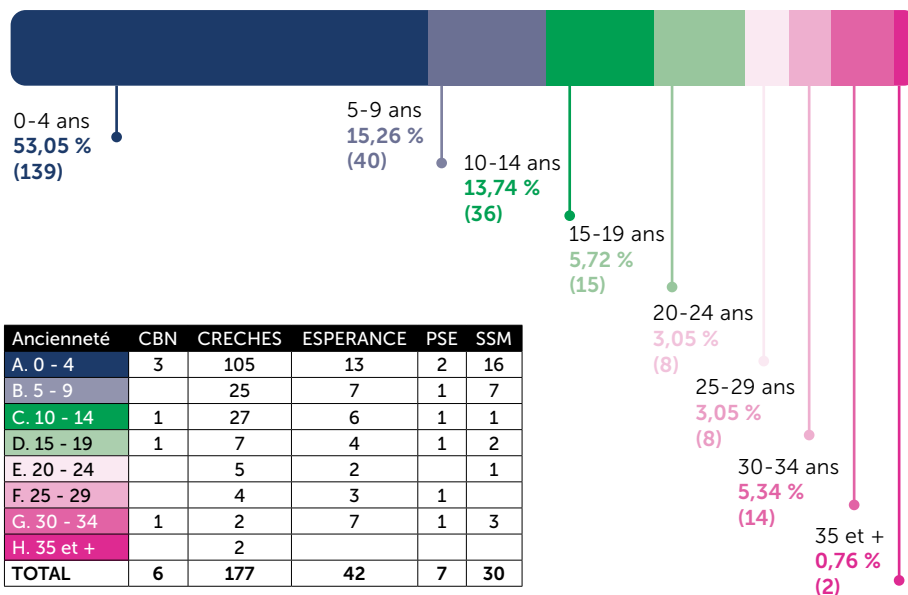
LES CHIFFRES -CLÉS (SUITE)



Répartition du personnel par tranche d'âge



Répartition du personnel par ancienneté



LE PÔLE ENFANCE



6
CRÈCHES

249 places



1
SERVICE DE PROMOTION
DE LA SANTÉ À L'ÉCOLE

Plus de **16 458**
élèves pris en
charge par an



3
SERVICES D'ACCUEIL
EXTRASCOLAIRE

1 actif toute l'année,
2 pendant les
vacances scolaires

3 900 journées
d'accueil annuelles



1
CENTRE DU BIEN NAÎTRE
ET DE CONSULTATIONS
DES NOURRISSONS

Plus de **800**
futures mères
suivies par an

CENTRE DU BIEN NAÎTRE

	2021
Nombre de futures mères venues au moins une fois	818
Nombre d'accouchements en 2021	917

ACCUEIL EXTRA-SCOLAIRE

	2021
Enfants accueillis	333
Total de journées	42 411
Journées d'accueil extrascolaire	3 900

LES CRÈCHES

	La Malogne	Les Jeunes Pousses	Les Petites Canailles	Le Nid Colas	La Maison de Justin	Les Enfanti'âges
Nombre d'enfants inscrits	93	38	72	57	20	33
Pourcentage d'enfants du personnel	48 %	29 %	12,5 %	10,5 %	20 %	9 %

PSE (PROMOTION DE LA SANTÉ À L'ÉCOLE)

	Année scolaire 2020-2021
Nombre d'établissements conventionnés	44
Nombre d'implantations scolaires	70
Nombre total d'élèves sous tutelle	16 458
Enseignement obligatoire	15 303
Enseignement spécialisé	459
Hautes écoles	696

LES SERVICES DE SANTÉ MENTALE



3
SERVICES DE
SANTÉ MENTALE



6 183
CONSULTATIONS
ANNUELLES



825
BÉNÉFICIAIRES

307
ATELIERS À VISÉE
THÉRAPEUTIQUE

CONSULTATIONS EN SANTÉ MENTALE

	2020	2021
Lobbès	1 366	1 366
Beaumont	1 076	1 077
Jolimont	2 226	2 225
AICS	347	348
Césame	872	1 345
Trait d'UNion	278	510
SSM+	88	248

LE CENTRE DE POSTCURE



1
CENTRE DE
POSTCURE ALCOOL

30 lits

**84 % de taux
d'occupation
en 2021***

*avec 16% d'immunisation Covid par l'Aviq

L'ESPÉRANCE

	2020	2021
Nombre de journées	9 409	9 409
Nombre de demandes reçues	238	270

	Fe	Ho	Total
Nombre d'admissions	21	46	67
Nombre de patients sortis	17	44	61
Durée moyenne de séjour des patients sortis en mois	3,7	4,3	4,1
Age moyen des patients à leur admission au centre	47,4	44,5	45,7
Délai moyen d'entrée en mois	1,6	1,7	1,6

