



ASSEMBLÉE GÉNÉRALE du 6 juin 2024

RAPPORT D'ACTIVITÉS

2023



L'Entre-là
Service d'Accompagnement
Mission Intensive



1. INTRODUCTION	3
2023 La porte ouverte aux familles	3
2. MEMBRES DU C.A., de l'A.G. ET DE L'EQUIPE	4
Conseil d'administration.....	4
A. Membres	4
B. Représentants de l'équipe	4
C. Réviseur d'entreprises	4
Assemblée Générale.....	4
L'équipe en 2023	5
3. ANALYSE DES PRISES EN CHARGE EN 2023	7
SASE.....	7
SAMI	9
4. UNE ASBL, DEUX EQUIPES.....	18
Représentation de l'équipe auprès du CA – alternance des deux équipes	18
Maintien de différents espaces d'échange et de réflexion permettant une communication à plusieurs niveaux	18
Formation Management transformationnel.....	18
Moments communs entre les deux équipes	19
Participation aux journées interservices	20
Travaux à Li Mohon.....	21
5. GROUPES DE TRAVAIL.....	22
ASBL :	22
A. Groupe communication	22
B. Un projet Faiseurs de rêves pour nos Lucioles	22
C. Groupe projet éducatif.....	22
D. Groupe bien-être au travail	23
E. Paroles des familles.....	23
F. Augmentation des charges administratives	24
G. PLATCOM	25
SASE :	26
A. Evaluation spécifique	26
B. Outils média	27
C. Collectif pendant les vacances	27
D. Groupe maltraitance	28
E. Rencontres services.....	29
F. Création groupe santé mentale.....	29
G. PEI	30
SAMI :	30
A. Le travail en réseau	30
B. L'importance des bons outils.....	31
6. FONCTIONS PARTICULIERES ET MANDATS.....	31
CCI	31
Commissions maltraitance	31
7. BILAN DES FORMATIONS SUIVIES EN 2023	32
Formations SASE :	32
Formations SAMI :	33
8. INTERPELLATIONS POLITIQUES.....	34
Nouvelles pistes	34
9. DES REFLEXIONS SPECIFIQUES A LA PETITE ENFANCE EN DANGER.....	34
Projet FSE : lutte contre la précarité	34
Recherches de Salomé.....	35

1. INTRODUCTION

2023 La porte ouverte aux familles

Cette année a vu Li Mohon ouvrir ses portes différemment aux familles, en les invitant à prendre une place à nos côtés à différents moments de l'année. Cette réflexion a fait l'objet d'un long cheminement pédagogique et humaniste.

Depuis plusieurs années notre asbl entretient un lien étroit avec Jean-Claude Métraux qui est un pédopsychiatre suisse. Nous nous appuyons sur ce qu'il appelle « L'approche **relationnelle au travers de la reconnaissance mutuelle** ». Il s'agit pour le professionnel de descendre de son piédestal afin de réduire l'asymétrie de pouvoir béante entre l'aidant et l'aidé.

La reconnaissance de l'autre, qui lui permettra de façonner sa place à sa manière, passe obligatoirement par un investissement de sa propre personne dans la relation. C'est son histoire qui donne de l'ampleur, de l'humanité et de la résonance à la relation.

Cette approche qui rompt quelque peu avec ce que certains appellent la distance professionnelle, demande à nos yeux un grand professionnalisme. Elle demande à l'intervenant de non seulement donner, mais également de recevoir, car c'est précisément le fait de donner qui est créateur de pouvoir, raison pour laquelle le travailleur social craint de recevoir en se voyant ébranlé dans son statut. Or, c'est justement à travers l'échange que la relation se créera et donnera à l'Autre sa place.

Pour Jean-Claude Métraux, la parole serait objet de don et exigerait donc, selon les théories anthropologiques, un contre-don. Il est bon de se rappeler à quel point les paroles des personnes avec lesquelles nous travaillons sont des paroles précieuses si ce n'est sacrées, touchant le plus profond de leur être. Au contraire, l'aidant tend souvent à se retrancher derrière un discours professionnel s'assimilant davantage à l'objet sans valeur.

Cet échange est dès lors loin d'être égalitaire, et donc empêcherait toute création de lien. Cette approche appelle à s'investir en tant que personne humaine dans la relation et non pas à conserver une distance professionnelle empêchant l'autre d'être reconnu. La reconnaissance est finalement la pierre angulaire de la thérapie du lien social.

Pour l'équipe de Li Mohon, il importe d'entretenir des pratiques empruntées d'humanité et de reconnaissance avec les bénéficiaires afin qu'ils puissent (re)devenir acteurs de leurs changements et retrouver le pouvoir de dire et d'agir.

Cette année 2023 a vu des enfants, des jeunes et des familles participer avec les intervenants à des moments d'activités collectives. La construction de la cabane étalée sur plusieurs semaines a été un de ces temps forts. Ces moments d'échange et de compagnonnage ont permis à tous de se rencontrer dans une position plus égalitaire. Lors des repas, tous les membres de l'institution qui étaient présents ont été associés. Cela a permis de renforcer leur adhésion à notre projet et à le rendre encore plus porteur de sens.

Fin d'année, nous avons organisé pour la première fois une activité à l'occasion des fêtes de fin d'année sous la forme d'un spectacle. L'occasion a permis de rassembler une centaine de personnes dont de nombreux enfants dans un moment festif rempli d'émerveillement.

Ce moment de partage a également permis aux professionnels, aux sympathisants et aux bénéficiaires de l'aide de se rencontrer lors d'un moment convivial. A la suite de la représentation, un goûter a été organisé autour d'un verre de vin ou chocolat chaud accompagné d'un « cougnou ».

Nous constatons que ces moments ont compté pour les familles mais également pour les intervenants. Chacun a pu se nourrir de ceux-ci et y revenir lors de certaines rencontres. Nous avons choisi de poursuivre dans cette voie en ajoutant une corde à notre projet, une corde sensible celle de la vraie rencontre.

Olivier P.

2. MEMBRES DU C.A., de l'A.G. ET DE L'EQUIPE

Conseil d'administration

En 2023, le Conseil d'Administration s'est réuni le 16 février, le 19 avril et le 11 octobre.

A. Membres

Sarah LIBERT – Présidente (Mandat du 02.06.2022 au 02.06.2028)
Béatrice MOUCHE – Administratrice (Mandat du 08.06.2023 au 08.06.2029)
Claudine BODART – Administratrice (Mandat du 02.06.22 au 02.06.2028)
Nadine LEFEBVRE – Administratrice (Mandat du 23.06.2021 au 23.06.2027)
Benjamin MARTIN – Administrateur (Mandat du 26.08.2020 au 26.08.2026)
Annie LAPLANTE – Administratrice (Mandat du 23.06.2021 au 23.06.2027)
Marie-Antoinette BURNOTTE – Administratrice (Mandat du 01.11.22 au 01.11.28)

B. Représentants de l'équipe

Olivier PIRARD – Directeur, Gwenaëlle HEMROULLE et Denys STASSEN pour LI Mohon, Wendy FRANCEUS et Vanessa MEMURLIN pour l'Entre-Là- Effectifs, élus pour un an.

C. Réviseur d'entreprises

FINAUDIT, Rue Ulric Courtois 24/A12 à 4052 BEAUFAYS

Assemblée Générale

ADAM Valérie-Anne - Rue Gomzée 3 – 5372 MEAN
BODART Claudine - Rue du Roly 28 – 6952 - GRUNE
BURNOTTE Marie-Antoinette - Rue Victor Libert 13 – 6900 MARCHE-EN-FAMENNE
CHANTRY Mathilde – Rue des Rossignols 11 – 6900 MARCHE-EN-FAMENNE
CLAMOT Philippe – Rue Chérombou 15 – 5374 MAFFE
DELLOYE Daniel - Rue Al'Gloriette 11 – 6900 LIGNIERES
DUMOULIN Annick - Rue de l'Isabelle 11 – 6997 EREZEE
GIGI Agnès - Rue de la Gare 71 – 6700 ARLON
JACQUEMIN Elise - Rue de l'Aisne 1 – 6997 EREZEE
JORDANT Marine – Rue Victor Libert 2 A bte 21 – 6900 MARCHE-EN-FAMENNE
KAIVERS Catherine – Rue de la Spinette 64 – 6800 LIBRAMONT
LAPLANTE Annie – Rue du Méheret 18 – 6997 EREZEE
LATINE Mathieu – Rue Tumet 6A – 5530 DORINNE (démission 08/06/2023)
LECARTE Nathalie – Champ-Le-Houtte 8 A – 6987 HODISTER
LEFEBVRE Nadine - Rue de la Croix Mimie 9 – 6887 SAINT MEDARD
LIBERT Sarah - Rue du Château 9 – 6971 CHAMPLON
MAHY Patricia - Rue Noël 1944 8 – 6900 VERDENNE
MARTIN Benjamin - Samrée 54 - 6982 SAMREE
MOUCHE Béatrice - Petit-Houmart 34 A – 6941 TOHOGNE
PIROTTE Marie - Rue des Vergers 11 – 6990 HOTTON
SENECHAL Carine - Rue du Vieux Marbre 8 – 6900 AYE
THIRY Christian - Rue du Meunier 32 – 6900 GRIMBIEMONT
WINKIN Mathieu - Ruelle du Patronage 7 – 6600 BASTOGNE
CIRAC asbl (représentée par F.GOOSSE) – Rue des Martyrs, 13 – 6987 RENDEUX
MIC ADOS asbl (représentée par S.LOZET) – Rue des Brasseurs, 21 – 6900 MARCHE-EN-FAMENNE

L'équipe en 2023

Temps plein à durée indéterminée

Jennifer ADAM – Tijl DELAHAYE - Sébastien DUMONT – Gwenaëlle HEMROULLE - Karina HERTNEKYOVA - Olivier PIRARD - Denys STASSEN – Nathalie TIMMERMANS – Valentine VAN BUTSEL– Wendy FRANCEUS – Camille GOOSSE – Magali MONIN

½ temps à durée indéterminée

Véronique LIBERT - Patricia MAHY- Jean-Claude REMY – Linda GREGOIRE – Marie Laure LONGCHAMP – Samantha ADAM – Annaëlle LEJEUNE

7/10 temps à durée indéterminée

Pauline LIEFFRIG

8/10 temps à durée indéterminée

Tijl DELAHAYE – Vanessa MEMURLIN – Nathalie LECARTE

Mouvements dans l'équipe

Myriam SCHOONBROODT

Est engagée à 3/10 temps en tant que rédactrice du 23/05/2023 au 31/12/2023

Gwenaëlle HEMROULLE

4/5 crédit temps (congé parental) du 01/06/2022 au 31/01/2024.
Maladie longue durée du 09/06/2023 au 31/12/2023

Pierre FALLA

Est engagé en CDD temps plein du 01/10/2023 au 31/12/2023 (personnel technique – entretien)

Nataliia MELNYKOVA

Est engagée en CDD 1/5 temps du 01/10/2023 au 31/12/2023 (personnel technique – entretien)

Jennifer ADAM

Congé sans solde à temps plein du 01/10/2023 au 31/03/2024

Samantha ADAM

Est engagée à durée indéterminée à ½ temps au 01/05/2023 (Assistante sociale)
½ temps supplémentaire du 01/05/2023 au 31/12/2023

Tijl DELAHAYE

Congé sans solde 1/5 temps du 01/09/2022 au 31/08/2023.
Démission d'1/5 temps au 01/09/2023

Karina HERTNEKYOVA

Met fin à son crédit temps 4/5 du 01/10/2021 au 31/01/2023 et repasse donc à 38h par semaine.

Linda GREGOIRE

En CDI 19h depuis le 01/08/2022.

1/5 temps supplémentaire (Rédactrice remplacement crédit temps Karina HERTNEKYOVA du 01/10/21 au 31/12/2025).

1/10 temps supplémentaire (3h48) du 01/02/2023 au 31/03/2023

3/10 temps supplémentaires du 01/04/2023 au 31/12/2023

Patricia MAHY

Départ à la pension au 30/04/2023

Charline SCAILLET

Est engagée à durée déterminée du 09/06/2023 au 08/09/2023 à temps plein (Assistante en psychologie). Sortie au 08/09/2023.

Marie-Laure LONGCHAMP

Est engagée en CDI ½ temps depuis le 08/08/2022 – Educ. Classe 2 (Pour le projet petite enfance L'Entre-Là subventionné par la Province).

CDD de 3/10 supplémentaires (Educ. Classe 2) jusqu'au 31/08/2023

Démission au 31/12/2023

Vanessa MEMURLIN

Est engagée à durée indéterminée à 4/5 temps (Educ. Classe 1) à partir du 08/02/2023

Sarah PARASCAN

Est engagée à durée déterminée :

CDD ¾ temps du 07/09/2022 au 31/12/2023 (Educ classe 1)

Ecartement maternité et allaitement du 07/09/2022 au 25/06/2023, reprise à ¾ temps au 26/06/2023 (Educ. Classe 1)

Au 01/10/2023 diminution de ½ temps sur le CDD et nouveau contrat de remplacement ½ temps pour le remplacement de Mme Gwenaëlle HEMROULLE qui est en maladie longue durée.

Camille GOOSSE

Est engagée à durée indéterminée à temps plein sur le projet MATILDA à partir du 01/06/2023 (Assistante en psychologie).

Annaëlle LEJEUNE

Est engagée à durée déterminée à temps plein du 06/09/2022 au 31/08/2023 en tant que :

Assistante en psychologie à 7/10 temps

Psychologue à 3/10 temps

Au 01/09/2023 elle passe en CDI ½ temps + avenant de 1/10 temps du 01/09/2023 au 30/09/2023

Magali MONIN

Est engagée à durée indéterminée au 01/07/2023 à temps plein (Psychologue).

Anita DEBROUX

Était en prépension jusqu'au 30/04/2023 et quitte donc le service au 01/05/2023

Louise PARIS

Est engagée en CDD temps plein du 04/09/2023 au 31/12/2023 en tant qu'assistante en psychologie.

Augustine WERNER

Est engagée en CDD temps plein du 15/09/23 au 31/12/23 en tant qu'assistante en psychologie

Sandra BARBIER

Est engagée à temps plein en contrat de remplacement de Mme ADAM Jennifer qui a pris un congé sans solde du 01/10/2023 au 31/03/2024 (Educatrice classe 1)

Simon PIRARD

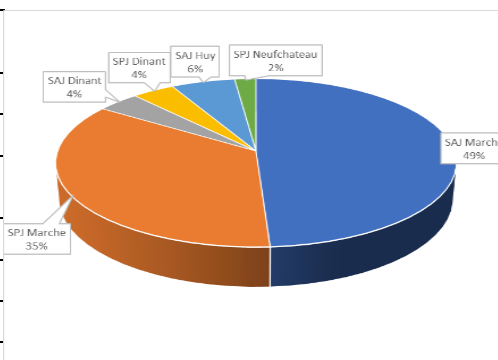
Est engagé en contrat étudiant à temps plein du 03/07/23 au 14/08/23 (personnel technique – entretien)

3. ANALYSE DES PRISES EN CHARGE EN 2023

SASE

Au 1^{er} janvier 2023, nous accompagnions 37 enfants (21 mandats).
 Durant l'année, il y a eu 60 enfants accompagnés en plus (30 mandats).
 En 2023, nous avons donc été mandatés pour 97 enfants : 55 garçons et 42 filles (51 mandats).
 Le taux d'occupation du service atteint les 95 %.

