



Service d'Accompagnement  
Mission socio-éducative

ASSEMBLÉE GÉNÉRALE du 23 juin 2021

# RAPPORT D'ACTIVITÉS

## 2020



# SOMMAIRE

<b>SOMMAIRE</b>	<b>1</b>
<b>INTRODUCTION</b>	<b>3</b>
<b>1. MEMBRES DU C.A., de l'A.G. ET DE L'EQUIPE</b>	<b>5</b>
Conseil d'administration	5
Assemblée Générale	5
L'équipe en 2020	6
<b>2. ANALYSE DES PRISES EN CHARGE EN 2020</b>	<b>7</b>
En chiffres	7
« L'Entre-là »	8
Capacités réservées	8
Anticipation des prises en charge et taux d'occupation	8
Composition familiale	9
Répartition géographique des mandats par commune	10
Répartition des jeunes selon leur âge	11
Répartition des enfants par famille	11
<b>3. GROUPES DE TRAVAIL</b>	<b>12</b>
Groupe autonomie	12
Groupe communication	13
Groupe bien-être	15
Groupe conflits parentaux	16
Groupe post-mandat- récolter la parole des jeunes	17
PEI- Projet éducatif individualisé	17
L'évaluation annuelle en question	18
<b>4. Fonctions particulières et mandats</b>	<b>20</b>
FESAP	20
Participation à la journée mondiale de lutte contre la pauvreté le 17/10/2020	21
<b>5. Bilan des formations suivis en 2020</b>	<b>22</b>
Niveau quantitatif	22
Niveau qualitatif	22
Niveau financier	22
<b>6. Le travail à Li Mohon en temps de Covid</b>	<b>23</b>

Annexe 1 : Rapport de recherche : DEVOL'IDENTITY LI MOHON

Annexe 2 : rapport du Réviseur d'Entreprises

## INTRODUCTION

### 2020 La mise à distance

2020 avait pourtant bien commencé, la rédaction de la demande d'agrément du projet petite enfance, la préparation de la visite de la Ministre de l'Aide à la jeunesse en terre Luxembourgeoise, la transition de la coordination, un vaste travail d'équipe sur le PEI (programme éducatif individualisé), ... bref du boulot en perspective.

Et puis, au milieu de ce printemps radieux, le coronavirus est arrivé comme un raz de marée. Il a imposé sa loi et en quelques jours son vocabulaire. Nous sommes entrés dans l'ère du télétravail, de la distanciation sociale, du gel hydro alcoolique, tout cela derrière des masques qui cachaient nos sourires et ne laissaient apparaître que des yeux ébahis. Notre monde a changé, nos modes de vies ont changé, notre manière de travailler a changé.

En peu de temps, nous nous sommes organisés pour réaliser des entretiens virtuels avec les familles, pour bénéficier d'un espace numérique commun qui nous permettait de pouvoir télé-travailler, pour réaliser nos réunions d'équipe nous avons testé zoom, cisco, meet, etc ... Un travail s'est organisé avec RTA pour voir comment les intervenants et les familles vivaient le confinement. Des lettres ont été envoyées aux familles pour leur expliquer que nous étions dans un travail sous mandat déterminé comme essentiel et que nous allions continuer à nous voir malgré la pandémie. Toutes les familles ont répondu présentes et nous avons pu poursuivre notre travail en tant que service d'accompagnement.

Un gros travail de compréhension des enjeux, d'adaptation aux mesures sanitaires et d'organisation a eu lieu pour l'ensemble de l'équipe. Dans un premier temps seul le pôle direction et le pôle administratif étaient présents dans les locaux, mais assez vite les rencontres avec les familles ont repris en présentiel et plus que jamais l'extérieur a été privilégié.

Cette crise nous a parfois amenés à nous recentrer sur nous-mêmes, à penser moins à l'autre, à penser moins au futur et à vivre au jour le jour. Nous qui avons l'habitude de fonctionner en équipe, nous avons subi la distanciation. Cette mise à distance qui a été vécue différemment par chacun d'entre nous, nous a amené à vivre une grande partie de notre vie derrière les écrans. Nous avons dû, avec beaucoup de créativité, continuer à faire exister notre métier de mise en lien avec cette société du sans-contact. Pour éviter de répondre à cette altération du monde, nous avons dû plus que jamais utiliser nos résonances. S'imaginer dans le temps long et dans le local.

Ce n'est donc pas un hasard si nous avons engagé pour la première fois une ingénieure sociale. L'innovation sociale a pour objet de penser et tester de nouvelles pratiques pour répondre au mieux aux besoins de notre environnement en mutation et à nos missions.

L'engagement de Nathalie Timmermans visait à définir les valeurs, les missions et la vision du travail à Li Mohon. Le deuxième axe de son apport en tant qu'ingénieure est de professionnaliser l'aspect récolte de fonds pour en faire une contribution financière plus tangible pour l'avenir.

Je tiens à remercier l'équipe pour son engagement et son adaptabilité tout au long de cette année si particulière durant laquelle les sphères professionnelles et privées se sont enchevêtrées. Merci à tous pour votre haut degré de professionnalisme au profit des familles. Nous remercions également chaleureusement Marinette pour son implication, sa motivation et son énergie positive tout au long de ces 38 années dans ce beau projet qu'est Li Mohon. 2020 a également vu Tijl Delahaye prendre le relais en tant que coordinateur.