Nombre de participants inscrits à la séance d'information	270
Nombre de participants présents à la séance d'information	149
Nombre de patients dispensés à la séance	15
Nombre d'entretiens d'analyse	117
Nombre de patients acceptés	61



Focus sur les deux dernières crèches ayant intégré le Pôle Enfance et la nouvelle construction de la crèche de Lobbes

CHAPITRE 8

LA CRÈCHE « LE NID COLAS »

Comme surgie de terre



La crèche le Nid Colas (Maurage), financée par la Fondation Roi Baudouin et gérée par le Groupe Jolimont, aura été bâtie en très peu de temps, quelques semaines à peine. Entièrement construits en usine par la société Modulart avant d'être placés sur site, les bâtiments ont l'avantage d'avoir été dès le départ pensés en tant que crèche. Ils ont été inaugurés en février 2020, en présence de la Ministre de l'Enfance de la Fédération Wallonie-Bruxelles, Bénédicte Linard.

A l'origine du Nid Colas, on retrouve un homme, Nicolas Dehu, auquel le nom de la crèche rend d'ailleurs hommage. Cet agriculteur philanthrope de Maurage, aujourd'hui décédé, a créé en 2009 un fond au sein de la Fondation Roi Baudouin, afin de continuer à faire vivre et développer son village. « Dans le courant 2019, la Fondation Roi Baudouin a contacté le Groupe Jolimont afin de lui demander d'exploiter la crèche qu'elle était en train de construire grâce à ce fond, explique Maud Tasca, responsable pédagogique des crèches et de l'Accueil extrascolaire au sein du groupe Jolimont. Le fait que la Fondation reste propriétaire et finance le site est un grand avantage :

elle se montre très impliquée, en veillant à ce que nous ayons tout ce qu'il faut. Elle a d'ailleurs subsidié en grande partie l'aménagement intérieur... » Il faut dire que le projet, d'une envergure certaine, répond à un besoin criant de structures d'accueil locales pour la petite enfance : aux 42 places initialement disponibles, 14 autres devraient d'ailleurs s'ajouter dans le futur, après approbation de l'ONE, dans le cadre du prochain Plan Cigogne.

L'établissement se compose de quatre sections disposées en miroir deux à deux (avec chaque fois une section destinée aux « petits », accolée à une autre destinée aux « grands »), autour d'un patio central susceptible d'accueillir tous les enfants. « Il y a donc beaucoup de connexions possibles, mais il est aussi très facile de mettre en place des séparations, en fonction des activités prévues. » Enfin, la position géographique de la crèche a elle aussi été réfléchi. « Nous sommes juste à côté de l'école l'Étincelle, ce qui permettra de nombreuses collaborations dans le futur. »

“
Le projet, d'une envergure certaine, répond à un besoin criant de structures d'accueil locales pour la petite enfance.

Valérie Hennaux



Outre Math'in all et, à l'instar des autres crèches du Groupe Jolimont, un accent mis sur le développement durable, le Nid Colas (Maurage) possède plusieurs grands projets phares spécifiques en 2021. Parmi eux, la volonté d'assurer une transition en douceur entre la crèche et l'école, un événement culturel annuel... et une formation pour aider les puéricultrices à raconter de belles histoires.

Histoire de faciliter la transition entre la crèche et l'école maternelle, les enfants les plus grands sont ainsi invités, de temps à autres, à se rendre à l'école libre de L'étincelle toute proche. Par groupe de 3 ou 4, accompagnés par une ou deux puéricultrices, ils vont s'y familiariser avec les lieux. « Ils sont invités à jouer dans la cour des maternelle, le temps d'une récréation, détaille Valérie Hennaux, institutrice préscolaire et responsable de la crèche. Même s'ils ne vont pas dans cette école-là par la suite, cela permet de les préparer à la transition. Pour les puéricultrices, c'est aussi l'occasion de revoir les enfants qui sont venus à la crèche et d'avoir un chouette échange. » Pendant ce temps, d'autres enfants pouvaient mettre les mains dans la terre dans le jardin de la crèche, afin de récolter ou de regarder pousser tomates, courgettes, framboises... « Cela rejoint le projet de l'asbl le Bosquet, qui regroupe

toutes les crèches, pour développer et structurer une prise de conscience de l'importance d'une alimentation durable, locale et/ou bio. Via le jardin, nous essayons aussi de sensibiliser les parents et de les faire participer au projet. »