Mandant	Nbre de mandats
SAJ Marche	25 mandats
SPJ Marche	18 mandats
SPJ Neufchâteau	1 mandat
SAJ Dinant	2 mandats
SPJ Dinant	2 mandats
SAJ Huy	3 mandats
	51 mandats

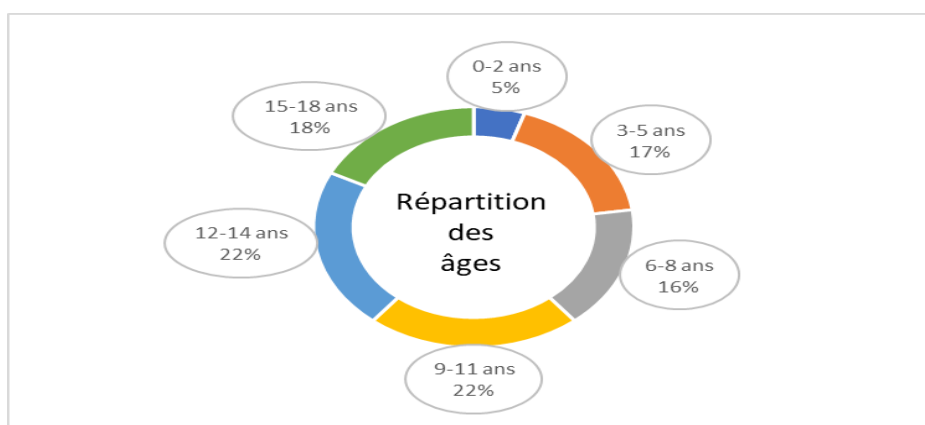


Capacités réservées (24)

Mandant	Nbre de mandats
SAJ Marche	12 mandats
SPJ Marche	7 mandats
SAJ Dinant	1 mandat
SPJ Dinant	2 mandats
SAJ Huy	2 mandats

25 mandats proviennent du SAJ de Marche et 18 du SPJ de Marche et 1 exceptionnellement avec le SPJ de Neufchâteau pour une situation de la division de Marche (le Directeur de Marche ne pouvait traiter cette situation familiale pour des raisons personnelles). 2 mandats concernent le SAJ de Dinant ainsi que 2 avec le SPJ de Dinant et 3 via le SAJ de Huy.

Durée des mandats : La durée moyenne des accompagnements clôturés en 2023 a été de 9,6 mois (1 mandat et demi). La durée maximale est de 2 ans et 5 mois. Le minimum a été de 2 mois (jeune majeure non demandeuse de la poursuite d'un accompagnement). En retirant les extrêmes (écart-type), la moyenne atteint 6 mois, soit un mandat.



22 % des enfants accompagnés vivent avec leurs parents non séparés.

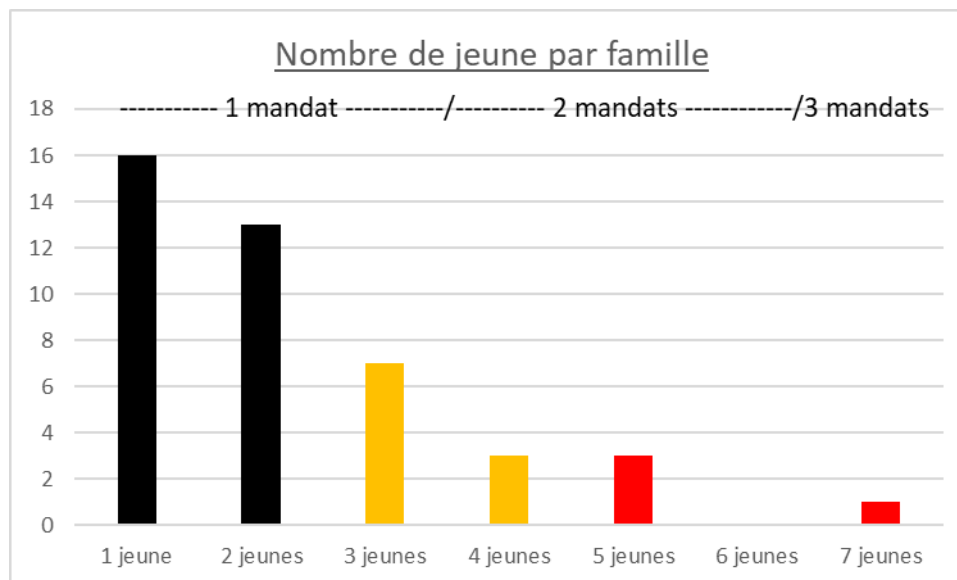
Parmi les 78 % des enfants accompagnés pour lesquels leurs **parents** sont **séparés**, 22 % des enfants vivent chez leur maman (sans conjoint) en **garde complète** et 8% en **garde principale**. 3 % des enfants n'ont **pas de garde chez leur maman** et 5 % voient leur maman via un **espace rencontre**.

16 % des enfants vivent en **garde principale** avec leur maman en couple avec un autre conjoint. 13 % en **garde alternée** et 12 % en **garde complète**.

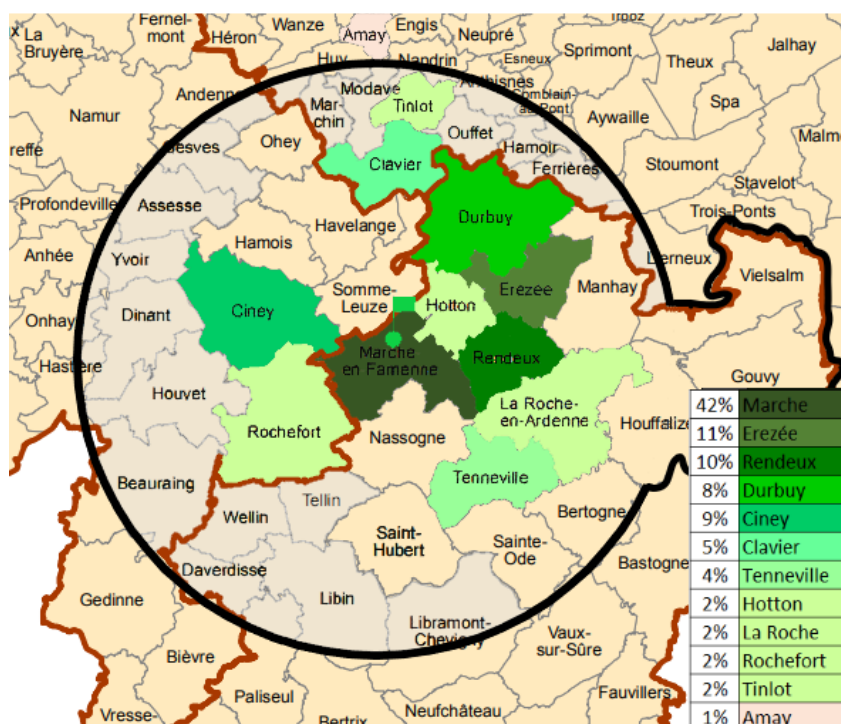
31 % des enfants **ne vont pas chez leur papa** (pas de garde, suspendue, inconnu), que leur papa vive seul ou avec un autre conjoint. 9 % des enfants vivent en **garde complète** chez leur papa (sans conjoint) et 4 % chez leur papa en couple avec un autre conjoint. 16 % des enfants vont en **garde secondaire** chez leur papa (seul) et 7 % chez leur papa en couple.

Nous avons accompagné 6 enfants/jeunes qui vivaient chez un de leur grand-parent et 1 seule jeune en logement autonome.

14 enfants/jeunes que nous avons accompagnés en 2023 étaient inscrits en internat ou en SRJ.



Répartition géographique en fonction du domicile des enfants



Ouverture des nouvelles prises en charge en 2023 – quelques chiffres

Fin 2022, un nombre important de dossiers a été clôturé. Il en résulte un laps de temps important où le service a fonctionné en sous-effectifs (décembre 2022 – janvier 2023 : 21 mandats en cours). Au courant de 2023, il est décidé de prendre un nombre limité de dossiers en surcapacité afin de prévenir ces creux dans les prises en charges. Cette mesure a permis de maintenir le taux d'occupation de l'année 2023 à 95%.

Le nombre de jours, en moyenne, entre la présentation de la situation familiale au coordinateur et la formalisation effective de la prise en charge chez le conseiller (SAJ) ou le directeur (SPJ) est de 43,75 jours. Le délai le plus long a été de 137 jours (dossier conflit parental où les conditions de démarrage ont été renégociées à plusieurs reprises). Le délai le plus court a été de 10 jours (mise en place d'un accompagnement éducatif en famille – SPJ).

Les formalisations de dossiers dans le contexte spécifique du conflit parental prennent en moyenne plus de temps. Si nous enlevons ces dossiers du calcul, le laps de temps entre la présentation de la situation et la formalisation chute et trouve une moyenne de 35,25 jours.

Quatre dossiers ont été présentés au service sans avoir abouti à une prise en charge effective. Dans deux cas, il s'agissait d'une demande de prise en charge SAJ, où la famille n'était plus en demande d'aide lorsque l'intervention de Li Mohon a été proposée.

Dans les deux autres cas, il s'agissait d'un refus de prise en charge de la part du service. En effet, dans une situation, les objectifs éducatifs d'intervention manquaient. Une orientation d'ordre psychologique a été donnée au dossier. Dans l'autre situation, des membres de la famille proche (sœur de la maman) étant déjà pris en charge par le service, il a été décidé de ne pas prendre en charge la famille afin d'éviter tout conflit d'intérêt entre les membres des deux familles et le service.

Sébastien D.

SAMI

Au niveau des prises en charge :

- **En termes de nombre de capacités réservées**

Pour rappel, la Mission Intensive a démarré avec 12 capacités réservées agréées pour couvrir l'entièreté de la Province luxembourgeoise. Les normes du personnel telles que définies par l'arrêté restant insuffisantes, nous avons profité d'un renforcement FWB en septembre 2022 pour bénéficier d'un ETP avec une extension de 2 capacités supplémentaires pour une durée de 1 an. Ce renforcement prenant fin en septembre 2023, nous avons relancé l'appel d'offre afin de faire perdurer ces capacités réservées dans le temps et de pérenniser les places MI sur la division d'Arlon. Au 01.09, une nouvelle capacité réservée se voit octroyée par la FWB en plus des deux liées au renfort 2022.

Dans le cadre d'un appel à projet FSE, nous bénéficions depuis le 01/06/2023 d'un ETP avec 2 prises en charge supplémentaires pour une période déterminée jusqu'au 31 décembre 2025. Ce projet mené avec d'autres MI de la FWB a pour finalité principale de renforcer le travail en famille déjà existant mais aussi de favoriser le travail en réseau au profit des familles en situation de pauvreté, principalement par l'inclusion et la participation des jeunes enfants aux différents lieux d'accueil.

Avec l'augmentation des prises en charge, le SAMI dispose au 31 décembre 2023 de 17 capacités de prise en charge dont 16 destinées à des mandats de 3 mois et 1 destinée au mandat de 15 jours. Nous notons que la situation d'urgence de 15 jours et les 5 capacités supplémentaires FWB/FSE sont restées communes et sont mises à disposition des mandants qui en font la demande.

En termes d'effectif, nous avons ainsi vu notre équipe s'agrandir avec l'arrivée de deux nouvelles travailleuses diplômées en psychologie, Louise Paris et Augustine Werner. Toutes deux ont été engagées sur base d'un temps plein assistant psy dans le cadre du projet FSE et du renfort FWB. Nous notons que l'équipe a également été marquée par les départs de Jennifer Adam et Marie-Laure Longchamp laissant place à l'arrivée de Sandra Barbier fin d'année 2023.

- **En termes de nombres de mandats VS enfants pris en charge**

Une rencontre avec les services mandants de la Province a eu lieu le 25 janvier 2023 afin d'échanger sur les écueils des années précédentes et d'ajuster notre manière de fonctionner pour anticiper le démarrage et le suivi des nouvelles prises en charge, notamment en période de congés. Cette rencontre a été porteuse de sens et a permis de dégager des stratégies d'action pour améliorer le travail de collaboration dans le cadre du SAMi.

Comparativement à 2022, les statistiques démontrent aujourd'hui une augmentation du nombre de mandats et un roulement plus fluide au niveau des prises en charge. En 2023, nous comptabilisons un total de 91 mandats formalisés (pour 61 en 2022) dont 18 mandats de 15 jours et 73 mandats classiques de 3 mois. Nous notons que 81 mandats ont été clôturés en 2023 et que 13 sont en cours sur 2024.

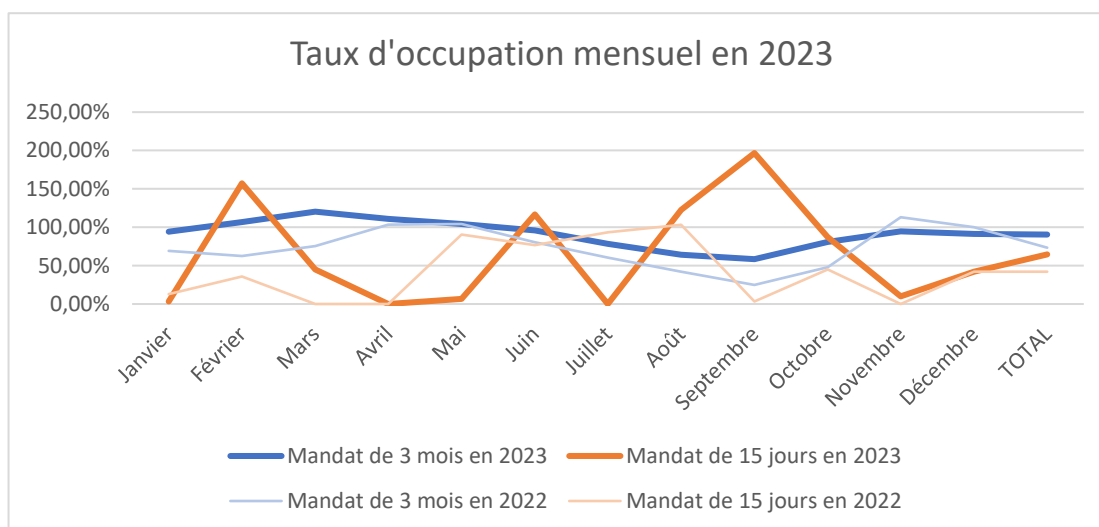
Une nuance est à faire entre le nombre de mandats et le nombre d'enfants pris en charge. Selon le cadre légal de notre mission, nous relatons qu'un enfant équivaut à un mandat et qu'un mandat de 3 mois peut être renouvelable 1 fois par enfant (= 6 mois d'intervention), ce qui signifie dans ce cas de figure, que 1 enfant = 2 mandats. En 2023, nous précisons que sur les 91 mandats, 19 font l'objet d'une prolongation de mandat de 3 mois et que 3 font suite à un mandat de 15 jours. Nous pouvons donc conclure que le SAMi est intervenu pour un total de 69 enfants¹ en 2023, dont 13 enfants en cours de mandat sur 2024 (= un total de 56 enfants pris en charge pour 2023).