Olivier

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

## Conseil d'administration

En 2020, le Conseil d'Administration s'est réuni le 6 février, 6 mai, 16 juin, 26 août.

### Membres

- Myriam NUTELET – Présidente (Mandat du 27.05.2015 au 27.05.2021)
- Béatrice MOUCHE – Administratrice (Mandat du 03.05.2017 au 03.05.2023)
- Marie-Louise SCHUL – Administratrice (Mandat du 27.05.2015 au 27.05.2021)
- Claudine BODART – Administratrice (Mandat du 18.05.2016 au 18.05.2022)
- Sarah LIBERT – Administratrice (Mandat du 26.08.2020 au 26.08.2026)
- Benjamin MARTIN – Administrateur (Mandat du 26.08.2020 au 26.08.2026)

### Représentants de l'équipe

- Olivier PIRARD – Directeur, Patricia Mahy - Effectif, élu pour un an

### Réviseur d'entreprises

Fernand MAILLARD - rue de la Vignette 179 - 1160 BRUXELLES

## Assemblée Générale

1. ADAM Valérie-Anne - Rue de Fontaine 3 – 6987 CHEOUX
2. BODART Claudine - Rue du Roly 28 – 6952 - GRUNE
3. BURNOTTE Marie-Antoinette - Rue Victor Libert 13 – 6900 MARCHE-EN-FAMENNE
4. DELLOYE Daniel - Rue Al'Gloriette 11 – 6900 LIGNIERES
5. DUMOULIN Annick - Rue de l'Isbelle 11 – 6997 EREZEE
6. GIGI Agnès - Rue de la Gare 71 – 6700 ARLON
7. JACQUEMIN Elise - Rue de l'Aisne 1 – 6997 EREZEE
8. JORDANT Marine - Rue Victor Libert 2A bt 21 – 6900 MARCHE-EN-FAMENNE
9. KATTE David - Rue des Tanneries 38 – 5580 ROCHEFORT
10. LEFEBVRE Nadine - Rue de Martilly 21 – 6887 SAINT MEDARD
11. LIBERT Sarah - Rue du Château 9 – 6971 CHAMPLON
12. MAHY Patricia - Rue Noël 44 8 – 6900 VERDENNE
13. MARTIN Benjamin - Samrée 54 - 6982 SAMREE
14. MOUCHE Béatrice - Petit-Houmart 34 A – 6941 TOHOGNE
15. NUTELET Myriam - Rue des Moulins 8 – 4000 LIEGE
16. PIROTTE Marie - Rue des Vergers 11 – 6990 HOTTON
17. SCHUL Marie-Louise - Rue de la Roche 9 – 6987 RENDEUX
18. SENECHAL Carine - Rue du Vieux Marbre 8 – 6900 AYE
19. THIRY Christian - Rue du Meunier 32 – 6900 GRIMBIEMONT
20. VAN HULLE Myriam - Grand'Rue 55 – 6951 BANDE
21. WINKIN Mathieu - Ruelle du Patronage 7 – 6600 BASTOGNE

## L'équipe en 2020

### **Temps plein à durée indéterminée**

Jennifer ADAM - Adeline CORNET - Daphné BREUGELMANS – Tijl DELAHAYE - Sébastien DUMONT – Gwennaëlle HEMROULLE - Karina HERTNEKYOVA - Julie NEMERY - Olivier PIRARD - Olivier SCHUMMER

### **½ temps**

Marinette BURNOTTE - Véronique LIBERT - Patricia MAHY- Jean-Claude REMY

### **4/5 temps :**

Nathalie TIMMERMANS

### **Mouvements dans l'équipe**

Jean Claude REMY est engagé à durée déterminée du 01/01/2020 au 31/12/2020.

Jennifer ADAM passe à 9/10 crédit temps (congé parental) du 08/08/2019 au 07/02/2022

- Congé parentale corona ½ temps – du 11/05/2020 au 30/06/2020.

Gwenaëlle HEMROULLE passe ½ temps Maribel et ½ Educatrice cl.1 à partir du 01/02/2020 puis

- 4/5 crédit temps (congé parental Corona) – du 25/05/2020 au 30/06/2020,

- 4/5 crédit temps (congé parental Corona) – du 01/07/2020 au 31/07/2020,

- 4/5 crédit temps (congé parental Corona) – du 31/08/2020 au 30/09/2020,

- 4/5 crédit temps (congé parental) du 01/10/2020 au 07/02/2022.

Adeline CORNET passe 3/10 temps Educatrice cl.1 et ½ temps Psychologue à partir du 01/02/2020. Elle a quitté le service le 07/08/2020.

Tijl DELAHAYE est engagé à durée indéterminé - ½ temps Assistant en psychologie et ½ temps coordinateur à partir du 02/10/2020.

Julie NEMERY – fin du repos d'accouchement le 06/07/2020.

- 4/5 crédit temps (congé parental Corona) – du 13/07/2020 au 30/09/2020.

Lalie LACASSE :

- fin du contrat de remplacement (Julie NEMERY) à temps plein le 06/07/21,

- contrat à durée déterminé du 07/07/2020 au 11/09/2020.