Au sein de la crèche proprement dite, 2021 aura été marquée, comme chaque année, par un événement culturel, visant à éveiller l'intérêt des enfants. Cette année, il s'agissait d'une pièce de théâtre, « Cocon », par la compagnie Zvouki. « Nous parlons ici de théâtre sans parole, axé sur le sensoriel, les bruits blancs et doux, la relaxation. Les enfants étaient captivés et les acteurs n'étaient pas fermés à ce que les enfants puissent faire preuve de curiosité et aillent chipoter dans les plumes, balles et autres matières employées dans la pièce. »

Les puéricultrices ont quant à elles pu bénéficier de formations afin d'apprendre à réaliser de façon ergonomique les gestes du quotidien et à inventer/raconter une histoire sur le pouce, même sans livre de support. « Il arrive que les puéricultrices aient peur du ridicule ou de la panne d'inspiration. Cette formation a été très constructive, puisqu'elles ont appris à raconter une histoire en tout temps, improvisée à partir d'objets disponibles dans la crèche. »

Les puéricultrices ont appris à raconter une histoire en tout temps, improvisée à partir d'objets disponibles dans la crèche



LA CRÈCHE

« LES ENFANTILL'ÂGES »



Le dialogue avec les autres crèches du groupe est un grand atout

Une reprise providentielle

Reprise en février 2020, la crèche les Enfantill'âges, à proximité immédiate du centre-ville montois, est désormais totalement intégrée au Groupe Jolimont. Dans ce cadre plus sécurisant et facilitant les échanges entre institutions d'accueil, le personnel a pu reprendre ses projets phares et repenser l'accueil des nouveaux enfants.

La crèche les Enfantill'âges a rejoint le Groupe Jolimont début 2020, après que l'asbl Centre Vie Nouvelle qui en était à l'origine – et qui gère une maison de repos toute proche – ait envisagé de la fermer. *« Cette reprise par le Groupe Jolimont a permis de reprendre l'équipe dans son entièreté, se réjouit Kelly Canivet, assistante sociale et co-responsable de la crèche. Elle a aussi apporté un vent de changement pour nous, puisque nous bénéficions désormais de tout un encadrement que nous n'avions pas auparavant. Le dialogue avec les autres crèches est par exemple un grand atout : au-delà d'échanges sur le fonctionnement des crèches ou la législation, des réunions régulières permettent aux assistantes sociales de déposer un peu ce qu'elles veulent à l'ordre du jour :*

des cas particuliers, des demandes de conseils pratiques, un besoin d'écoute et d'avis... Ajoutez-y le fort soutien de la part de la direction et de la coordinatrice pédagogique : cette reprise ne nous aura apporté que du positif ! »

La crèche Les Enfantill'âges n'en conserve pas moins ses spécificités propres, dont un accueil vertical, rendu possible par le nombre relativement faible de places disponibles, à savoir 24 par jour. Pas de puéricultrices de référence, par exemple, toutes les puéricultrices connaissent et s'occupent indistinctement de tous les enfants, ce qui facilite grandement le fonctionnement de l'institution en cas d'absences dans le personnel. Pas de sections non plus : tous les enfants, quel que soit leur âge, se retrouvent au sein d'un même espace. *« Nous aimons beaucoup ce système, qui a volontairement été mis en place, explique Kelly Canivet. Les plus grands apprennent à faire attention aux plus petits, tandis que ces derniers sont tirés vers le haut, stimulés par leurs aînés. Bien sûr, si c'est vraiment nécessaire, nous disposons tout de même d'un petit espace dévolu aux plus jeunes. »*



Kelly Canivet



Doté d'un beau jardin arboré et entièrement clôturé, la crèche met aussi un point d'honneur à multiplier les activités en extérieur. *« C'est un espace réellement exploité, quelle que soit la saison ou la météo : en hiver les petits peuvent partir à la découverte de la neige et, en été, la couverture des arbres assure de l'ombre en suffisance. »* Enfin, si le covid a temporairement mis un frein aux rencontres intergénérationnelles, réalisées en collaboration avec la maison de repos toute proche, cette parenthèse aura été l'occasion pour la crèche de réfléchir à son mode de fonctionnement, notamment à la familiarisation des nouveaux petits pensionnaires. *« Nous avons décidé de rallonger le temps de familiarisation en présence des parents, car nous nous sommes rendus compte que c'est un moment hyper important pour instaurer une relation de confiance avec eux-ci. C'est souvent là que tout se joue ! Or, si le parent est confiant, l'enfant va nécessairement le ressentir et être plus apaisé... »* Un accueil repensé et réorganisé, qui sera réellement mis en place en 2022.