- **En termes de taux d'occupations**

En 2023, grâce à un meilleur rouage de la mission et à une meilleure fluidité des Nouvelles Prises En Charge (NPEC) nous constatons que le nombre de suivis tend à augmenter et que la mission fonctionne avec un flux constant, voire en surcapacité de situations en fonction de l'utilisation des mandats de 3 mois et/ou de 15 jours.

Comparativement à 2022, nous observons une augmentation du niveau des taux d'occupation annuels avec 90,68% pour les mandats de 3 mois (73,59% en 2022) et de 64,66% pour les mandats de 15 jours (42,19% en 2022).

Nous notons que les chiffres de 2023 fluctuent selon les périodes et dépendent de certains facteurs :



Pour les mandats de 3 mois, nous avons connu une « période pleine » voir de surcapacité de janvier à juin 2023. Entre juin et septembre, nous avons vu nos capacités réservées augmenter à deux reprises avec les renforts FWB et l'appel à projet FSE. Nous notons qu'une baisse du taux d'occupation peut être liée à l'augmentation et au lancement de ces nouvelles capacités réservées. Celles-ci ont augmenté en effet notre nombre de prises en charge sans pour autant être occupées directement par les mandants.

¹ Total = 91 - (19+3)

Nous notons aussi que les périodes de vacances scolaires restent encore difficiles pour amorcer des nouvelles prises en charge en raison des congés et indisponibilités des intervenantes SAMi et services mandants.

Selon nous, le taux d'occupation des mandats de 15 jours ne reste que peu représentatif en raison de la spécificité temporelle de ces situations. Nous comptabilisons au 31 décembre 2023 un total de 27 prises en charge de ce type de mandats (17 en 2022).

Si dans la logique le mandat de 15 jours doit être amorcé consécutivement aux situations et dans un délai de 48 heures suivant la demande, nous faisons le constat que cela n'est pas toujours possible et réalisable dans la réalité des faits. Nous remarquons en effet que certaines périodes restent inoccupées pour ce type de mandat (ici en juillet 2023) et qu'à d'autres, il peut être davantage sollicité. Cela dépend de la demande des mandants, des capacités de prise en charge du service et du caractère « urgent » des situations.

Si les effectifs de l'équipe le permettent, nous pouvons trouver pertinent d'actionner plusieurs mandats de 15 jours sur une même période, comme en septembre 2023 où nous comptabilisons un total de 6 mandats de 15 jours. Cela favorisant le maintien d'un équilibre du taux d'occupation annuel.

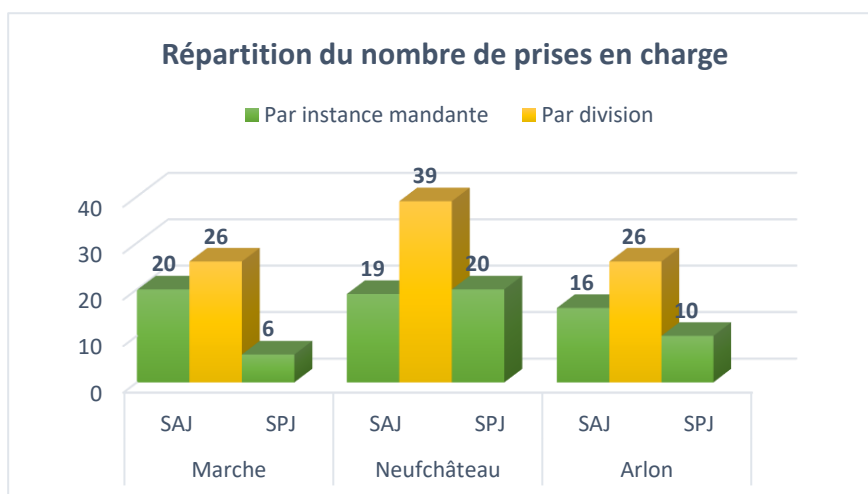
Nous soulignons que les délais d'attente entre la demande de prise en charge et la rencontre de formalisation restent parfois relativement longs en raison des difficultés à synchroniser les agendas entre les services mandants, la famille et notre service. Certains rendez-vous de formalisation ou d'évaluation ont eu lieu hors mandat, notamment pour les mandats de 15 jours. D'autres situations négociées au préalable peuvent ne pas être formalisées en raison de l'absence ou de la non-collaboration des parents à la mesure d'aide proposée.

La durée du mandat est un facteur à prendre en considération. Un mandat qui se prolonge pour 3 mois est un gain de temps et une facilité au niveau des modalités administratives et du fonctionnement avec la famille. A contrario, les prises en charge qui s'arrêtent de manière anticipée peuvent faire écueils dans le taux d'occupation et le relancement des NPEC.

A titre indicatif, en 2023, 16 mandats ont été interrompus de manière anticipée soit parce qu'il y a des difficultés de collaboration avec la famille ou des situations de danger pour l'enfant amenant à un placement en urgence, soit parce que l'intensivité de la mission n'était plus justifiée au regard de la bonne évolution de la situation.

Le nombre et la composition des fratries que nous suivons sont aussi des facteurs non-négligeables. Au plus nous travaillons avec des fratries et au plus nous disposons de mandats en son sein (1 mandat = 1 enfant), au plus nous avons la possibilité de prendre en charge de nouvelles situations en surcapacité. En 2023, nous avons suivi 20 fratries, dont 12 fratries de 2 enfants, 7 fratries de 3 enfants et 1 fratrie de 4 enfants.

- **En termes de répartition par service mandant sur l'ensemble des divisions**



En 2022, nos statistiques révélaiient une prédominance de prise en charge au niveau de la division d'Arlon. Nous notions que les SAJ d'Arlon et de Marche occupaiient majoritairement leurs capacités réservées et fonctionnaiient régulièrement en surcapacité. En 2023, nous remarquons que les prises en charge tendent à se répartir de manière plus équilibrée par instance mandante sur l'ensemble des divisions. Nous notons tout de même une prédominance de prise en charge sur la division de Neufchâteau avec 39 situations pour un quota égal à 26 situations pour les divisions de Marche et d'Arlon.

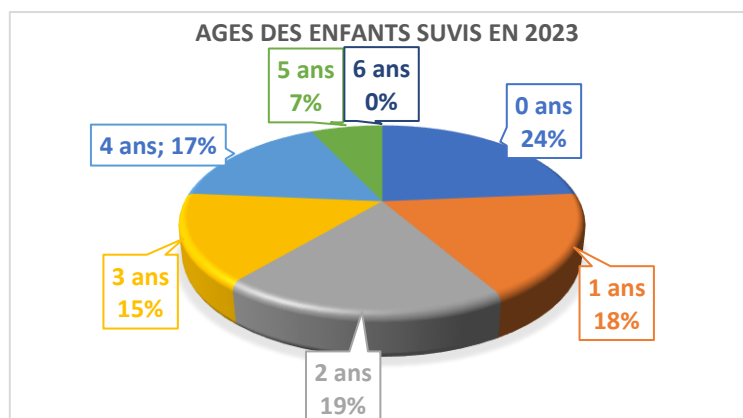
Au niveau des variables spécifiques du public

- **Selon le genre**

Dans un souci d'équité et de déontologie, nous ne pouvons avoir d'actions directes sur la parité de genre des enfants avec lesquels nous travaillons. Les bénéficiaires nous sont adressés par les mandants (SAJ/SPJ), ceux-ci ne pouvant faire de discrimination de genre dans les choix des situations qu'ils nous confient. Pour autant, nous pouvons dire qu'en 2023, nous sommes intervenus pour 42 filles et 27 garçons.

- **Selon l'âge des enfants**

Pour rappel, la mission intensive intervient spécifiquement auprès d'enfants de 0 à 6 ans en situation de négligence et/ou de maltraitance potentielles ou avérées. Selon les données recueillies pour 2023, le constat semble rester cohérent et similaire à celui de 2022 : la mission est intervenue davantage pour des enfants âgés entre 0 et 3 ans.

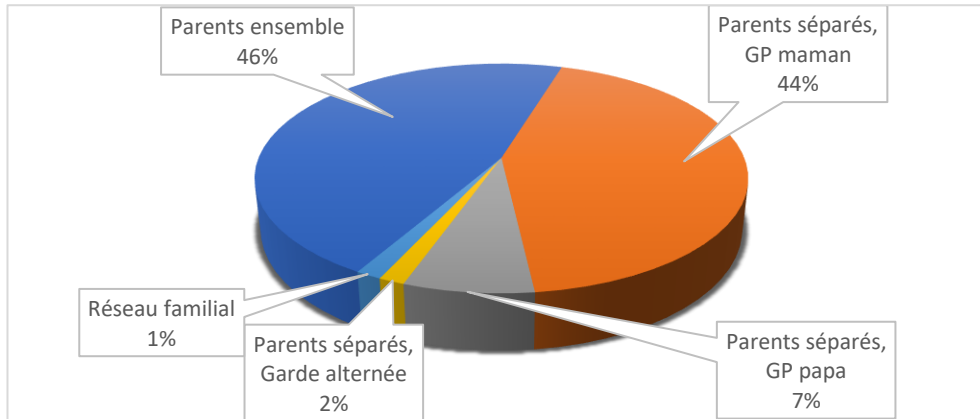


- **Selon la situation conjugale des parents**

Au niveau du travail en famille et dans la mesure du possible des mandats qui nous sont confiés, nous mettons un point d'honneur à intégrer les deux parents dans le travail d'accompagnement et ce, malgré leur situation conjugale et leur lieu de vie. Si la mère peut demeurer notre interlocutrice privilégiée, nous tenons à ramener les pères autour de la table et à être garants de l'égalité mère/père autour de l'enfant dans le cadre du foyer. De cette manière, nous travaillons naturellement autour des représentations sociales, traditionnelles et/ou stéréotypées concernant les rôles et genres au sein des familles.

Selon les chiffres, 46 % des enfants accompagnés vivent avec leurs deux parents. Parmi les 53% d'enfants pour lesquels leurs parents sont séparés, 44 % des enfants vivent chez leur maman en garde principale, 7 % vivent chez leur papa en garde principale et 2 % vivent en garde alternée chez chacun de leur parent.

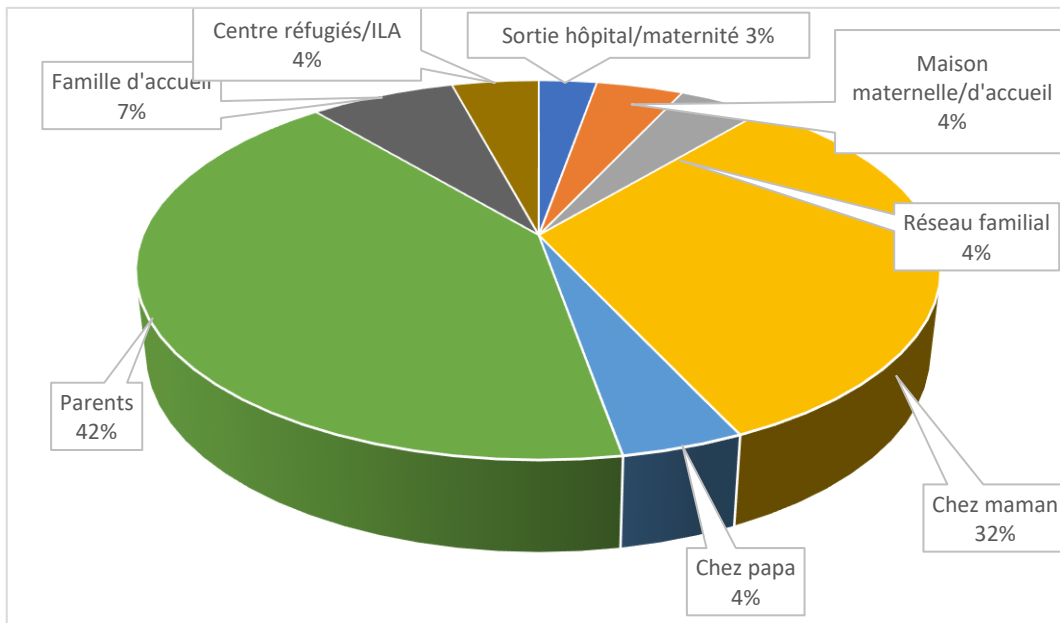
Ce graphique peut être mis en lien avec celui du lieu de provenance de l'enfant.



Il arrive que certains enfants soient hébergés avec un ou deux parents dans d'autres infrastructures d'accueil. En 2023, nous sommes intervenus par exemple pour des familles hébergées en Maison d'Accueil ou au centre Fedasil.

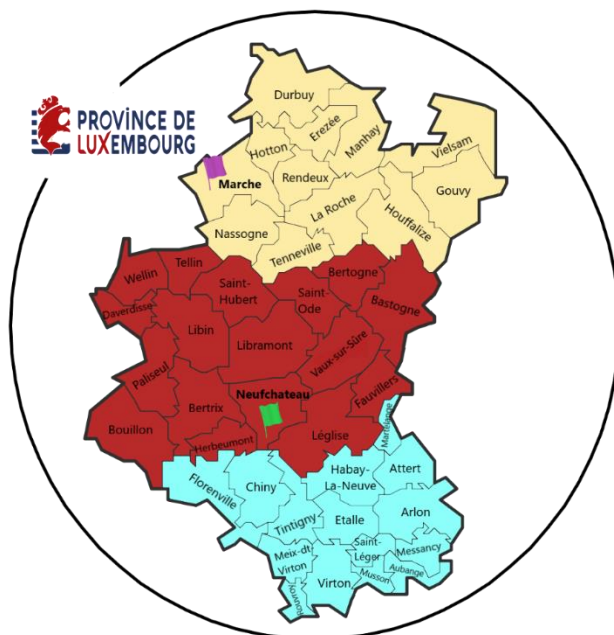
Parallèlement, nous soulignons que le SAMi intervient aussi pour des réintégrations en famille suite à des situations de placement en résidentiel AJ, hospitalisation ou famille d'accueil (urgence ou non).