Sébastien DUMONT a pris un crédit temps plein (congé parental) du 22/07/2020 au 21/08/2020.

Marinette Burnotte est pensionnée depuis le 31/10/2020.

Nathalie TIMMERMANS est engagée à durée déterminée à ½ temps (Educatrice cl.1) à partir du 02/11/2020 au 01/09/2021 et 1/2 temps (ingénieure sociale) du 02/11/2020 au 31/12/2020.

## 2. ANALYSE DES PRISES EN CHARGE EN 2020

### En chiffres

**Au 1<sup>er</sup> janvier 2020**, le service était mandaté pour **24 prises en charge (46 enfants)** dont 14 SAJ et 10 SPJ. Pour rappel, un mandat peut inclure jusqu'à 3 enfants d'une même famille.

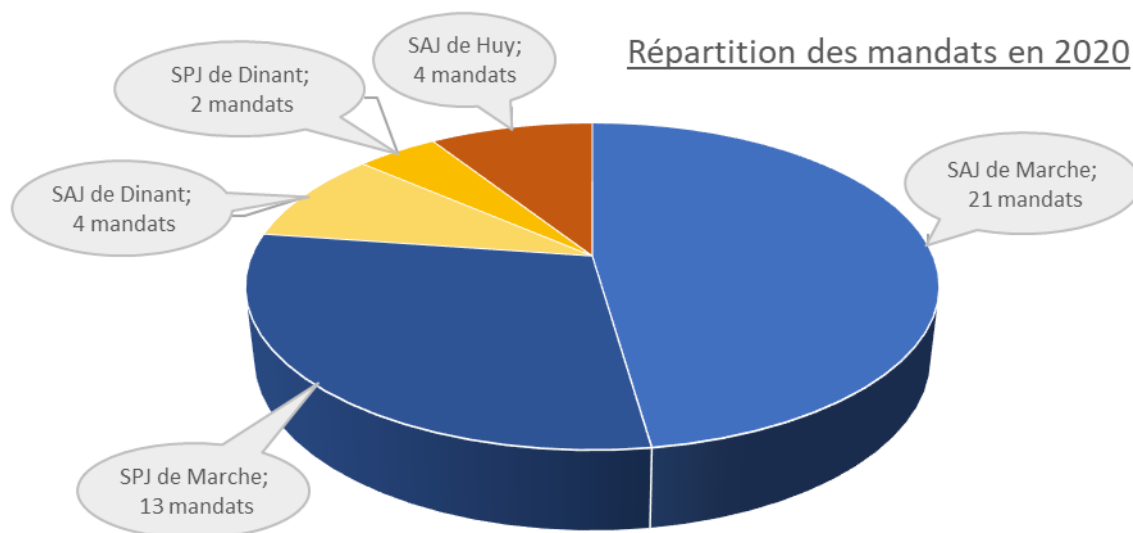
**Durant l'année 2020**, il y a eu **20 nouveaux accompagnements (36 enfants)** dont 15 du SAJ et 5 du SPJ.

Nous pouvons donc conclure avoir eu **44 mandats pour 82 enfants en 2020**.

**22 mandats** se sont **clôturés** (42 enfants) au cours de l'année dont 16 provenant du SAJ et 6 du SPJ.

Les suivis clôturés en 2020 ont une **durée moyenne de 16 ½ mois**, soit un peu moins de 3 mandats, avec une durée minimale de 5 mois et maximale de 27 mois (4 ½ mandats).

Instances		%	Situations accompagnées en 2020	Nombre d'enfants correspondants
Marche	SAJ	48%	21 mandats	39 enfants
	SPJ	30%	13 mandats	26 enfants
Dinant	SAJ	9%	4 mandats	07 enfants
	SPJ	5%	2 mandats	03 enfants
Huy	SAJ	9%	4 mandats	07 enfants
<b>TOTAL</b>		100%	44 mandats	82 enfants



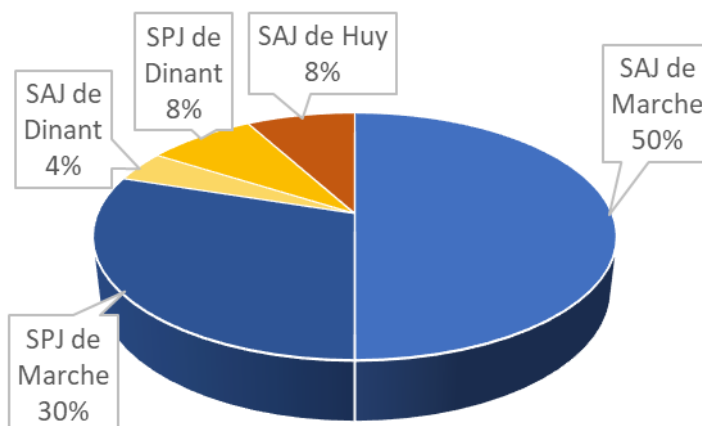
## « L'Entre-là »

En 2020, nous avons terminé la période d'expérimentation du projet de mission d'intervention intensive en famille « L'Entre-là » débuté fin 2018. En 2020, nous avons clôturé 2 mandats du SAJ de Marche débutés en novembre 2019 concernant 2 enfants (un de 6 mois et un de 3 ans de 2 familles différentes).