LA CRÈCHE « LES PETITES CANAILLES »

Des espaces pour s'exprimer et découvrir ses différents sens.

En avril 2021, la crèche Les Petites Canailles, à Lobbes, a investi son nouveau bâtiment, spécialement conçu pour accueillir au mieux 56 enfants. Outre des espaces extérieurs et une salle de psychomotricité, la crèche accueille désormais un espace « snoezelen », destiné à stimuler les sens des tout-petits.

Inauguré le 19 avril 2021, le nouveau bâtiment de la crèche des Petites Canailles a été pensé pour intégrer au mieux l'organisation et les projets mis en place dans les anciennes installations. « *Notre spécificité est que nous fonctionnons avec quatre sections (les lucioles, les fées, les enchanteurs et les elfes) qui ne sont pas à proprement parler déterminées par des tranches d'âge strictes, relate Marcella Ippolito, assistante sociale et co-responsable de la crèche. Chaque enfant évoluant à son propre rythme, le passage d'une section à l'autre se base sur d'autres critères, comme le développement psychomoteur, par exemple.* »

La construction, très ouverte sur l'extérieur et favorisant l'entrée de la luminosité naturelle, facilite grandement le travail des puéricultrices. « *Tout y a été réfléchi en tant que crèche, même les espaces extérieurs, qui sont avant tout pensés comme un espace de vie pour les enfants, une « pièce » supplémentaire dans laquelle ils peuvent passer une après-midi entière si le temps le permet...* »

Mais la météo belge étant ce qu'elle est, c'est avant tout aux intérieurs qu'un grand soin a été donné. « *Un ascenseur - déjà une attraction en soi pour les petits ! - permet d'accéder à l'étage, où se situe un grand espace de psychomotricité. Des modules en mousse, des cerceaux, des vélos... offrent aux enfants un espace pour courir et se dépenser un peu plus librement quand il est impossible d'aller dehors.* » Cette « plaine de jeu intérieure » jouxte un espace à double vocation, qui permet aux mamans désireuses de le faire d'allaiter leur enfant sur place, et aux petits





Marcella Ippolito

de s'adonner au « snoezelen ». Un curieux terme désignant un univers créé pour stimuler les différents sens de l'enfant, au moyen de jeux de lumière, de musique apaisante et de supports variant les matières. « *L'idée est d'offrir aux enfants un espace un peu plus stimulant que l'espace crèche « normal », où ils sont davantage incités à toucher, écouter, voir, explique l'assistante sociale. Les enfants adorent cette atmosphère, et les mamans qui fréquentent les lieux aussi !* »

Les activités intergénérationnelles chères au Groupe Jolimont ayant été, par la force des choses, mises sous cloches en période de covid, la crèche Les petites Canailles a profité de ce répit forcé pour (re)mettre en place certains projets phares. « *Nous avons recréé la bibliocrèche, qui existait déjà dans nos anciens bâtiments, dans le nouveau sas vitré où attendent les parents : concrètement, il s'agit d'une bibliothèque, dans laquelle ils peuvent déposer des livres pour enfants et en reprendre d'autres à la maison* ».

Ce fut aussi l'occasion de développer le langage des signes avec les plus petits. « *Bien avant de savoir parler, les enfants sont capables de s'exprimer par gestes, développe Marcella Ippolito. Une puéricultrice formée au langage des signes a formé ses collègues pour apprendre à signer avec les bébés, dès l'âge de six mois. Nous avons développé 10 signes pour leur permettre de s'exprimer et de se faire comprendre, ici ou à la maison : bonjour, merci, au revoir, encore, envie de dormir... C'est assez incroyable de voir leur capacité d'apprentissage.* » Enfin, le personnel de la crèche a mis sur les rails un projet inclusif, visant à pouvoir accueillir parents et enfants porteurs d'une différence. « *Là encore, la conception du nouveau bâtiment nous aide beaucoup, avec des chaises adaptées ou des portes suffisamment larges pour envisager le passage d'un fauteuil roulant. Nous avons beaucoup de chance avec cette nouvelle structure, qui nous permet de mettre en place plein de projets !* »



Diplôme de l'enfant le plus courageux

CE DIPLÔME EST DÉCERNÉ À:

ILLANA

BEAUCOUP POUR SON COURAGE LORS DU VACCIN
L'ÉQUIPE DU SERVICE PSE JOLIMONT



CHAPITRE 9



Focus sur
notre service
de Promotion
à la santé

PRÉSENTATION DU PSE

PSE : Une année sous le signe de l'adaptabilité et de la flexibilité

Vinciane Claustriaux



L'année 2021 aura été une année particulièrement atypique pour le Service de promotion de la Santé à l'école (PSE) du Groupe Jolimont. Si, en temps normal, il veille sur la santé de 16.500 élèves grâce, notamment, à des animations et des actions de prévention, la gestion de la pandémie aura temporairement recentré son activité sur ses fondamentaux et le tracing du covid.