En 2023, le SAMi a accompagné 8 réintégrations en famille dont 3 enfants en sortie de maternité/d'hôpital et 5 enfants arrivant au terme d'une mesure de placement en famille d'accueil.



Selon la zone géographique d'intervention

Nous rappelons que le SAMi intervient dans les familles sur les trois divisions de la Province de Luxembourg. En 2023, nous comptabilisons comme ci-dessous les mandats par commune et ce, selon le lieu de domiciliation principal des enfants. Nous notons que ces données doivent être nuancées par le fait que nous avons comptabilisé un mandat par enfant et que certains de ceux-ci vivent au sein du même domicile (fratrie).



	Mandat par lieu de domicile principale de l'enfant	Total
Marche	Durbuy	4
	Hotton	2
	Manhay	1
	Marche-en-Famenne	10
	La Roche-en-Ardenne	2
	Houffalize	1
	Tenneville	1
		21
Neufchâteau	Saint-Hubert	9
	Bastogne	1
	Libramont-Chevigny	1
	Vaux-sur-sûre	2
	Paliseul	3
	Bertrix	6
	Neufchâteau	3
	Bouillon	5
		30
	Arlon	Florenville
Habay		4
Etalle		2
Arlon		2
Meix-devant-Virton		3
Virton		5
Aubange		2
		21
Hors Zone	0	0

En 2023, nous sommes intervenus davantage sur les communes de Marche-en-Famenne, de Saint-Hubert, de Bertrix, de Bouillon de Virton et de Habay. Nous soulignons que nous sommes régulièrement amenés à intervenir au domicile du second parent en cas de séparation. De manière générale, ceux-ci se situent également sur la Province du Luxembourg. Toutefois, en 2023, nous sommes intervenus hors zone, à Huy. Dans ce cas de figure, nous négocions avec les mandants et aménageons avec le parent les lieux et l'intensivité de nos rencontres (1 fois par semaine ou tous les 15 jours).

Au niveau des variables spécifiques à la Mission Intensive

En plus des données similaires au SAsé Li Mohon, nous avons la volonté de recueillir et d'évaluer des variables spécifiques au contexte d'intervention et à notre mission au profit de la Petite Enfance en danger. L'analyse de ces composantes permet de faire émerger des tendances liées au cadre d'intervention du SAMi.

Les situations de maltraitements et/ou de négligences de l'enfant

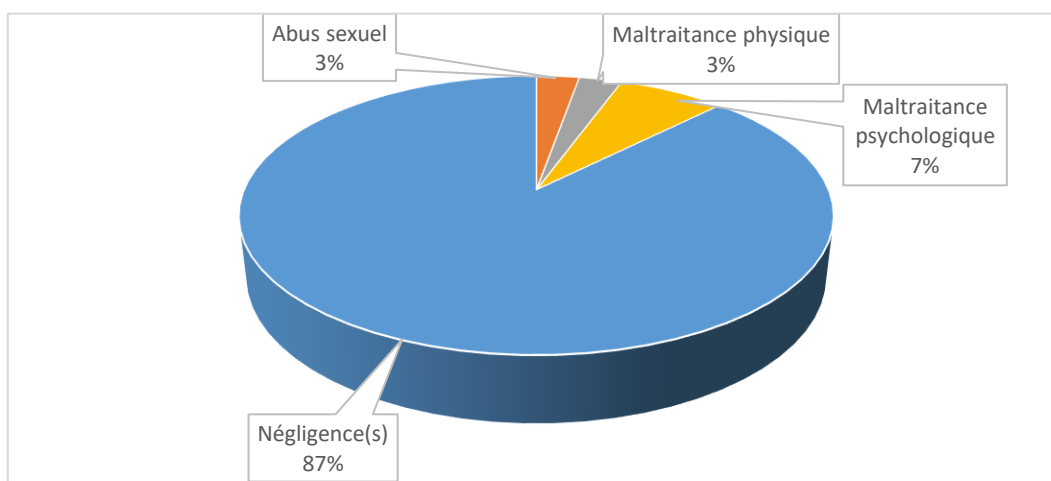
En 2023, nous constatons que nous sommes intervenus majoritairement pour des situations de négligences² physiques, affectives, éducatives et/ou médicales.

² « Forme de mauvais traitement caractérisée par un manque de soins sur les plans de la santé, de l'hygiène corporelle, de l'alimentation, de la surveillance, de l'éducation ou des besoins affectifs mettant en péril le développement normal de l'enfant. Il s'agit d'un manque ou d'une absence de soins nécessaires pour répondre à ces besoins selon son âge et son niveau de développement. » In : Barraco de Pinto, M., Lamour, M.

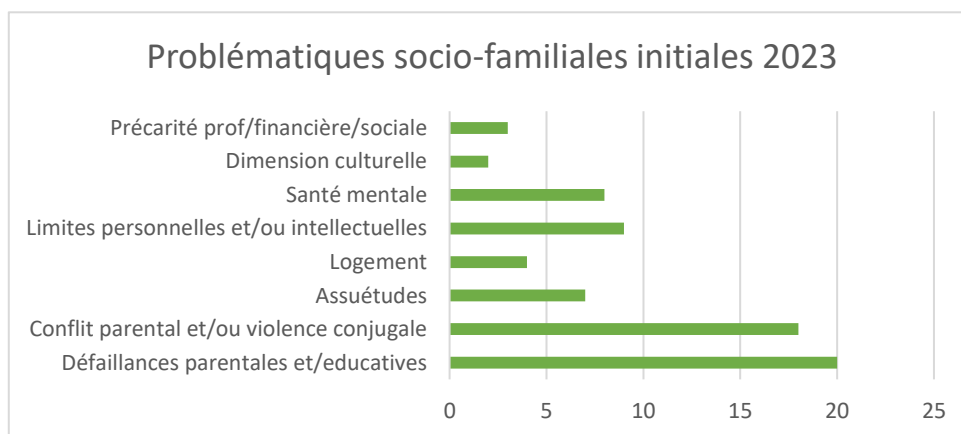
Nous sommes intervenus pour 5 situations d'enfants confrontés à de la maltraitance psychologique. Le plus souvent, nous constatons que cette forme de maltraitance est liée à un contexte de conflit parental important ou à des problèmes de santé mentale chez les parents.

Au cours de l'année 2023, nous sommes intervenus auprès de 2 jeunes enfants confrontés à de la maltraitance physique, celle-ci ayant occasionnée le décès de l'un des enfants après l'intervention de notre service.

Contrairement à 2022, nous sommes intervenus cette année pour 2 enfants potentiellement victimes d'abus sexuels.



Les problématiques socio-familiales des parents



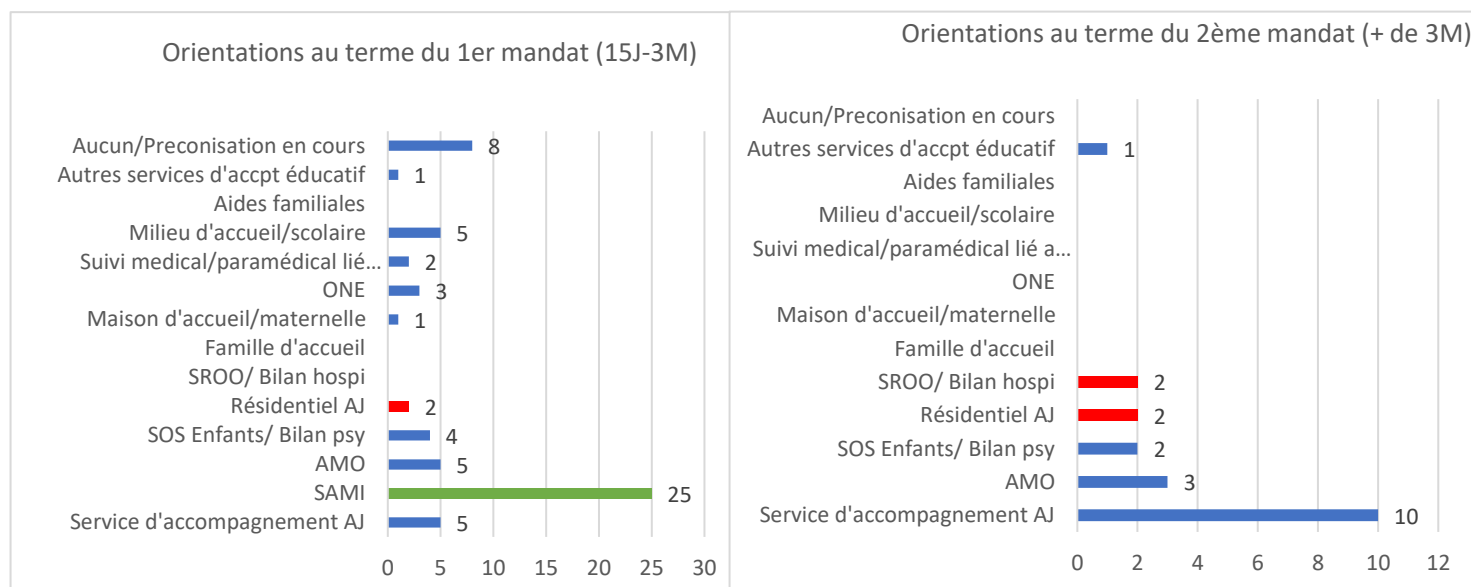
De manière générale, nous constatons que les problématiques socio-familiales des parents restent nombreuses, complexes et variées. En 2023, nous notons une prédominance de situations liées à des défaillances parentales éducatives et à des problèmes de conflits parentaux importants, voire de violence conjugale.

Ces problématiques restent au cœur des préoccupations de l'équipe et font régulièrement l'objet de réflexions et d'analyses lors des réunions ou supervisions d'équipe. La question des « compétences parentales » est d'ailleurs un sujet de formation collective prévue pour 2024.

(2021). Souffrances autour du berceau : Repères pour l'intervention. Érès. IN : Robert, Jean-Luc. « 14. Défaillance parentale », Ma vérité sur l'autisme. Sous la direction de Robert Jean-Luc. Dunod, 2018, pp. 121-128.

Les orientations préconisées après le SAMi

A travers ces deux graphiques, il est possible d'analyser les services relais ou orientations que nous préconisons aux termes de nos mandats (3 mois et 15 jours confondus). Cela permet aux mandants d'entrevoir la suite de la mesure d'aide et de permettre à la famille de disposer d'un accompagnement plus adapté sur un long terme. Nous avons dissocié les orientations préconisées par notre service suite à un 1^{er} mandat de 3 mois ou de 15 jours de celles proposées suite au 2^{ème} mandat (au-delà de 3 mois). Nous notons qu'aucune préconisation n'a été comptabilisée pour les 13 mandats se poursuivant sur l'année 2024.



De ces deux graphiques nous pouvons faire émerger plusieurs tendances et constats :

- De manière générale, si l'aide peut se poursuivre au sein du milieu familial après un mandat de 15 jours ou de 3 mois, les services préconisés dans l'intérêt des enfants sont le plus souvent des services de prévention (AMO) et d'accompagnement en famille (Sase-SAMi). Dans des situations plus favorables, nous insistons sur le partenariat régulier avec l'ONE ou les milieux d'accueil afin de maintenir l'enfant dans un rythme sécurisant et un espace de socialisation lui permettant de bien grandir. Ce travail en réseau permet par conséquent de réduire les risques d'isolement et de garder une certaine visibilité sur l'enfant en dehors de son milieu familial.
- Le premier graphique montre que la prolongation d'un mandat de 3 mois du SAMi est régulièrement sollicitée. Cette alternative est souvent proposée par les intervenantes afin de poursuivre ou de consolider les compétences parentales ou les acquis éducatifs des premiers mois d'intervention. En 2023, 25 mandats ont ainsi fait l'objet d'une intervention prolongée du SAMi au-delà de 3 mois.
- Au-delà de 3 mois d'intervention, nous percevons que les orientations en termes de services relais restent relativement les mêmes (AMO, Sase, ...). Toutefois, nous pouvons constater que dans certaines familles, l'intensivité et le travail menés au regard du mandat n'aboutissent à aucun changement ou mobilisation des parents dans l'intérêt des enfants. C'est dans ces cas de figure que la question du placement émerge pour des situations.
- Pour conclure, ces graphiques nous permettent de comptabiliser le nombre de placements en fin ou en cours de mandat. Nous pouvons dire que sur 81 mandats clôturés en 2023, 6 jeunes enfants ont eu recours à une mesure de placement en famille d'accueil, services résidentiels AJ ou bilan hors du milieu familial, et que 50 enfants ont pu être maintenus ou réintégrés dans leur milieu familial à l'issue de l'intervention du SAMi. Cela nous permet d'affirmer en partie l'hypothèse selon laquelle la mission intensive, de par son accompagnement au cœur des familles et sa temporalité soutenue, est un réel levier à l'alternative au placement au terme de nos mandats.

Conclusions générales pour 2023

Selon nous, toutes ces statistiques tendent à confirmer l'utilisation et la pertinence du dispositif MI depuis son lancement en octobre 2021.

De manière comparative, nous constatons que le nombre de prises en charge et les taux d'occupation sont en nette augmentation entre 2022 et 2023. Nous notons que les nouvelles capacités de la FWB et FSE sont régulièrement occupées et tournent de façon plus ou moins équilibrée au niveau des services mandants de la Province.

Malgré l'augmentation de places MI au cours de ces deux dernières années, nous fonctionnons régulièrement en surcapacité et nous sommes contraints de refuser certaines situations alors que les services mandants nous informent de leur liste d'attente et des possibilités insuffisantes en mesure d'accompagnement, particulièrement sur la division d'Arlon.

Nos constats démontrent aujourd'hui que notre mission remplit les exigences d'occupation telles que définies pour les capacités réservées et qu'une pérennisation des prises en charge MI est importante pour répondre aux besoins sociétaux et aux demandes des mandats de la Province.

En ce sens, une demande d'agrément a été sollicitée au 22 juin 2023 pour une augmentation de 6 prises en charge supplémentaires, cela permettant de pérenniser la mise en œuvre de la MI sur la division d'Arlon pour les années à venir. Cela répondant à notre volonté de couvrir de manière pérenne l'entièreté de la Province de Luxembourg.

Nous restons conscients que le développement d'un tel dispositif demande du temps, de la réflexion et de l'adaptation pour chaque acteur y contribuant. Après 2 ans et demi de fonctionnement, nous pouvons dire que l'équipe de l'Entre-là, si jeune soit-elle, a connu bien des secousses et des changements en termes de croissance d'équipe, de nombre de prises en charge et de mutations institutionnelles ou méthodologiques.