### Capacités réservées

(Inchangées depuis 01/07/2018)

Instances		Capacités réservées
Marche	SAJ	13 mandats
	SPJ	8 mandats
Dinant	SAJ	1 mandats
	SPJ	2 mandats
Huy	SAJ	2 mandats
<b>TOTAL</b>		<b>26 mandats</b>



### Anticipation des prises en charge et taux d'occupation

En 2020, Li Mohon a reçu 19 demandes de prises en charge (SASE) :

13 du SAJ de Marche, 2 du SAJ de Huy, 1 du SAJ de Dinant

3 du SPJ de Marche, 0 du SPJ de Dinant.

2 dossiers ont été suspendus après la première demande, pour ensuite être pris en charge. Dans ces deux cas, le mandant était en attente d'un jugement.

Une demande n'a pas abouti, la famille n'étant plus en demande.

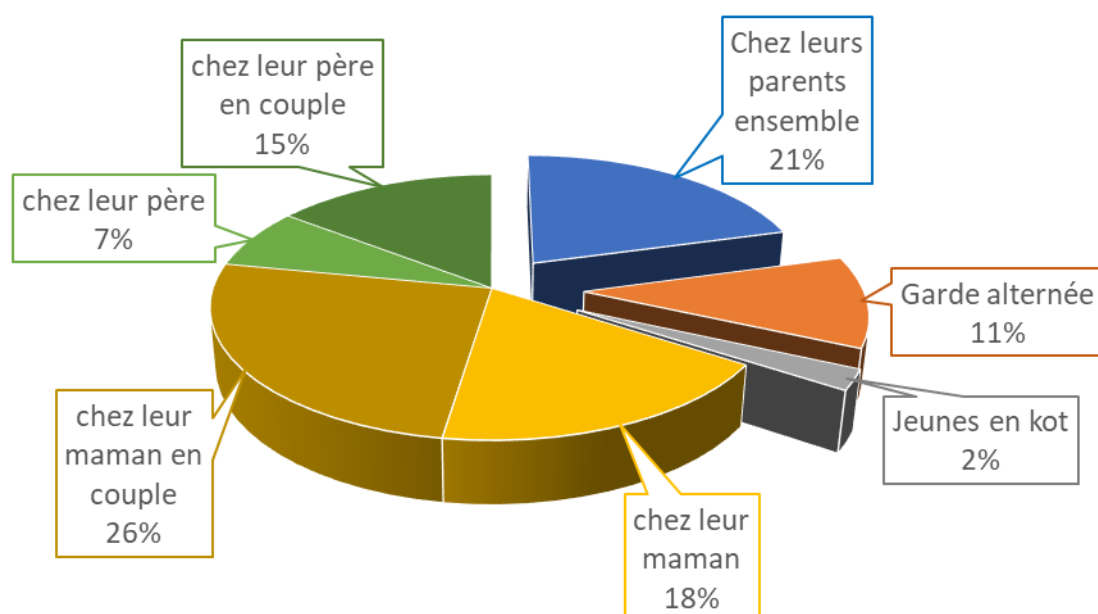
En moyenne, **le temps écoulé entre la première demande et la formalisation** de la prise en charge est de **51,89 jours**. Ce délai relativement élevé est dû à la crise covid qui a complexifié les prises de rendez-vous de formalisation chez le mandant.

Le **taux d'occupation** annuel en 2020 est de **84,8 %**. Ce taux relativement bas est à mettre en corrélation avec le délai important d'ouverture d'un nouveau dossier.

En effet, à la clôture d'un dossier, le mandant est interpellé pour nous fournir une nouvelle demande de prise en charge. Lorsque le délai entre la demande et la prise en charge effective est élevée, le taux d'occupation annuel du service est directement impacté et dans ce cas, tiré vers le bas.



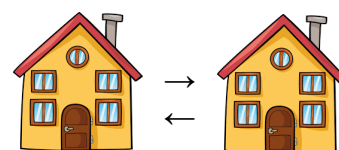
## Composition familiale



Sur les 82 enfants accompagnés en 2020, **17** vivent avec leurs **parents ensemble**, soit 9 familles.



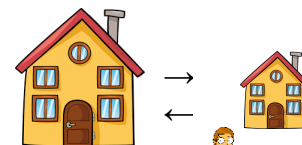
**9** enfants vivent en « **garde alternée** » entre leurs parents (5 familles).