Ne vous focalisez pas sur le cliché de la visite médicale en milieu scolaire : si ces bilans de santé périodiques font bien partie des missions du Service de promotion de la Santé à l'école (PSE), ils ne représentent que la partie émergée de l'iceberg des tâches réalisées par le PSE du Groupe Jolimont. « Nous avons effectivement bien plus de casquettes que cela, confirme Vinciane Claustriaux, infirmière coordinatrice du PSE du groupe Jolimont. Avec nos six infirmières, auquel il faut ajouter un administratif et quatre médecins, nous veillons sur la santé des 16.500 élèves dont nous avons la charge, dans des dimensions complexes et variées. »

Aux bilans de santé proprement dits, il faut en effet ajouter un suivi de la vaccination des élèves et divers projets spécifiques développés en interne. « Dans notre cas, depuis plusieurs années, nous fixons un regard plus attentif sur la prévention du surpoids et de l'obésité chez l'enfant, explique Vinciane Claustriaux. Dans la région, nous avons beaucoup de familles défavorisées, vivant dans un contexte socio-économique compliqué, avec un budget alimentation limité. En cas de BMI problématique, nous pouvons notamment conscientiser et orienter ces familles afin de mettre en place un suivi médical, sans être trop moralisateurs, bien sûr, car il faut bien prendre en compte des réalités difficiles. » Une telle orientation peut aussi être envisagée en cas de suspicion de maltraitance, par exemple, en collaboration avec l'Apep (Aide et prévention enfants-parents), le PMS, la police de la jeunesse, les directions d'école et les enseignants. « L'idée est d'avoir toutes les informations en main, pour pouvoir faire au mieux pour l'enfant.

Sur les 6 infirmières du PSE du groupe Jolimont, 5 ont d'ailleurs la spécialisation en santé communautaire, ce qu'on appelait autrefois les « infirmières sociales », ce qui facilite le travail en réseau et la collaboration entre différents acteurs. »

Un volet animation est également prévu, pour sensibiliser et informer les élèves sur différentes thématiques santé. Un exemple ? « Nous organisons depuis toujours une animation sur la physiologie pubertaire auprès des sixièmes primaires, répond l'infirmière coordinatrice. C'est un âge où on se pose beaucoup de questions et c'est le bon moment pour donner les bonnes infos : ce qu'est le corps humain, les règles, expliquer le respect de soi et des autres, aborder brièvement les MST. L'idée est de préparer les élèves à leur entrée en secondaire, où ces problématiques arriveront nécessairement sur le tapis. »

Reste qu'en 2021, le covid a, encore une fois, mis en stand-by de nombreuses activités... tout en complexifiant d'autres !

« L'année 2021 était vraiment l'année de l'adaptabilité et de la flexibilité. Notre chance, c'est que nous avons une équipe stable et qui se connaît bien, sans quoi nous n'aurions pas pu tenir sur le long terme : nous avons dû jongler avec le tracing et les fermetures de classes – il fallait que les parents puissent être prévenus au plus vite quand une classe devait être fermée ! –, et nos fondamentaux, le suivi médical et le suivi de la vaccination. Nous n'avons rien lâché à ces niveaux, nous avons même poussé plus loin : avec le distanciel et le masque chez les ados, par exemple, nous avons creusé un peu plus la question d'éventuelles difficultés, pour pouvoir les orienter vers un autre service si nécessaire. Mais je crois que nous commençons à nous rendre compte que maintenant des conséquences de la pandémie. Nous gardons ça à l'esprit, même si nous voulons reprendre nos autres activités au plus vite. »





Une **nouvelle fonction** au sein du Pôle Enfance, Santé Mentale et Assuétudes



CHAPITRE 10

SOIF D'APPRENDRE ET DE (FAIRE) GRANDIR

Laurence Antoine



Ce n'est pas une immersion dans l'univers du Pôle 3 du groupe Jolimont - celui des crèches, services à l'enfance, accueil extrascolaire et santé mentale - qui allait faire s'encourir une ressource au bagage et parcours aussi panachés que Laurence Antoine. Cette immersion s'inscrit dans le rapprochement du Pôle 3 avec le Pôle senior. Et cette imbrication sied à quelqu'un qui se dépeint comme « ayant sans cesse soif d'apprendre », « besoin d'être passionnée par ses missions » et qui vient d'achever, en horaire décalé, des... études d'institutrice.