Nous soulignons positivement la ténacité, la cohésion et la bienveillance des travailleurs dans leur mission de travail au profit des familles, dans la transmission des pratiques à l'égard des nouveaux travailleurs et dans les processus novateurs liés au projet.

Nos prévisions pour 2024 seront alors de permettre à l'équipe et au dispositif d'amarrer et de trouver un maximum de stabilité pour continuer de naviguer avec ardeur et intensivité autour des enfants et des familles qu'ils accompagnent.

Nathalie T.

4. UNE ASBL, DEUX EQUIPES

Représentation de l'équipe auprès du CA – alternance des deux équipes

Comme les années précédentes, un temps est offert à un travailleur de Li Mohon et de l'Entre-là afin de partager la parole de son équipe au sein du conseil d'administration. Celui-ci se porte volontaire en tant que délégué et s'engage à partager avec justesse la voix de ses collègues qu'il a préalablement récolté. Chaque membre du conseil a ainsi la possibilité de prendre connaissance de la réalité quotidienne à laquelle les intervenants sont confrontés (formations, ambiance au sein de l'équipe, départ/arrivée des membres du personnel, etc.) ainsi que le travail avec les familles à proprement parlé.

Si cette responsabilité nous a été confiée cette année, Louise et Samantha prendront le relais pour l'année 2024.

Wendy F. et Denys S.

Maintien de différents espaces d'échange et de réflexion permettant une communication à plusieurs niveaux

Outre les moments formels de supervisions, de réunions d'équipe et d'entretiens annuels, de nombreux espaces d'échanges et de réflexion sont proposés et maintenus à plusieurs niveaux afin de conserver une cohérence organisationnelle au sein de l'Asbl et un bien-être au travail à chacun des travailleurs.

De manière individuelle, les travailleurs disposent « d'entretiens nouveaux travailleurs » avec la direction durant leur premier mois de contrat afin d'aborder différentes composantes touchant à la pratique professionnelle et l'adéquation avec le projet de Li Mohon. La possibilité d'entretiens avec la direction/coordination voire avec un superviseur externe peut se réaliser à la demande du service et aux besoins du travailleur. L'objectif de ces espaces, plus individuel et privilégié, est d'offrir des temps de digestion face aux situations vécues et des temps d'arrêt pour réfléchir à la posture professionnelle.

Au niveau des équipes pédagogiques, des ressources et des éval-co se maintiennent régulièrement afin de prendre de la hauteur sur les prises en charge et le travail en binôme.

À un niveau plus hiérarchique, les coordinations, la direction et le secrétariat continuent de se réunir au sein d'une concertation mensuelle afin de maintenir et adapter une communication claire, une cohérence décisionnelle et une réflexion commune des différents projets en cours / en réflexion au sein de l'ASBL. La direction rencontre également les coordinations et le secrétariat séparément afin d'échanger sur des questions plus spécifiques à leur pôle et/ou missions de travail.

Nathalie T.

Formation Management transformationnel

Nathalie, Tijl et Olivier suivent ensemble cette formation. L'objectif est de pouvoir avoir les mêmes outils de management pour disposer d'une approche commune au sein de notre ASBL.

Cette formation offre la possibilité de développer sa posture de leader dans un lieu sécurisant et innovant. Ceci dans la perspective de faciliter et d'accompagner la « Dynamique Transformationnelle » de la personne et des organisations et de devenir leader ressource « transformationnel » et coach de son équipe. Le métier de responsable au sein de nos ASBL a fortement évolué, il est soumis à de fortes pressions émanant de la complexité de son environnement, des enjeux de sa hiérarchie et de son équipe.

Les métiers de l'accompagnement en conseil et coaching se développent de plus en plus et font face à de nouveaux défis. Celui d'être une personne ressource, un accompagnateur du changement, une personne aidante. Ce qui demande de plus en plus de compétences spécifiques tant liées au contenu qu'au processus de l'intervention.

Pour ce faire, nous recevons une formation de manager coach, dans laquelle nous apprenons à manager une « équipe-projet », à comprendre la dynamique organisationnelle et les principes du management collaboratif. La formation se déroule en groupe de pairs (responsable d'équipe) et en inter-institution (rencontrer d'autres responsables travaillant sur les mêmes préoccupations.)

Le fil conducteur de la formation sera celui de l'Analyse Transactionnelle, de l'intelligence collective et de la systémique appliquée aux organisations afin de devenir coach ou facilitateur du changement « transformationnel » dans une dynamique individuelle ou collective. Le coaching peut se définir comme un processus d'accompagnement du changement d'une personne ou d'une équipe dans un contexte professionnel ou de développement personnel.

Il prend en compte tout à la fois les dimensions personnelles, relationnelles, managériales et les enjeux de l'organisation et de la personne. Dans cette perspective, le coaching vise à apporter un autre regard sur sa pratique quotidienne, un accompagnement de son développement personnel et à prendre de la distance par rapport aux événements.

Développer et utiliser le coaching dans une perspective « transformationnelle », c'est se donner l'occasion de se recentrer sur soi, sur ses objectifs, de retrouver son énergie et sa motivation. C'est aussi dynamiser et accompagner la personne ou une équipe dans un but de changement, de responsabilisation, d'autonomie et d'atteinte des objectifs fixés.

Nous distinguerons le coaching externe qui offre un espace d'écoute et de prise de distance dans le but de développer les ressources et le potentiel de la personne, du coaching interne qui privilégie la proximité et la culture d'entreprise pour résoudre une difficulté à laquelle son organisation ou son équipe est confrontée. Le but étant de développer une dynamique d'intelligence collective.

Tijl D.

Moments communs entre les deux équipes

Au sein de l'Asbl, la cohabitation des équipes de l'Entre-là et de Li Mohon tend à se maintenir par des moments de formations communes, le partage des locaux et des véhicules à travers les e-agendas. Avec l'arrivée de l'équipe de l'Entre-là et son antenne sur Neufchâteau, il a été important de réfléchir à une manière de coexister ensemble et de prendre en compte les lieux d'affection de tout un chacun.

Depuis 2023, certains événements communs aux deux équipes se déroulent ainsi dans des lieux plus centraux ou sur la division de Neufchâteau. Ce fut notamment le cas pour le CE du 28 novembre 2023 qui s'est déroulé dans le Centre Adeps de Neufchâteau. Ce CE nous a permis d'échanger ensemble sur les éléments qui différencient les deux missions, mais aussi sur la gestion de la communication à travers les réseaux sociaux dans un contexte professionnel.

C'est dans ce cadre que nous avons coconstruit une Charte respectueuse de la vie privée quant à l'utilisation d'un groupe Messenger réunissant plusieurs travailleurs.

Charte Messenger

Ici, respect, bienveillance et humour (adapté... donc humour tout court)

Il est évident que la déontologie liée à notre fonction se doit d'être respectée. Ici, on parle, on discute, on chuchote, on crie si on veut, mais on garde sous silence les noms de nos familles et ce qui se passe en intervention, ainsi que les aspects purement organisationnels et formels liés au travail.

Il est important que chacun(e) prenne conscience que s'il est « ici », c'est à titre privé et non professionnel... On met donc de côté les fonctions et rôles de chacun(e).

Pour le reste, faisons-nous plaisir (avec modération) et partageons ce qui nous tient à cœur, ce qui nous fait rire, pleurer, frissonner, ... « Attention, tout abus risquerait d'entraîner une noyade de l'information et une mise en sourdine. »

Chacun reste libre d'ouvrir plus ou moins grand ce portail d'échanges mais aussi de déconnecter

Si les réalités des deux missions semblent parfois bien différentes, force est de constater que la convivialité et le bien-être entre les équipes restent encouragés par l'institution à travers des moments festifs organisés par l'ASBL comme les fêtes de départ, le repas de juin ou de Noël.

Le 27 avril 2023, nous avons fêté le départ à la pension de Patricia Mahy, qui partageait les murs de Li Mohon depuis de nombreuses années.

La journée a commencé par un cours collectif de cuisine dans une maison d'hôte à Marloie où nous avons pu déguster nos mets. Nous avons poursuivi la fête, à Li Mohon, avec un blind test accompagné de l'Entre-là et du conseil d'administration.

Cette journée n'est qu'un résumé de ce que Patricia a pu nous apporter professionnellement et personnellement à chacun d'entre nous : du rire, de l'émotion, ... tout en se rappelant des souvenirs, des anecdotes, ... et le tout dans une gaieté qui nous rappelle son tempérament.

Nathalie L.

Participation aux journées interservices

En 2023, un groupe de travail « mieux se connaître » s'est créé dans le cadre du CCI de Neufchâteau afin de lancer la première journée interservices AJ sur la division. Nathalie Timmermans fait partie du comité d'organisation de cet événement. Cette journée s'est déroulée le 18 avril 2023 en toute convivialité avec des animations autour du lac de Neufchâteau et un apéro dinatoire réalisé par une sandwicherie locale.

Le soleil étant au rendez-vous, l'après-midi s'est poursuivie autour d'échanges libres entre les acteurs de terrain et des activités ludiques auprès de la salle Adeps. Les retours de cette journée par les services AJ étant positifs, le groupe de travail n'a pas tardé à se réunir pour organiser l'Édition 2024 des journées Interstice de Neufchâteau.

Sur Arlon, cet événement est organisé par l'Association des Services d'Aide à la Jeunesse d'Arlon (ASAJA). Le jeudi 20 avril 2023, cette journée a pris la forme d'une journée d'activités de mise en réseau pour se clôturer par un blind-test et un moment repas. Pour L'entre-là, Olivier et Nathalie ont pu y participer. L'équipe de l'Entre-la intervenant sur l'ensemble de la Province, nous avons réfléchi à une manière plus équitable de participer aux journées Interservices des 3 divisions.

Désormais, toute l'équipe participera à la journée de Neufchâteau, les intervenantes de l'Antenne de Marche participeront à la journée Interservices de Marche et les intervenantes de l'Antenne de Neufchâteau à celle de Arlon.

Nathalie T.

Le 5 octobre 2023, la journée interservices de la division de Marche a rassemblé environ 130 participants. Un blind test a permis de mettre l'ambiance durant la matinée avant de poursuivre sur un moment de convivialité autour d'une auberge espagnole et de détente.

Denys et Sébastien font partie du comité d'organisation de l'événement annuel.

Sébastien D.

Travaux à Li Mohon

Une rénovation verte

Depuis quelques années nous avons décidé d'inscrire une dimension environnementale dans le fonctionnement de notre asbl. Cela se concrétise en visant les économies d'énergie, en utilisant des vélos et une voiture électrique, en réduisant nos déchets, ... En tant que service d'aide éducative cette dimension écologique nous paraît également faire sens vis-à-vis de notre public d'enfants et de jeunes avec qui nous pouvons partager ces valeurs. Notre réflexion comporte également une dimension financière. En investissant aujourd'hui dans un bâtiment plus économe en énergie, cela nous permettra de pouvoir continuer à remplir nos missions en consacrant moins d'argent au chauffage ou à la climatisation, à l'électricité et à l'eau.

Afin de continuer à bénéficier de locaux de qualité pour les travailleurs et le public accueilli, le conseil d'administration de notre asbl a opté pour une rénovation énergétique d'un bâtiment acheté en 2018. Ces travaux de rénovation de notre immeuble doivent être réalisés selon les normes requises pour pouvoir répondre à la mission qui est d'accueillir les enfants dans un environnement confortable et sécurisant. Les lieux de vie sont adaptés aussi bien aux plus petits qu'aux plus grands (salle de jeux, espace dédié à la psychomotricité, cuisine pour la réalisation d'ateliers, salle de réunion ...). Aussi, pour que parents et enfants puissent recréer des liens positifs et constructifs, un salon d'accueil ainsi que son aménagement sont prévus.

Vu les moyens limités dont nous disposons, nous devons être attentifs aux opportunités nous permettant d'accéder à des moyens supplémentaires.

En septembre 2022 nous avons décroché un projet UREBA financé par la région Wallonne. Celui-ci doit être dédié à l'isolation et permettra de financer une partie des travaux nécessaires pour réaliser l'enveloppe du bâtiment.

Un check énergétique a été réalisé par la région wallonne pour nous aider à identifier les points faibles de notre bâtiment et nous faire part de propositions concrètes.

Ensuite, un auditeur indépendant a réalisé tous les calculs de surface ainsi que les propositions d'isolation optimales.

Concrètement, les travaux que nous envisageons consistent à :

- Remplacer le toit via le sarking, qui est une méthode d'isolation thermique du toit par l'extérieur, recommandée pour les toitures inclinées traditionnelles, mise en œuvre directement sur les chevrons ou les voliges. Il s'agira également de remplacer les velux existants et de placer les crochets pour l'installation de nouveaux panneaux solaires.
- Réaliser une isolation de l'ensemble des murs de l'habitation ainsi que l'exécution d'un crépi sur 3 côtés et d'une pierre de parement sur la façade avant afin de répondre aux exigences urbanistiques communales.
- Remplacer les anciens châssis et réutiliser les plus récents que nous garderons.
- Remplacer l'installation photovoltaïque qui est obsolète par une nouvelle installation plus importante et plus performante, nous permettant de répondre à l'ensemble de nos besoins.
- Installer un système de récupération de l'eau de pluie pour alimenter les différents WC du bâtiment, en plaçant une citerne d'eau de pluie et un groupe hydrophore.
- Outre cette partie énergétique nous en profiterons également pour agrandir le secrétariat qui se révèle beaucoup trop exigü et doubler la surface d'un salon d'accueil qui servira à des entretiens familiaux.

Le budget total de cette rénovation est estimé à 274 222,30€ par notre architecte. Ce montant sera couvert en partie par des primes à la rénovation et un emprunt. Nous avons également sollicité différentes fondations pour obtenir un soutien financier, ce qui nous permettrait de réduire de façon significative l'emprunt que nous devons contracter.

En 2023, nous avons préparé ce vaste projet qui sera pour nous un grand pas vers l'avenir car cela permettra à notre asbl et aux nombreux enfants, jeunes et familles que nous suivons au quotidien de bénéficier d'un outil performant pour aujourd'hui et pour demain.

Olivier P.

5. GROUPES DE TRAVAIL

ASBL :

A. Groupe communication

La communication de l'ASBL continue de se maintenir de manière régulière à travers la page Facebook et le site internet de Li Mohon. A propos ce celui, nous avons finalement décidé de remettre la maintenance aux mains de RTA, la gestion autonome des mises à jour n'étant pas facile par la technique que cela demande.

Nathalie T.

B. Un projet Faiseurs de rêves pour nos Lucioles

Le groupe de travail, composé d'intervenants du SASE et du SAMI, a permis de faire progresser la réflexion du projet de la Cabane des Lucioles jusqu'à sa conception réelle. Nous avons mis un point d'honneur à trouver les moyens humains, matériels et financiers pour construire notre cabane de manière artisanale et solidaire. Pour ce faire, nous avons travaillé en collaboration étroite avec le réseau de notre région. C'est notamment grâce à l'entreprise Fruitières que nous avons pu obtenir le bois à moindre coût.