**2** jeunes vivent en kot (un seul code 9 en 2020), en dehors de chez leurs parents.



**54** enfants vivent en **garde principale** chez un de leur parent ;



1 WE s/2 et  
½ période  
de vacances

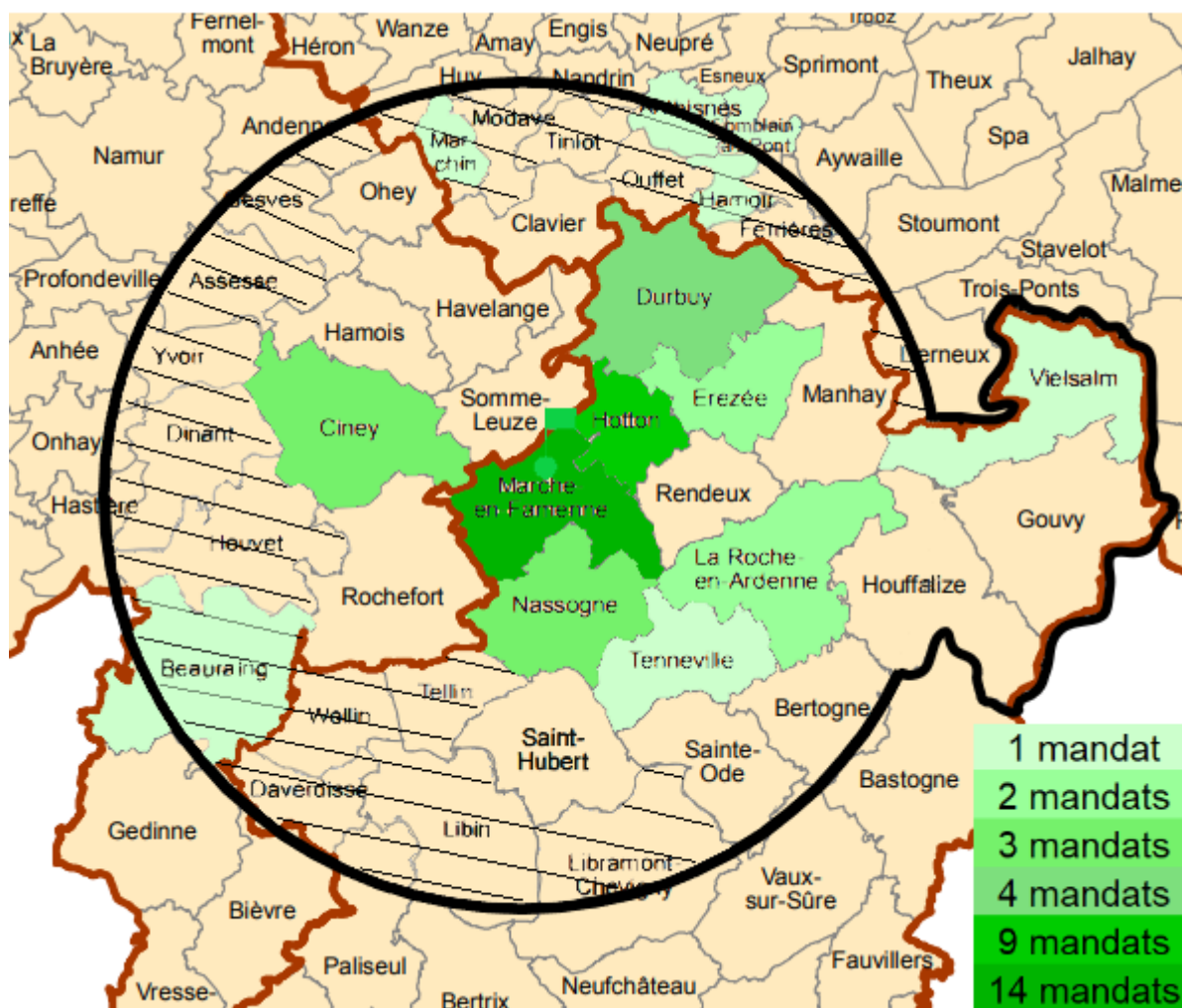
- 15 enfants vivent chez  leur **mère** (sans conjoint(e)) dont 10 vont chez  leur **père** (sans conjoint(e)) en garde secondaire.
- 21 enfants vivent chez  leur **mère et son/sa conjoint(e)** dont 2 vont chez  leur **père** (sans conjoint(e)) en garde secondaire.
- 6 enfants vivent chez  leur **père** (sans conjoint(e)) dont 1 va chez  sa **mère** (sans conjoint(e)) en garde secondaire.
- 12 enfants vivent chez  leur **père et son/sa conjoint(e)** dont 1 va chez  sa **mère** (sans conjoint(e)) et 6 vont chez  leur **mère avec conjoint(e)** en garde secondaire.

10 enfants ont un de leur **parent décédé**. Les 7 enfants qui ont leur père décédé vivent pour 2 chez leur mère et pour les 5 autres chez leur mère remise en couple. Les 3 enfants qui ont leur mère décédée vivent avec leur père (sans conjoint(e)).

5 enfants ont un de leur **parent suspendu ou déchu** de ses droits de garde envers eux ; 1 enfant à l'égard de son père et 4 enfants à l'égard de leur mère.

19 enfants ont un de leur **parent qui n'assume pas sa garde secondaire** ; 16 enfants par leur père et 3 enfants par leur mère.

### Répartition géographique des mandats par commune



Nous avons eu 1 mandat pour un à trois enfant(s) domicilié(s) sur les Commune de Anthisnes, Beauraing, Comblain-au-Pont, Hamoir, Marchin, Tenneville et Vielsalm.

2 mandats ont concerné les Communes de Erezée et de La Roche.