Laurence Antoine a rejoint le Pôle Senior en 2018, en tant que cadre transversale, dans une fonction de support aux directions pour le volet suivi du financement et recherche de leviers potentiels de subventionnement – « je me chargeais ainsi, par exemple, de les épauler dans les contacts pour les dossiers agréments, les accords de principe... ». Titulaire d'un master en sciences économiques appliquées, d'un titre de management des institutions de santé et de soins et d'un diplôme de directeur de MRS, notre interlocutrice

avait également, au fil des ans, lesté son CV d'expériences académiques, en officiant comme assistante de recherche au département socio-économie de la santé de l'UCL durant trois ans, avant de bifurquer activement vers la galaxie des maisons de retraite. « J'ai un parcours de vie qui fait que j'ai toujours côtoyé le monde du soin, et l'humanité du secteur de l'hébergement des aînés me correspondait ». En juillet 2021, poussée par l'urgence de l'imbrication entre Pôle Senior et Pôle 3, Laurence Antoine s'est investie dans le domaine du subventionnement des crèches, de l'enfance, de la santé mentale, ... Une plongée dans une réalité nouvelle pour elle mais qu'elle considère comme un secteur « riche de beaux projets », qu'elle juge porteurs de sens et profitant vraiment à leurs bénéficiaires. « Le Pôle 3 couvre des secteurs divers, pour lesquels notre groupe a des projets enthousiasmants. La fonction est très pro-active, si l'on veut trouver des moyens - ou en tout cas l'équilibre - pour les services issus de ce Pôle. » Sa conclusion après quelques mois dans la fonction : « Le pôle 3 est une belle découverte aux défis multiples ».

CHAPITRE 11



Nos
projets

Maud Tasca



MATH'IN ALL

Initier aux concepts mathématiques, dès le plus jeune âge

Développé aux crèches Le Nid colas (Maurage) et La Maison de Justin (Warquignies), le projet Math'in all vise à familiariser les tout-petits avec les concepts mathématiques, sous forme de jeux et d'animations. De quoi dédramatiser en douceur une matière trop souvent vue comme élitiste.

Dès leurs premières années de vie, avant même d'être scolarisés, les enfants développent des « compétences naturelles » dans de nombreux domaines, à partir d'expériences réalisées dans leur vie quotidienne. « C'est notamment le cas pour les mathématiques, explique Maud tasca, responsable pédagogique des crèches et de l'Accueil extrascolaire au sein du groupe Jolimont. Ou plus précisément, pour le langage et certains concepts mathématiques : un petit enfant ne va pas formuler qu' $1+1=2$, mais il est capable de faire des classements, des regroupements, de discriminer des éléments (différencier les tailles ou les couleurs...), de reconnaître des formes... Autant de prérequis aux futurs apprentissages mathématiques. »

Afin d'aider les enfants à acquérir plus facilement et à développer ces concepts,

la crèche La maison de Justin a mis en place, il y a quelques années, avec le soutien de la Fondation Roi Baudouin, les Math'in all, des activités autour des mathématiques organisées le samedi matin, auxquels les parents étaient conviés. « Quand le groupe Jolimont a repris la crèche, il a décidé de reprendre et de développer ce projet, à Warquignies mais aussi à Maurage, ajoute la responsable. Malheureusement, le covid nous a empêchés de continuer à réaliser ces rencontres. Nous avons donc dû trouver une autre manière d'appréhender ce projet, en formalisant un peu plus la base pédagogique, en créant un catalogue d'activités et en le mettant en œuvre dans les crèches. »

Pas question pour autant de surstimuler les enfants : l'idée est de familiariser les petits en douceur, au quotidien et sous forme de jeu, à partir d'ateliers mis en place par les équipes à l'aide de cubes, de matériel de récupération ou encore d'activités culinaires. « Cela n'a rien d'un bourrage de crâne, nous ne cherchons pas à faire des enfants de petits génies, mais simplement à dédramatiser une matière souvent vue comme

compliquée, grâce à un environnement spécifiquement pensé. Cela fait partie du quotidien pour les enfants, qui ne savent pas qu'ils manipulent des concepts mathématiques en jouant; c'est davantage le personnel qui met le focus sur ces derniers et qui veille à utiliser le vocabulaire adéquat : ajouter, plus grand, plus petit... ». De quoi stimuler la confiance des enfants pour leur scolarité future : finie l'idée d'avoir la bosse des maths, celles-ci sont accessibles à tous les enfants quels que soient leurs compétences ou leur genre.