Durant les congés de printemps 2023 a débuté la construction de notre Cabane des Lucioles dans le jardin de notre propriété. Pour rappel, ce projet était financé par les Appels à projets Faiseurs de Rêves 2021 et Vivre ensemble 2022. Notre vision de travail social incluant les familles dans la réalisation de nos projets, la construction de la cabane s'est réalisée dans le cadre d'un chantier participatif auquel des membres de l'équipe, des jeunes et des familles ont été impliqués sous la houlette du cabanier, Frederic Struys. C'est dans ce contexte d'entraide qu'un jeune réalisateur, Antoine Libert, a réalisé un reportage vidéo professionnel. Ce fut une opportunité pour nous de donner vie à ce projet et de saisir un tant soit peu cet « art de l'ordinaire » de travailler avec l'humain dans un esprit de co-construction et de libre expression.

Nathalie T.

C. Groupe projet éducatif

Depuis la création du service l'entre-là en octobre 2021, le projet éducatif du service d'accompagnement Li Mohon comprend une partie relative à la mission socio-éducative (SASE) et une partie relative à la mission intensive (SAMI).

Afin d'assurer la « Mise en conformité aux nouvelles conditions d'agrément (art.64 de l'arrêté cadre) », une visite d'inspection a eu lieu le 21/12/2021. Un travail d'actualisation du projet éducatif et d'articulation entre les deux missions a ensuite été réalisé et renvoyé à l'administration dans les délais prévus, fin juin 2022.

En date du 13/11/2023, une deuxième rencontre avec le service d'inspection a eu lieu afin d'échanger au sujet du projet éducatif actualisé. C'était l'occasion aussi pour monsieur Tichon, nouvel inspecteur désigné pour notre service, de faire connaissance avec notre structure et ses bâtiments.

Dans son rapport déposé à la Direction de l'accompagnement et du contrôle pédagogique, le 24/11/2023, l'inspection stipule que « l'actualisation du projet éducatif proposé par le pouvoir organisateur répond aux exigences contenues dans l'arrêté cadre et dans l'arrêté spécifique pour le service d'accompagnement Li Mohon. Dans ces conditions, l'avis de l'inspection pédagogique est favorable et le projet éducatif actualisé du 29/06/2022 remplace le précédent (validité 5 ans) »

Si vous souhaitez consulter ce projet éducatif dans sa nouvelle version, n'hésitez pas à contacter le service.

Tijl D.

D. Groupe bien-être au travail

Dans le cadre de la Loi relative au bien-être du 4 août 1996 et l'arrête d'exécution du 27 mars 1998, l'employeur doit rédiger, en collaboration avec les membres de la ligne hiérarchique et les services de Prévention et de Protection au travail, un plan global pour une période de cinq ans. Ce plan global de prévention planifie les activités de prévention à développer et à appliquer. Ce plan quinquennal a pour objectif de mener une politique de bien-être au travail cohérent.

A Li Mohon nous avons profité de cette obligation légale basée sur le bien-être au travail pour mettre en place un groupe de travail regroupant des représentants du personnel éducatif, administratif et la direction pour réfléchir ces aspects ensemble. Le groupe se réunit 2 ou 3 fois l'année pour discuter de ce sujet, programmer des actions et réaliser un rapport annuel.

Notre plan 2021-2027 reprend 6 thématiques principales :

- Les lieux de travail
- La sécurité
- La santé
- L'hygiène
- L'ergonomie
- Les risques psychosociaux

L'ensemble du groupe participe à la réflexion, amène des idées, fait part de souhaits de leurs collègues et de choses à améliorer. La Belgique compte près de 500.000 malades de longue durée. Parmi eux, une part importante souffre de troubles liés au travail. S'emparer ensemble de cette question nous permet de trouver des réponses adéquates et réfléchies à tous les niveaux de la structure.

Pour bien faire son travail, je pense sincèrement qu'il faut être bien au travail. Des locaux accueillants, des voitures de services, des formations qualitatives, des lieux d'écoute spécialisés en cas de coup dur, ... tout cela participe au fait d'être reconnu en tant que travailleur.

Li Mohon a aussi à cœur de réfléchir cette question de manière institutionnelle en permettant aux équipes de bénéficier de supervisions mensuelles, d'entretiens de fonctionnement, d'une « prise de soin » d'équipe annuelle, de journées de team-building. Tous ces éléments participent au bien-être au travail et sont un véritable investissement dans la santé des travailleurs et donc dans la santé de notre structure.

Olivier P.

E. Paroles des familles

Voici une liste des outils/pratiques des intervenants/de l'équipe permettant de récolter la parole des familles :

1/ Les rapports : nous partageons toujours nos rapports avec les familles avant de les faire parvenir aux mandants. Lors de la lecture, la famille est invitée à nous faire part de ses commentaires et/ou remarques que nous incluons alors dans le rapport. Certains rapports sont également réalisés en collaboration avec la famille.

2/ PEI : un nouveau format de PEI a été réfléchi et adopté par l'équipe. Nous nous basons sur les compétences des familles pour les encourager à s'en servir davantage afin d'atteindre les objectifs fixés par les mandants. Ces PEI sont réalisés en co-construction avec les familles.

3/ Les interventions/entretiens de manière générale (permettent aux bénéficiaires de s'exprimer sur leur vie, leurs difficultés, leur vécu, etc.).

4/ Les activités de groupe/ collectives/ projets participatifs (cabane des Lucioles + vidéo) : Nous incluons les familles dans des projets afin de leur accorder une place, de leur permettre de s'investir à nos côtés. Durant la réalisation de ces projets, leurs avis sont pris en compte et ils prennent part aux réflexions inhérentes à la bonne réalisation des projets.

5/ Lors des rassemblements (A.G.), prise de parole d'une jeune par rapport à son expérience avec Li Mohon dans sa mise en autonomie.

6/ Les rendez-vous chez les services mandants : les familles sont amenées à prendre la parole. Avec elles, anticipativement, nous préparons régulièrement ces rencontres chez le mandant afin de les préparer à cette prise de parole.

7/ Les rendez-vous avec le réseau (autres services- CPAS, écoles, internats, ...) : le fait que les familles soient porteuses de leurs projets, il est nécessaire que ce soit elles qui s'expriment prioritairement lors de ces rencontres. Ici aussi, de manière anticipative, nous préparons ces rencontres avec elles.

8/ Questionnaire de fin de suivi – ou feedback spontané : Il est possible pour les familles de donner un feed-back spontané sur la prise en charge proposée par le service. Cela peut se faire directement auprès des intervenants ou par le biais de la coordination et/ou la direction du service. Le mandant ou un autre service partenaire de la prise en charge peut également participer à ces moments d'évaluation. Par le passé, un questionnaire en ligne a été mis sur pied afin de récolter la parole des personnes accompagnées. Peu de retours ayant été enregistrés, nous nous questionnons sur l'efficacité de ce processus. En 2023, le service a décidé de mettre fin à cette pratique.

Nous sommes actuellement en questionnement quant à la pertinence d'interpeller un organisme extérieur de l'aide à la jeunesse afin de nous accompagner dans la réflexion au niveau de ce que nous pourrions mettre en place afin d'améliorer nos pratiques à ce niveau, d'accorder encore plus de place à la parole des familles et des jeunes que nous accompagnons.

En 2023, nous avons, avec l'Entre-là, abordé cette thématique lors du Conseil éducatif. Nous continuons ainsi à nous questionner sur les pratiques les plus opportunes à mettre en place et à proposer aux familles pour leur permettre de nous partager leur parole.

Denys S. et Valentine V.

F. Augmentation des charges administratives

Cette année 2023 a été impactée par de grands changements administratifs à plusieurs niveaux. Afin de soulager Karina et Linda dans cette surcharge de travail, nous avons engagé une aide administrative à 3/10 temps du 23/05/23 au 31/12/2023. Nous nous retrouvons à présent à trois pour gérer la partie administrative de l'ASBL.

Parmi les changements administratifs, nous trouvons l'arrivée de nouveaux projets. Certains assez classiques et financés par l'AJ comme le Renfort-covid et Renfort Sami et d'autres plus novateurs, comme ceux liés au Réseau Matilda, à la Province et au Fond Social Européen.

Ces nouveautés nous ont demandé une grande adaptation, de nombreuses recherches, des encodages et la création de nouveaux outils afin de répondre au mieux à la justification auprès des différents pouvoirs subsidiaires. Cela a également demandé des engagements supplémentaires entraînant un travail administratif conséquent. (Contrats, gestion des salaires, suivi des dossiers administratifs...).

En plus de ce côté administratif, la partie comptabilité a fait l'objet d'innovation en passant à une comptabilité analytique. Cela nous a permis d'avoir une vue plus précise sur les budgets des multiples projets concernés. Pour être performant, cet encodage requiert beaucoup de précision et de temps.

Ensuite, à un niveau plus technologique, nous avons saisi une nouvelle Plateforme digitale appelée « Plat-com »³

Si ce dispositif est devenu l'outil de communication principal au niveau des équipes pédagogiques, le pôle administratif y a trouvé du sens au niveau de son module GRH innovant, notamment au niveau de l'encodage et de la gestion des horaires.

³ <https://www.hubpeople.be/applications>

La mise en place de cet outil a demandé un pré-encodage méticuleux de toutes les données nécessaires afin qu'il puisse être utilisé et exploré de manière optimale. Ceci a demandé beaucoup d'investissement au départ, mais cela en valait la peine vu le gain de temps considérable gagné mensuellement pour la gestion des dossiers GRH.

L'achat d'un nouveau véhicule a augmenté notre parc automobile au nombre de cinq véhicules. Cela demande une gestion quotidienne consciencieuse afin de garantir la bonne utilisation et la sécurité de tous les passagers et intervenants (contrôle hebdomadaire, entretien, contrôle technique, changement de pneus, réparation diverses, gestion des assurances...).

En conclusion, même si la charge administrative est présente, tous ces changements et adaptations nous ont permis d'approfondir nos connaissances, de nous adapter face aux changements et d'évoluer dans nos pratiques professionnelles. Par ailleurs, la collaboration avec de nouveaux collègues est très enrichissante tant au niveau professionnel que personnel.

Aussi, nous avons eu la chance d'avoir le soutien de la Direction qui a permis l'engagement du 3/10 temps administratif afin de nous venir en renfort pour affronter ces nouveautés. Ce parcours était un réel défi, mais pour notre part, celui-ci a été relevé !

Karina H.

G. PLATCOM

En 2023, dans un contexte d'agrandissement de l'ASBL et suite à quelques difficultés informatiques importantes, l'idée naît à Li Mohon de loger les encodages des données relatifs aux familles et jeunes accompagnés par la structure au sein d'une plateforme plus adaptée.

Après réflexion et prise de renseignements auprès d'informaticiens et quelques services similaires au nôtre, le choix s'oriente vers PLATCOM, une plateforme conçue par et pour le secteur de l'aide à la jeunesse. La plateforme permet la création de groupes séparés, garantissant le respect de la vie privée des familles et jeunes accompagnés par les différentes missions et projets de l'ASBL. Un groupe technique chapeaute l'ensemble de la structure et permet sa gestion globale.

Au-delà de la gestion pédagogique des dossiers, il est possible d'installer une partie 'gestion ressources humaines' en parallèle, qui permettra de soulager substantiellement le travail administratif du secrétariat concernant la gestion des contrats et des horaires des intervenants.

La mise en place de la plateforme au sein de l'ASBL s'est réfléchi en deux étapes. Dans un premier temps, le dernier trimestre de 2023 a été consacré à la mise en place de la plateforme d'un point de vue pédagogique. Après une formation des équipes du SASE et de l'Entre-Là par un responsable de la coopérative Platcom, l'encodage des dossiers des jeunes accompagnés par l'ASBL et les journaliers sont progressivement transférés vers la plateforme.

A partir de novembre 2023, mise à part la rédaction des rapports, l'ensemble des rédactions et encodages liés aux prises en charges se font sur Platcom.

La mise en place de la partie ressource humaine a débuté en janvier 2024.

Tijl D.

SASE :

A. Evaluation spécifique

L'objectif de ce processus est de permettre à l'équipe du SASE d'évoquer des questionnements spécifiques aux missions du service, et de déterminer de quelle manière une réponse aux questions peut se réfléchir. Annuellement, Tijl et Olivier relancent la réflexion en équipe en novembre.

Suite à la réflexion menée en 2022, 3 sujets sont ressortis pour l'année 2023 : la santé mentale, les violences institutionnelles, la différence entre accompagnement et assistantat.

La santé mentale a été abordée via la mise en place de rencontres avec des services partenaires (Service de Santé Mentale et Planning Familial de la région) et une formation avec le service l'étoile, spécialisé dans la prise en charge de parents souffrants d'une maladie mentale.

Par rapport à la violence institutionnelle, un groupe a été désigné pour préparer une réflexion en équipe sur base d'un travail réalisé par RTA. La réflexion a été menée en interne lors d'une réunion d'équipe.

La thématique assistantat-accompagnement n'a pas pu être traitée en 2023. L'idée est de réaliser une réflexion inter services d'accompagnement, en privilégiant les services de la province du Luxembourg (Séquoia, le Gué, l'Eclaircie, le Nid, Initiative, le Coup de pouce, l'Entre-là). Olivier a eu des contacts positifs avec ces services en vue d'organiser une réflexion commune à ce sujet. Une préparation est requise, éventuellement en faisant appel à l'accompagnement d'un service de formation. L'idée est de préparer cette rencontre en 2024 pour la réaliser en 2025.

Suite à la réflexion menée en novembre 2023, de nouvelles questions, qui seront traitées au courant de 2024, sont mises en évidence :

Les conflits parentaux : Y a-t-il des liens à faire avec la médiation, la gestion de conflit ?

Si oui, réfléchir à la mise en place d'une formation individuelle ou collective.

Une supervision au sujet du travail spécifique dans ce contexte est prévue en janvier 2024 avec Catherine Denis.

Les violences sexuelles : Quelle position prendre en tant qu'intervenant ? Besoin de s'outiller, vers qui se tourner le cas échéant ?

A aborder en équipe lors de supervisions et/ou de formations.

Des supervisions individuelles ou de la co peuvent être sollicitées au besoin de manière spécifique.

Notre ASBL a été interpellée pour rencontrer le nouveau service dédié aux violences sexuelles (CPVS Arlon), Tijl, Nathalie et Olivier iront les rencontrer.

Comment rétablir/restaurer une confiance bafouée entre les familles et les services partenaires ? Comment sortir d'une difficulté de collaboration qui devient interpersonnelle ? Comment aider les familles à se défaire des « étiquettes » qui leurs sont collées par des services ? Comment ne pas être vu comme l'allié de la famille alors que notre volonté est de les accompagner vers une véritable émancipation de l'aide ?