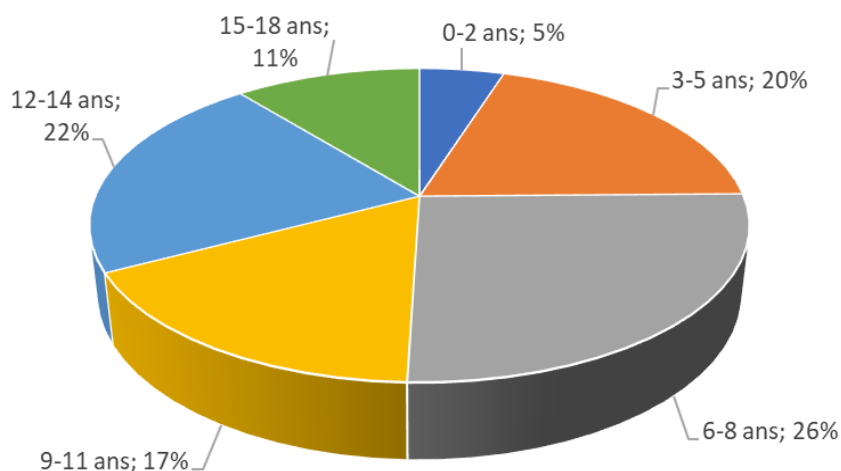
3 mandats ont concerné les Communes de Ciney et Nassogne.

4 mandats ont concerné la Commune de Durbuy.

9 mandats ont concerné la Commune de Hotton et 14 pour la Commune de Marche-en-Famenne.

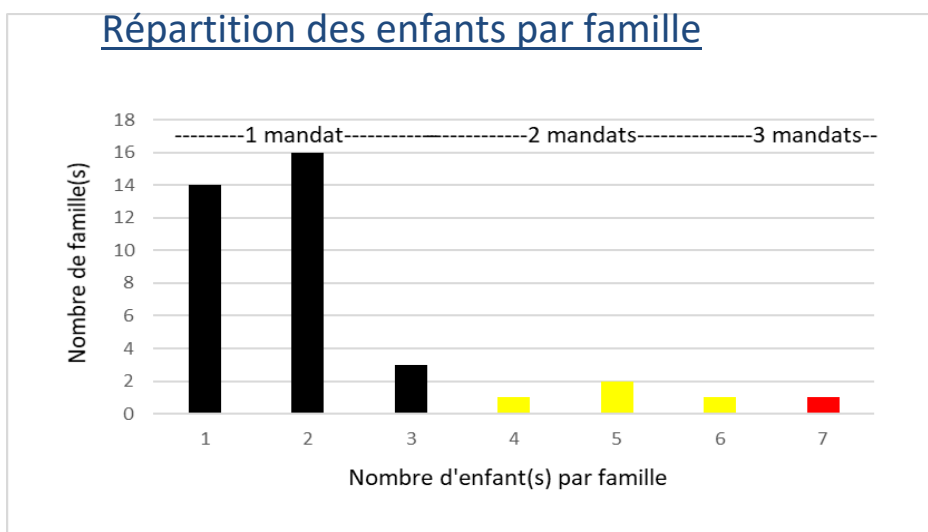
En plus de ces communes, nous nous rendons dans d'autres en fonction du lieu de résidence du second parent, d'un internat, du mandat (Huy, Dinant), ...

### Répartition des jeunes selon leur âge



La moyenne d'âge des enfants accompagnés est de 9 ans. En 2020, il y a eu 46 filles et 36 garçons. La tendance reste globalement pareille d'année en année même si les chiffres fluctuent légèrement de l'année précédente.

### Répartition des enfants par famille



14 familles pour lesquelles nous avons été mandatées comportaient 1 enfant dans leur foyer. (16 familles - 2, 3 familles - 3, 1 famille - 4, 2 familles - 5, 1 famille - 6 et 1 famille - 7)

### 3. GROUPES DE TRAVAIL

#### Groupe autonomie

Un « Guide » des accompagnements en logement autonome de Li Mohon

Comme nous n'avons pas énormément de mise en autonomie, la mise en place d'une procédure claire à destination des intervenants était vraiment nécessaire. Nous avons donc retraduit tout un processus d'accompagnement pédagogique destiné à ce genre de suivi. Pour parfaire notre réflexion nous avons rencontré précédemment un service de l'ASBL Siloé de Châtelet spécialisé dans l'accompagnement en logement autonome.

Dans ce document, nous avons défini différentes étapes. La première définit ce qu'il y a lieu de faire avant d'être mandaté. En effet, deux rencontres sont nécessaires pour évaluer avec le jeune la faisabilité de son projet. Nous décodons avec le jeune ses craintes par rapport à notre accompagnement ainsi que son réel souhait de construire un projet d'autonomie.