Pas question de surstimuler les enfants : l'idée est de familiariser les petits en douceur, au quotidien et sous forme de jeu

LA NOUVELLE CONSTRUCTION DE L'ESPÉRANCE

Agrandir, sans perdre l'esprit communautaire



Jacques
Hansenne



“ L'idée n'est pas d'accueillir davantage de résidents, mais de leur fournir un meilleur cadre de vie et de soins. ”

L'Espérance, centre de postcure pour personnes dépendantes à l'alcool, a reçu le feu vert pour lancer ses travaux de rénovation et d'agrandissement. L'idée est d'offrir plus de confort au personnel et surtout aux résidents, tout en évitant l'isolement.

Depuis 33 ans, L'Espérance accueille des adultes alcoolodépendants en postcure, afin de les aider à gérer les comportements problématiques et à limiter les risques de rechute. « Nous parlons ici de gens qui ont des années d'alcoolodépendance et pour qui l'abstinence est une question de survie, explique Jacques Hansenne, directeur du centre. C'est un travail de fond, qui ne se réalise pas en quelques jours, pour casser des habitudes profondément ancrées. » Le centre accueille donc ses résidents, une trentaine, pour de longues périodes, de quatre à cinq mois allant parfois jusqu'à un an. « Pour ce faire, nous pouvons compter sur une équipe multidisciplinaire de 31 personnes, du psychiatre à l'éducateur, en passant par l'assistante sociale. Mais nous jouons aussi sur l'effet communautaire entre les résidents : le fait qu'ils vivent ensemble, qu'ils puissent échanger, a une grande importance sur le plan thérapeutique. »

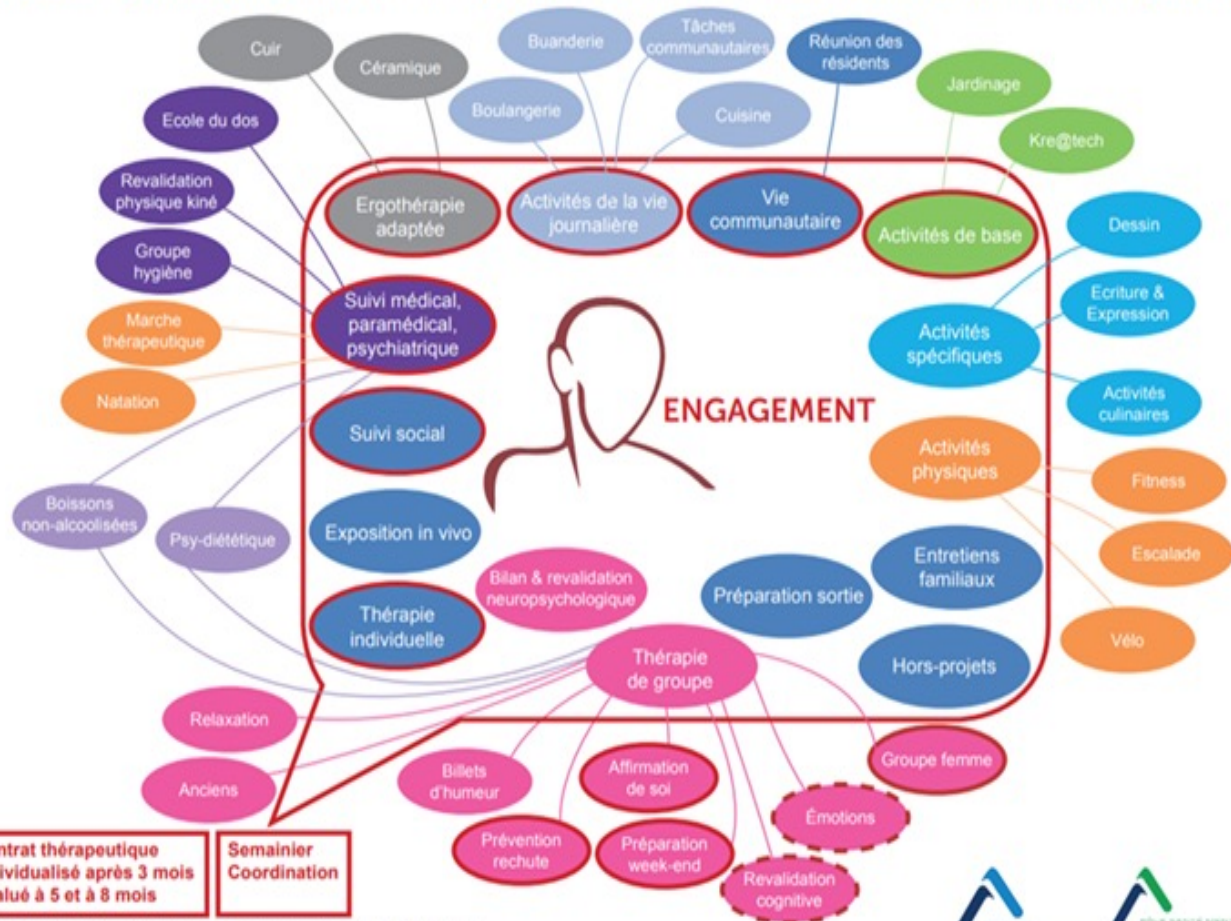
Reste que si l'expertise du centre est reconnue, la structure d'accueil actuelle accuse le poids des ans, d'où la nécessité d'une rénovation et d'un agrandissement. « La maison, datant de 1886 et située sur les hauteurs de Thuin, a beaucoup d'allure mais n'est plus vraiment adaptée à un centre de soin du XXI^e siècle : elle n'a pas été conçue pour cela et nous y sommes à l'étroit, confirme le directeur de l'Espérance. À l'heure actuelle, la plupart de nos résidents sont encore quatre par chambres, sur des lits superposés, ce qui a rebuté plus d'un demandeur... Et puis, il nous faut un minimum de confort pour les soins : à notre époque, il paraît difficile d'imaginer pouvoir mener un entretien psychologique dans un lieu où il y a du passage. »