La thématique a été ajoutée à la liste des points à aborder en réunion d'équipe

Quelle place pour le service quand les enfants sont déjà placés en SRJ sans projet de réintégration, quels objectifs accepter dans le mandat ? Réflexion au niveau institutionnel ?

La thématique a été ajoutée à la liste des points à aborder en réunion d'équipe

Envisager une rencontre avec le secteur Avig ? (À prévoir en 2024), qui mette autour de la table pour accompagner des familles ? Les notions des droits des familles, envisager une rencontre avec un juriste.

La thématique a été ajoutée à la liste des points à aborder en réunion d'équipe

Question du décrochage scolaire : Quels outils spécifiques avons-nous à ce sujet ? Quelle place cela prend-t-il au niveau de notre société ? Comment le travailler en accord avec nos missions ? Tenir compte de la réalité du jeune et de sa famille, la place du symptôme, ...

Comment travailler cet aspect sans se cibler uniquement là-dessus ? Travailler l'accrochage et y associer l'ensemble de la famille. Au sein de notre équipe que peut-on mettre en place de manière spécifique ?

Olivier connaît une personne, éducateur de formation, qui a mis en place un SAS. Aujourd'hui, il développe un regard critique sur le système scolaire 'classique' et travaille à la construction d'une 'école alternative'. Prévoir une rencontre avec lui en 2024

La question du logement : tant pour les jeunes en kot que pour les familles de manière générale.

Les précarités des familles, quel sens donner au suivi éducatif quand la famille est en mode survie, quels objectifs acceptables / réalisables ? Olivier relève la possibilité de refuser un mandat ou de revenir auprès du mandant lorsqu'on se rend compte des justes priorités à définir.

A approfondir au travers de Li Mohon et son réseau, rencontre avec l'AIS, le RWLP, miroir vagabond, ... (à prévoir en 2025).

Pour 2024-2025, vu le nombre important de thématiques à traiter, il y aura lieu de faire un topo des thématiques en cours avant de relancer une nouvelle ouverture vers d'autres sujets.

Tijl D.

B. Outils média

Pour rappel en 2022, une réorganisation de notre ludothèque a été réalisée. Dans la poursuite de cette démarche, le groupe a décidé pour l'année 2023 d'effectuer un nouvel agencement de la bibliothèque. De nouveaux meubles ont été acquis afin de rassembler les littératures et outils que Li Mohon possède.

Début 2024, Le groupe projette d'aménager ce nouvel espace, de trier et de réaliser l'inventaire de ce qui existe.

Le budget de l'année 2023 a été utilisé dans l'achat de nouvelles lectures concernant principalement la santé mentale. Cette thématique ayant suscité un intérêt important pour l'équipe cette année.

Valentine V. et Samantha A.

C. Collectif pendant les vacances

Pour rappel, notre A.S.B.L. organise des activités collectives durant les congés scolaires.

Il s'agit de moments privilégiés entre jeunes et membres de l'équipe qui permettent d'initier ou de consolider les rapports de confiance et de respect mutuel en toute convivialité. Ces moments ont également pour but de faciliter l'émergence de la parole des jeunes.

Le service souhaite rassembler les familles (jeunes et leurs parents) autour d'activités communes lors des périodes de vacances scolaires. Ces bulles d'air amènent de la légèreté dans l'accompagnement et permettent de sortir du quotidien familial. En effet, nous proposons aux jeunes et leurs parents de découvrir et vivre de nouvelles expériences à travers des activités porteuses de sens.

Il s'agit également de voir évoluer les enfants et les jeunes avec lesquels nous travaillons au sein d'un groupe et de voir comment ils interagissent avec des jeunes de leur âge. Ils peuvent alors expérimenter le groupe et vivre des activités collectives de façon sécurisée avant d'éventuellement rejoindre une activité organisée dans leur entourage (Foot, scout, ...).

Le service est vigilant à la place du parent et de l'enfant dans la réalisation du projet. Conscient des réalités familiales, ces activités offrent aux jeunes la possibilité d'un moment de répit dans leur quotidien souvent chaotique. Les parents, lorsqu'ils sont associés, sont mis en action dans leur rôle parental et deviennent de réels partenaires dans le déroulement de l'activité.

Un mois avant chaque période de vacances, l'équipe se concerta afin de déterminer les intervenants qui porteront l'organisation et les activités à proposer. L'ensemble des intervenants proposent l'activité aux familles accompagnées.

Voici le bilan pour l'année 2023 :

Janvier 2023 :

Activité culinaire avec les 6-15 ans, réalisation de masssepains.

Carnaval 2023 :

Activité sur le thème du carnaval, présence du collectif « Les Spinets du Gerny », grimages, boum avec apéro, déguisements, ... pour les 6 -12 ans.

Activité psychomotricité pour les « petits » (Li Mohon + Entre-là)

Printemps 2023 :

Construction de la cabane de Lucioles (avec les familles)

Réalisation d'un repas collectif par les « tout petits » (Li Mohon + Entre-là)

24 mai 2023 : Verre des Lucioles, inauguration de la cabane avec les familles.

Été 2023 :

Balade en VTT + BBQ (Rochefort- Eprave) avec les adolescents (10- 16 ans)

Décoration cabane (photophores + jeux autour de la cabane) avec les 5 -10 ans

Activité « Totémus » avec les adolescents + jeux de société

Piscine de Bohon avec les 6-10 ans

24 septembre 2023 : participation à une journée organisée par AG Solidarity à Walibi avec 5 adolescents.

Toussaint 2023 :

Décoration cabane (peinture sur vitres) avec les petits

Création de parcours sensoriels avec les petits

½ journée à Han-sur-Lesse (parc animalier) avec les 10 – 15 ans

Décembre 2023 :

Spectacle de Noël (« Noël dans les tuyaux ») au Studio des Carmes + présentation vidéo définitive du projet de la Cabane des Lucioles.

Nathalie L., Samantha A. et Denys S.

D. Groupe maltraitance

Le groupe de travail « Maltraitance » a été animé, en 2023, par deux grands thèmes : la question de la maltraitance et celle de la violence institutionnelle.

A travers les mandats qui nous ont été confiés au début de l'année 2023 et ceux qui étaient déjà en cours, différents binômes d'intervention ont été confrontés à la question de la maltraitance. Comment la définir ? Quelles sont les différentes sortes de maltraitance ? Est-ce que la négligence est une prémisse à la maltraitance ou en est-elle une version ?

Après plusieurs lectures, nous nous sommes tournés vers l'Entre-là. Effectivement, l'ensemble de nos collègues de l'Entre-là ayant été formées à cette problématique, nous avons trouvé pertinent qu'elles nous partagent leur savoir.

D'autre part, à travers nos contacts avec les différentes institutions au cours de nos accompagnements, le thème de « violence institutionnelle » a plusieurs fois été évoqué, questionné et fait débat.

Le groupe de travail s'est emparé de cette thématique, s'est mis en réflexion à travers des lectures et a fait un retour de cette réflexion en réunion d'équipe. L'objectif de ce retour n'était pas de répondre aux questions et clore le sujet, mais de rester en questionnement sur cette violence institutionnelle intra et extra-muros et de garder notre réflexion en éveil.

Le groupe de travail reste attentif quant aux différentes pistes de réflexion qui pourraient émerger et être travaillées dans le courant de l'année 2024.

Magali M.

E. Rencontres services

Chaque année, l'équipe fait part d'un secteur de prédilection qu'elle souhaite rencontrer. En 2023, c'est le secteur de la santé mentale qui a été retenu.

Le 4 avril 2023, un temps de rencontre avec le service Etincelle a permis de faire connaissance avec cette asbl qui accompagne (sans mandat) les proches de personnes en souffrance psychique.

Située à Arquennes près de Nivelles, cette asbl se déplace dans toutes les institutions lui mettant un local à disposition en Wallonie et à Bruxelles (<https://etincelleasbl.com>). Un site a aussi été créé pour apporter des réponses que de nombreuses personnes se posent au sujet des souffrances psychiques (jefpsy.org).

Afin de créer du lien avec les services actifs au sujet de la santé mentale sur le territoire de Marche-En-Famenne, une rencontre avec le service de santé mentale de Marche et le planning familial pluraliste a eu lieu en 2023 durant une réunion d'équipe. Nous avons échangé sur nos pratiques et collaborations futures.

Sébastien D.

F. Création groupe santé mentale

Durant l'année 2023, la thématique de la santé mentale a régulièrement été évoquée, réfléchi, questionnée et travaillée par les membres de l'équipe. Cela à travers des formations et des rencontres de services (individuellement et collectivement).

En effet, étant confrontés de plus en plus à des familles dont un ou plusieurs des membre(s) font face à la souffrance psychique, nous avons souhaité être davantage outillés pour comprendre et accompagner ces familles et ce, dans la plus grande bienveillance.

Il a été réfléchi, fin de l'année 2023, la création de ce groupe de travail dans lequel se trouve Magali Monin, Samantha Adam, Valentine Van Butsel et Véronique Libert. L'objectif premier de celui-ci est d'enrichir les connaissances et le réseau de l'équipe concernant cette thématique. Un premier partage de littératures et de formations a été réalisé.

Le groupe de travail est en réflexion quant aux pistes de travail à réaliser pour l'année 2024.

Samantha A.

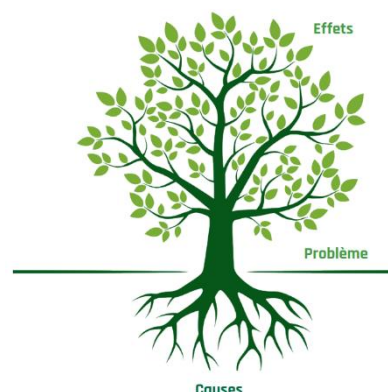
G. PEI

Durant le début de l'année 2023, une réflexion a été menée en équipe sur le PEI (projet éducatif individualisé) quant à la pertinence de sa réalisation en l'état en collaboration avec les familles. Constat fut fait à l'unanimité que ce n'était pas faisable.

Le groupe de travail PEI s'est mis en réflexion et en recherche d'une option plus concrète, plus visuelle et plus en adéquation avec notre pratique et la réalité des familles que nous accompagnons.

Nous avons décidé de nous emparer de « l'arbre à objectif ». Ce concept permet de transformer la question globale du Pourquoi ? en Comment ?

- **Au centre du tronc, on place un objectif spécifique, une finalité prioritaire**
Quel est la priorité, l'objectif de travail à définir pour une modification attendue de la situation initiale ?
- **En bas, aux racines, on écrit les objectifs opérationnels, déclinés en activités à mettre en place pour atteindre ces objectifs (moyens)**
Quelles sont les causes du problème sur lesquelles on peut agir (directement ou indirectement) ? Qu'allons-nous faire pour améliorer la situation initiale ?
- **En haut, on indique les résultats attendus du projet.**
Quels résultats souhaiterions-nous qui arrivent pour améliorer la situation initiale (VS ce que nous ne voudrions pas qui arrive) ?



Nous élaborons cet « arbre à objectifs » avec les familles, elles le remplissent elles-mêmes. Les familles s'approprient plus facilement cet outil, elles le font vivre, les objectifs paraissent plus visuels et leur état d'avancement aussi.

Magali M.

SAMI :

A. Le travail en réseau

Depuis la création du service de l'Entre-là, nous nous soucions de rencontrer les services et les acteurs de terrain actifs sur la province du Luxembourg.

Après deux ans de fonctionnement, nous avons pris le temps de faire le point avec les mandants des divisions de Marche et de Neufchâteau et ce, afin d'améliorer le travail de collaboration dans l'intérêt des familles. En 2023, nous avons eu l'occasion de rencontrer les équipes PEP's ONE du Nord et du Centre de la Province ainsi que d'autres services de l'Aide à la Jeunesse tels que l'« AMO Point Jeunes » et le SASE « Le Nid ».

Nous avons également échangé sur nos missions avec le centre de jour pour mères et jeunes enfants « l'Ajourée », le centre d'Accueil « La Moisson » et le centre FEDASIL de Senonchamps. Nos interventions en famille nous amenant à travailler régulièrement et simultanément avec les aides familiales, une rencontre a été réalisée avec le centre d'Aide et soins à domicile d'Etalle.

Si ce travail en réseau nous permet de nous insérer et de faire connaître notre Mission Intensive dans le paysage de l'Aide à la Jeunesse de la Province du Luxembourg, elle nous permet également de faire appel à des professionnels ressources en cas de besoin.

En effet, dans le cadre d'un suivi, un éclairage a pu nous être apporté par Françoise Dodion, responsable de l'ASBL « Air Libre ». Nous avons eu aussi l'occasion de nous entretenir et de partager nos pratiques avec des services partenaires comme « SOS Enfants » ou le service « Etincelle ».

Vanessa M. et Wendy F.

B. L'importance des bons outils

Au cours de cette année 2023, les outils pédagogiques n'ont cessé de fleurir. La créativité et l'expérience des intervenantes ont permis d'affiner ceux déjà existants et d'en imaginer de nouveaux. Même si cela nous prend parfois du temps, l'équipe de l'Entre là a une préférence pour les fabrications « maison » et personnalisées en fonction des familles. De manière générale, il semble plus facile pour les parents de s'approprier les outils lorsque ceux-ci leurs correspondent.

Au fil des années, nous nous rendons compte que les outils sont des ressources et de très bons moyens pour introduire de manière ludique des sujets avec les parents, comme le développement de l'enfant ou la question de l'instabilité dans la vie quotidienne de l'enfant. Des jeux de société et des affiches ont été créés en ce sens.

Durant cette année 2023, des achats ont été orientés vers des jeux, des ustensiles de cuisine ou livres pour les enfants. Les supports comme les fascicules de l'ONE sont régulièrement utilisés comme bases théoriques qui nous permettent d'aborder des thèmes comme les cadres et les limites ou encore l'alimentation. Les supervisions, les formations et les réunions sont autant de moments qui nous permettent d'échanger sur les outils proposés et/ou en découvrir de nouveaux.

Sandra B.

6. FONCTIONS PARTICULIERES ET MANDATS

CCI

Depuis le lancement de l'Entre-Là, l'Asbl Li Mohon participe au CCI des trois divisions de la Province par système de délégation. Tijn Delahaye se rend à celui de Marche-en-Famenne et Nathalie Timmermans participe à ceux de Neufchâteau et d'Arlon. En parallèle, Olivier Pirard participe aux rencontres de l'AJLUX réunissant les directeurs des divers services AJ de la Province.

En 2023, une réflexion a été dûment menée sur la présence des mêmes services et des nombreux sujets faisant l'objet des mêmes discussions au sein des trois commissions. La possibilité d'une réunification Inter-commission se voit aujourd'hui possible pour l'agenda avenir de 2024.