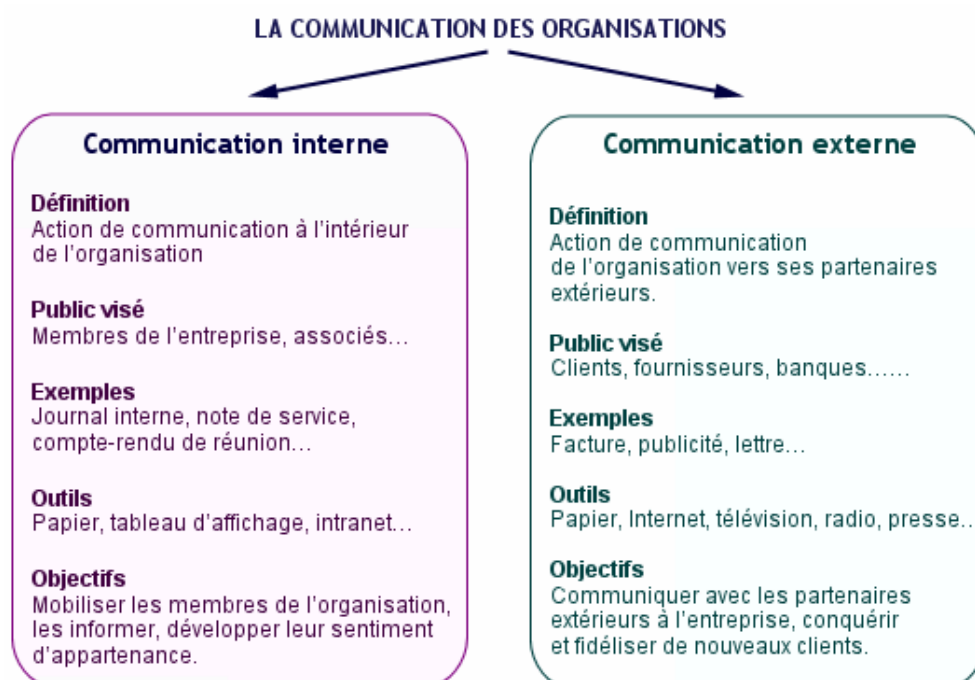
Chez le mandant, nous n'acceptons un mandat de « mise en logement autonome » que si le jeune dispose d'un logement. S'il n'en possède pas, nous pouvons le suivre en famille avec pour objectif de préparer la mise en logement autonome. Nous souhaitons que les objectifs déterminés préalablement avec le jeune soient repris dans le mandat. Nous insistons sur le fait que la fréquentation scolaire ne peut pas être une condition à un accompagnement en logement autonome.

Nous distinguons l'accompagnement du jeune en kot, de celui de jeunes en couple. S'ils sont en couple, on doit pouvoir rencontrer les deux jeunes.

Lors du suivi proprement dit la fréquence des rendez-vous peut varier de deux à un rendez-vous par semaine en fonction de l'évolution de la situation. Durant ceux-ci, Nous aborderons avec le jeune tant la gestion administrative et budgétaire que son vécu, ses besoins, ses ressentis, sa relation avec ses familiers et son réseau, ...

Olivier

## Groupe communication



La communication joue **un rôle stratégique** pour toute organisation, elle est un élément prédominant de son identité et son système culturel. Elle englobe toutes les formes de communication utilisées par l'organisation afin de se mettre en rapport et d'interagir avec ses publics.

Afin de positionner et d'améliorer la communication interne et externe de Li Mohon, nous avons réfléchi et saisi plusieurs instruments permettant de véhiculer les messages et l'identité de Li Mohon auprès des parties prenantes qui l'entourent :

Fruit d'un travail collectif, le site internet de Li Mohon a été mis en ligne le.... Ce site a été créé afin d'informer les publics cibles sur les spécificités, les objectifs, les méthodologies et les projets menés par le public. Durant cette année 2020-2021, nous avons continué notre réflexion par groupe de travail et en collaboration avec Caroline Garzon du service RTA. Ensemble, nous avons tenté de donner un « sang neuf » à notre site internet. Il a été lieu d'illustrer, de personnaliser et d'ajouter certains éléments afin de rendre le site plus aéré, dynamique et accessible à l'ensemble des parties prenantes. Nous avons pris soin de rester fidèles aux couleurs, à l'image, aux références et aux supports visuels utilisés quotidiennement pour véhiculer l'identité de Li Mohon.

Lien du site : <https://www.limohon.be/>

mes-nous ? Fonctionnement Projets Boîte à outils Pour les familles Co

## Li Mohon est un Service d'Accompagnement Socio Educatif

Pour les enfants et les jeunes en difficultés, de 0 à 20 ans, dans leur milieu familial ou en logement autonome.

Notre ASBL est agréée et subsidiée dans le cadre de l'aide à la jeunesse par la Fédération Wallonie Bruxelles.

Li Mohon (anciennement Li Mohon « en wallon ») est implantée dans la région de Marche-en-Famenne depuis 50 ans, d'abord en tant que maison d'accueil, puis en tant que service agréé pour 26 situations, nous disposons d'une équipe pluridisciplinaire. Notre service est destiné aux jeunes quand ils rencontrent des difficultés et/ou aux parents afin qu'ils puissent remplir au mieux leurs obligations.

Agréée et subsidiée par la Fédération Wallonie Bruxelles.

Li Mohon © 2021, Tous droits réservés - Réalisé par brionpc.be

### Missions

#### Accompagnement en famille

#### Missions

- Appuyer les parents dans leur rôle de parents et accompagner les enfants dans leur développement.
- Faciliter l'accès à des services sociaux, éducatifs, médicaux, juridiques, etc.
- Appuyer les parents dans leur rôle de parents et accompagner les enfants dans leur développement.
- Faciliter l'accès à des services sociaux, éducatifs, médicaux, juridiques, etc.