Les plans des nouveaux bâtiments prévoient donc un espace repensé et agrandi. L'idée n'est pas d'accueillir davantage de résidents, mais de leur fournir un meilleur cadre de vie et de soins. « Tout le défi est d'occuper un espace plus grand, tout en conservant la notion de communauté thérapeutique, car les patients ne doivent pas être laissés seuls, ou le moins possible. Les chambres, installées au premier étage de l'annexe et du bâtiment actuel, seront donc toujours communes, mais limitées à deux personnes

et plus confortables, avec quelques chambres d'une personne pour les cas problématiques, dans le cas de ronflements, par exemple. » Les rez-de-chaussée seront quant à eux dévolus aux espaces communs (réfectoire, cuisine, salon...), ainsi qu'aux locaux administratifs et de soins.

Le tout, en gardant le cachet actuel des lieux, une demande expresse de la ville de Thuin, très soucieuse de sa cohérence urbanistique. Or, l'Espérance se situe justement sur une colline, face aux jardins en terrasse de la vieille ville. Rénovée dans ses intérieurs en profondeur, l'ancienne maison gardera donc tout son intérêt architectural vue de l'extérieur, tandis que la nouvelle annexe, dans un style résolument contemporain mais discret, se coulera au mieux dans le paysage, à l'arrière des bâtiments anciens, dans un jardin de plus d'un hectare. L'intégration de l'Espérance au sein de l'asbl Le Bosquet ayant nécessité une nouvelle publication des lots dans le cadre des marchés publics, le chantier n'a pas encore débuté, mais les dernières difficultés semblent avoir été aplanies. « Cela aura pris plus de temps qu'espéré, mais c'est un bel endroit et, demain, il le sera encore plus », conclut, philosophe, Jacques Hansenne.

L'alcoolisme = problème complexe nécessitant de travailler sur différents axes en termes de revalidation de la personne



4 avril 2021

Légende : Le trait rouge continu autour de la bulle signifie que l'activité est obligatoire.
Le trait rouge discontinu signifie que l'activité est obligatoire une fois inscrite (e) à la première séance.





Ça se passe
chez nous

CHAPITRE 12





























© JUIN 2022

Coordination :
Adeline Pallaoro

Rédaction :
Johanne Mathy, Nicolas Evrard en
collaboration avec Adeline Pallaoro

Mise en page :
www.sarahbertrand.be


Photos :
Olivier Pirard, Alexis Taminiaux
et Anthony Rosati.




GRUPE
JOLIMONT

Siège social

📍 Rue Ferrer 159
7100 Haine-Saint-Paul



**PÔLE SENIOR
JOLIMONT**



**PÔLE ENFANCE
JOLIMONT**



**PÔLE SANTÉ MENTAL
ET ASSUÉTUDES
JOLIMONT**