Nathalie T.

Commissions maltraitance

Dans la mesure du possible, l'équipe de l'Entre-là continue de se rendre aux CCAEVM des trois divisions de la Province par système de délégation. Olivier Pirard participe au CCAEVM de Marche, Nathalie Timmermans à celui d'Arlon et depuis novembre 2023, Wendy Franceus se rend à celui de Neufchâteau.

Ces commissions sont programmées 3 à 4 fois par an et permettent de faire le point sur les différents services présents dans la division ainsi que sur leurs besoins et les travaux en cours dans les différents groupes de travail. C'est aussi l'occasion de découvrir de nouveaux services ou outils qui œuvrent au travail avec les enfants victimes de maltraitance.

Nathalie T.

7. BILAN DES FORMATIONS SUIVIES EN 2023

Formations SASE :

Formations collectives

1. Journée avec Jean-Claude Métraux le 8 février 2023. Journée rassemblant les deux équipes de Li Mohon et de l'Entre-là. Le thème abordé était les « paroles monnaie », les « paroles précieuses » et les « paroles sacrées »
2. Rencontre du service « Etincelle » et échange à propos d'enfants dont les parents souffrent d'une maladie mentale.
3. Une rencontre avec le service SDJ d'Arlon rassemblant le personnel de Li Mohon et de l'Entre-là le 3 octobre 2023. Cette rencontre a eu lieu à Neufchâteau. Notre asbl et le SDJ d'Arlon se sont dans un premier temps présentés (personnel, fonctionnement, missions, etc.). Ensuite nous avons débattu à propos de différentes thématiques telles que :
 - Les délais de la rédaction du programme d'aide chez les services mandants et la présence des parents lors des rendez-vous ;
 - L'obtention d'informations diverses au niveau pénal ;
 - Le secret professionnel et l'accès aux rapports ;
 - Etc.
4. Formation secourisme/premiers soins le 10 novembre 2023. Journée dédiée aux travailleurs de Li Mohon, y compris le personnel administratif. Nous imaginons pouvoir faire un « recyclage » tous les 2 ou 3 ans fin de rafraichir nos pratiques et nous maintenir alertes à ce niveau.
5. Prise de soin « Atouts » avec Victor Pelsser le 14 décembre 2023. Prise de soin pour le personnel de Li Mohon. Nous avons échangé à propos des rôles et places de chacun.
6. L'ensemble de l'équipe de Li Mohon a également bénéficié d'une supervision d'équipe (Synergie) s'étalant sur toute l'année 2023 (débutée en 2022).

Formations individuelles

Pour le triennat s'étalant de 2021 à 2023 le budget total des formations individuelles s'élevait à 6720 euros. Un total de 3669 euros a été utilisé par le personnel, soit 46% du budget disponible.

Personne n'a bénéficié de formation longue durant ce triennat. Par contre, des formations de ce type sont d'ores et déjà prévues pour le triennat suivant (médiation, systémique).

Voici les formations suivies par le personnel de Li Mohon en 2023 :

- Travailler avec les adolescents qui ne rentrent pas dans nos cases (RTA) ;
- Gérer les situations psychiatriques (Helmo) ;
- Formation en sophrologie (Helmo) ;
- Colloc' sur le chemin des compétences ;
- Colloc' Familles plurielles ;
- Formation en neurosciences : un cerveau en construction (impulsion asbl) ;
- La mise en autonomie (Atouts) ;
- Formation diminution des risques et assuétudes (Prospective jeunesse) ;
- Go for direction (UNIPSO) ;
- La visite du domicile ou quand l'intervenant pénètre dans l'intimité de l'utilisateur (HELha) ;
- Intervision pour coordinateur.

Denys S.

Formations SAMI :

Au cours de l'année 2023, les intervenantes sociales de l'équipe de l'Entre-là ont pu participer à des formations de manière collective ou individuelle.

En équipe, nous avons eu l'occasion de terminer notre formation entamée en 2022 sur la « Maltraitance : enfant, famille, équipe... Mieux comprendre pour mieux intervenir » avec Magali Broquet via le CEFORM. Une troisième journée sur ce thème nous a permis de mieux appréhender la matière théorique et notre manière d'intervenir sur le terrain avec des enfants victimes de maltraitance.

En 2023, nous avons également poursuivi et clôturé notre cycle de supervision avec Frédéric Muller de Synergie. Cette supervision collective nous a permis de prendre de la hauteur sur les situations vécues sur le terrain et de mieux nous outiller dans l'accompagnement en aide contrainte.

Une supervision d'une demi-journée prise de soin avec « Atout » et trois demi-journées avec Jean Waquez début 2024 ont permis de mieux cibler les besoins et les enjeux de l'équipe en termes de cohésion, d'entraide et d'appartenance.

Avec l'équipe de Li Mohon, nous avons pu partager deux journées de formation sur des thématiques communes aux deux missions. La première s'est déroulée avec Jean-Claude Metraux afin d'en apprendre davantage sur la relation d'aide avec les familles et les concepts de reconnaissance et de don de paroles. La deuxième demi-journée a été partagée avec le service « Droit des jeunes » dans le but de faire le point sur les côtés plus administratifs et légaux de nos métiers.

Les nouvelles travailleuses ayant rejoint notre équipe en 2023 – Augustine, Louise et Sandra – ont pu participer à deux demi-journées de formation « nouveaux travailleurs » organisées par Olivier et Nathalie.

Cela leur a permis de se familiariser avec l'historique du service, les méthodologies et les outils de travail utilisés par l'équipe.

En décembre 2023, Augustine a suivi la formation obligatoire de base AJ pour les travailleurs assurant des fonctions éducatives ou psycho-sociales. Louise suivra ce même module de formation début 2024.

L'équipe a aussi à cœur de se former de manière plus individuelle tout au long de cette année. Jennifer a participé à une conférence « Quand la souffrance s'invite en famille » à Rouvroy.

Vanessa et Annaëlle ont suivi un colloque sur les 1000 premiers jours et leur importance sur le développement de l'enfant. Annaëlle s'est également rendue au congrès Parole d'enfants abondant, durant deux journées, la vulnérabilité humaine au cœur des interventions psychosociales.

Pauline a poursuivi sa formation en thérapie systémique et a assisté à une conférence « Sur le Chemin de la compétence des Familles, des Professionnel(le.s), des systèmes... ». Wendy a suivi une formation de deux jours s'intitulant « Pour une approche intégrée de l'hygiène ».

Enfin, Marie-Laure a opté pour une formation abordant les risques psychosociaux chez les soignants.

Annaëlle L.

8. INTERPELLATIONS POLITIQUES

Nouvelles pistes

Cette année, une réflexion a été entamée à propos de deux thématiques spécifiques.

D'une part, étant de plus en plus confrontés lors de nos accompagnements à des difficultés au niveau de la santé mentale, nous prévoyons de continuer à réfléchir à cette thématique et interpeller le monde politique afin de les sensibiliser aux difficultés que nous rencontrons en lien avec cette problématique.

D'autre part, nous sommes régulièrement confrontés à des situations dans lesquelles la violence conjugale est présente. Des moments d'échange en équipe (groupe de travail) sont prévus afin de mener notre réflexion à bien.

A l'heure actuelle, aucun travail d'écriture n'a encore été réalisé. Le groupe de travail « interpellations politiques », avec le soutien de la direction, prévoit de se plonger dans ce travail d'écriture dans le courant de l'année 2024.

Véronique L., Samantha A., Gwennaëlle H. et Denys S.

9. DES REFLEXIONS SPECIFIQUES A LA PETITE ENFANCE EN DANGER

Projet FSE : lutte contre la précarité

Avec trois autres services SAMI de la FWB, nous avons saisi l'opportunité de répondre à l'appel à projet 2021-2027 lancé par les Fonds Sociaux Européens[1]. A travers cet appel à projet, les SAMI participants ont eu la volonté d'œuvrer à la lutte contre la précarité infantile via des stratégies d'actions concrètes et communes visant à promouvoir et à renforcer l'inclusion sociale des jeunes enfants en situation de négligence et de maltraitance. Dans le cadre de nos missions intensives en familles, nous nous sommes lancés le défi d'imaginer et de proposer un accompagnement plus juste et respectueux aux familles.

Concrètement, le projet cofinancé par le FSE nous a permis d'augmenter nos capacités de deux prises en charges supplémentaires et de renforcer notre équipe par l'engagement d'un équivalent temps plein du 1er juin 2023 au 31 décembre 2025. Grâce à cet engagement, nous avons ainsi l'opportunité de développer trois axes d'activités principales :

- Assurer un accompagnement socio-éducatif plus qualitatif au sein des familles, notamment en dégageant du temps au profit de la réflexivité, du travail en binôme continu et de la création d'outils au profit des familles.
- Permettre une fertilisation et une intensification du travail en réseau à destination des familles, avec une priorité donnée à l'accès et l'intégration des jeunes enfants en milieu d'accueil ou lieux de socialisation.
- Une mutualisation des expertises et une harmonisation des pratiques au niveau des structures et des équipes SAMI, cela permettant un travail de transversalité sur les méthodologies pédagogiques et un croisement des regards sur les réalités de terrain.

Nous soulignons que le projet cofinancé par FSE apporte un caractère novateur et qualitatif au regard des acquis existants. Dès le lancement du FSE+ en avril 2023, les réflexions et les rencontres menées autour du projet et de la constitution du portefeuille ont déjà été source de solidifications des liens entre les SAMIS.

En termes de plus-values, nous notons déjà que le cofinancement nous permet non seulement d'augmenter le nombre de suivis d'enfants en situation de précarité sur la Province du Luxembourg mais aussi de bénéficier d'un afflux financier conséquent au niveau de frais de fonctionnement liés aux missions de travail et au développement professionnel des acteurs de terrain.

En revanche, nous faisons le constat général que les logiques et les impératifs FSE sont bien différents, voire même divergents de ceux de notre cadre sectoriel de l'AJ. Dès le début du projet, il nous a fallu du temps pour comprendre et maîtriser les divers outils de gestion FSE (encodage fichier participants, timeSheet, rédaction du rapport d'activité...). Cela nous a demandé de nombreux moments de réflexion et d'ajustements afin de répondre correctement aux conditions de gestion administratives et financières du projet.

Nous constatons que les diverses modalités administratives liées au FSE ont un impact non négligeable sur notre charge de travail, celle-ci étant déjà très conséquente. Il est dommage que le renforcement dont le terrain bénéficie par l'apport du FSE soit contrebalancé par cette charge administrative lourde et nébuleuse.

Nathalie T.

[1] <https://fse.be/les-programmations/programmation-2021-2027/>

Recherches de Salomé

La prise en charge de la petite enfance en danger demeure encore aujourd'hui un défi majeur dans le travail social[1]. Les enfants de 0 à 6 ans, en raison de leur grande vulnérabilité, nécessitent une attention particulière et précoce face aux risques de maltraitance et de négligence infantile. Cela semble d'autant plus complexe lorsque ces enfants sont confrontés à des formes de précarité multiples et à des situations socio-familiales défaillantes. Pourtant, malgré les priorités des réformes européennes et des politiques belges, visant à garantir l'intérêt supérieur des enfants[2] (Aide à la jeunesse, s.d), des lacunes et des réticences semblent persister dans le paysage belge de l'Aide et de la Protection de la jeunesse en Fédération-Wallonie-Bruxelles.

En tant que service d'accompagnement œuvrant sur le territoire de la Province du Luxembourg, nos pratiques et réalités de terrain nous amènent à constater des manquements au niveau de la prise en charge de la petite enfance en danger. Ces manquements se situent en termes de capacité de prise en charge et de moyens financiers et/ou humains au niveau des services d'accompagnement en famille et d'hébergement. Ces constats semblent être partagés de manière unanime par les services mandants qui accumulent les mesures d'aides dans ou hors milieu familial sans pour autant pouvoir apporter à tous les enfants concernés l'aide nécessaire, notamment en raison du manque criant de places et du temps d'attente assez long.

En tant qu'alternative au placement, le SAMI l'Entre-la est amené à travailler de manière intensive au cœur des familles et à évaluer les possibilités de maintien ou à contrario, d'éloignement des enfants hors de leur milieu de vie. A travers nos missions socio-éducatives intensives, nous constatons que le travail avec ce jeune public et leurs parents/familiers est particulièrement délicat, non seulement car nous intervenons à une période charnière et sensible de leur développement, mais aussi parce que nous sommes amenés à diagnostiquer de manière précoce les situations de vulnérabilité ou de danger dans lesquelles ils peuvent évoluer.

Cet imbroglio des problématiques amène inévitablement les acteurs de terrain à croiser les regards et les pratiques afin de répondre aux besoins des enfants et de soutenir au mieux les parents en situation de fragilité. Nous partons du postulat que la présence du dispositif SAMI sur le territoire de la Province du Luxembourg a pu donner davantage de visibilité à la problématique de la maltraitance infantile, mais que les ressources disponibles restent encore insuffisantes et insatisfaisantes en termes de mesures d'aide dans ou en-dehors du milieu familial de l'enfant.

C'est dans ce contexte que l'Asbl Li Mohon a eu la volonté d'investiguer sur ce sujet de manière plus approfondie. Depuis octobre 2022, Salomé Defays, stagiaire en Master Ingénierie et action sociale, mène une recherche épistémologique pour répondre un tant soit peu à cette question de départ :

En Province de Luxembourg, quels dispositifs existent-ils pour prendre en charge les enfants âgés de 0 à 6 ans lorsqu'ils sont confrontés à des situations de négligence et/ou de maltraitance ? Dans quelles mesures ces moyens répondent-ils aux besoins spécifiques de ce jeune public, exposé à la problématique de maltraitance infantile ? ».

A partir d'entretiens qualitatifs menés auprès de travailleurs sociaux concernés par la problématique, ce sujet d'étude a pour finalité d'investiguer les dispositifs existants, et de faire émerger les tendances, les éventuels manquements et/ou freins institutionnels. En définitive, il vise à identifier les points forts, les faiblesses et les opportunités émanant du terrain, tout en fournissant des recommandations tangibles afin de proposer des interventions plus efficaces et adaptées aux besoins de ce public cible. La recherche étant menée sur deux ans, le rapport d'expertise sera finalisé dans le courant du mois de juin 2024.

Defays Salomé et Timmermans Nathalie.

[1] Berger, M. 2002. « L'échec de la protection de l'enfance en danger, ou l'impossible changement ». Devenir, 14, 197-238. <https://doi.org/10.3917/dev.023.0197>

[2] « Dans toutes les décisions qui concernent les enfants, qu'elles soient le fait des institutions publiques ou privées de protection sociale, des tribunaux, des autorités administratives ou des organes législatifs, l'intérêt supérieur de l'enfant doit être une considération primordiale » (DEI Belgique, 2014).