#### Suivi en logement autonome

#### Suivi en logement autonome

- Accompagnement de jeunes en difficulté
- De 16 ans
- Construction de son projet avec lui
- Régularisation des documents administratifs
- Maitrise des démarches de l'enseignement
- Appui financier
- Appui juridique
- Appui psychologique
- Gestion ménagère

## Que faisons-nous ?

- Fonctionnement
- Missions
- Moyens
- L'équipe
- Historique

### Fonctionnement

Travail sous mandat du	Zone d'intervention
<ul style="list-style-type: none"> <li>SAJ (Service d'Aide à la Jeunesse)</li> <li>SPJ (Service de Protection Judiciaire)</li> <li>TJ (Tribunal de la Jeunesse)</li> </ul> <p>Période de maximum 6 mois renouvelable</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dans les 40 km autour de nos bureaux et l'entièreté de la division judiciaire de Marche-en-Famenne</li> <li>Possibilité de 26 prises en charge</li> <li>Maximum 3 enfants par mandat</li> </ul>

## Nos projets, références de travail et quelques outils adoptés

**Projets**

- Centre Li Mohon
- Ecran Total?

**Références/Outils**

- La co-intervention
- Le travail en réseau
- Géogramme
- Memento
- Photo-langage

### Le d'accueil pour les enfants et les familles, grâce à vous!

Un appel à la générosité pour l'aménagement d'une salle qui permettra un meilleur accueil des familles.

Ces travaux sont nécessaires à la réalisation d'une salle polyvalente destinée à permettre des échanges entre pairs, des ateliers avec les enfants (jeux, briolages, psychomotricité) dans un espace convivial.

En effet, votre don représente une pièce importante d'un puzzle d'aide à l'accueil pour nos familles.

Traditionnellement, la déductibilité fiscale est à hauteur de 66% (pour tout don). Certaines années (par exemple en 2020), la déductibilité fiscale passe à 100%.

## Aperçu du nouveau site

- ✿ En décembre 2020, nous avons lancé un appel aux dons pour l'aménagement d'une salle polyvalente qui permettra un véritable accueil des familles. Afin de sensibiliser notre projet à un plus large public et de développer notre partenariat de récolte de fonds, nous avons pensé utile de passer par les médias et réseaux sociaux. Nous avons alors créé la page Facebook de Li Mohon. Celle-ci nous permet de mobiliser de nouveaux donateurs potentiels et de partager des publications ou des photos de concrétisation de notre nouvelle salle polyvalente. C'est là aussi une autre manière de communiquer avec nos parties prenantes.
- ✿ Dans le cadre de son travail d'expertise sur l'organisation du service Li Mohon AJ, notre ingénieure sociale a réalisé une recherche afin de mieux connaître « l'identité organisationnelle » de Li Mohon. L'objectif du questionnaire était de cerner les missions, les valeurs et les visions de Li Mohon telles que perçues par les parties prenantes de l'institution (travailleurs sociaux, jeunes, familles, mandants, ...) et de co-créer une cartographie communément partagée de l'identité de Li Mohon (plan de vision).
- ✿ L'identité de Li Mohon allant de pair avec sa culture et son système de communication, plusieurs leviers ont émergé de cette recherche afin d'améliorer la communication interne et externe du service. L'un de ceux-ci consiste à rendre plus visible la trilogie Mission-vision-valeurs à travers une image conceptuelle et animée afin de mieux définir et communiquer « qui nous sommes » auprès du public interne et externe. La conceptualisation de cette image est encore actuellement à ses premières esquisses, nous espérons vivement vous la dévoiler à travers notre site internet au cours des prochains mois ...

Nathalie

## Groupe bien-être

2020 est la dernière année du plan quinquennal. Cette année a été largement consacrée à la préparation, à l'achat et à l'aménagement du nouveau bâtiment. En 2020, la société Vinçotte est venue vérifier la conformité de l'installation électrique. Une seconde visite pour la mise en conformité des normes incendie, a également eu lieu. Divers aménagements extérieurs et intérieurs ont été réalisés par Jean-Claude afin d'assurer plus de sécurité et de confort pour les familles et les travailleurs (escaliers extérieurs, abattage de certains arbres, protection contre le vol, ...).

Au vu du confinement et des normes sanitaires à adopter depuis mars 2020, le service a mis en place la possibilité de télétravail pour tous. La direction a veillé à évaluer régulièrement lors des réunions d'équipe la manière dont chacun vivait cette nouvelle manière de travailler à distance. Des notes de services ont aussi été réalisées afin de poser le cadre à respecter tant pour les accompagnements des familles que pour la vie communautaire au sein du service. Les familles aussi ont été informées.

Le groupe chargé du bien-être au travail s'est aussi réuni afin d'élaborer le nouveau plan quinquennal pour les années 2021 à 2026. Dans un premier temps, notre attention se portera sur l'aménagement de la nouvelle salle, dans le garage de Li Mohon.

Gwenaëlle

## Groupe conflits parentaux

Notre travail éducatif est trop souvent entravé par les conflits existants entre les parents séparés. La réflexion à ce sujet est grandissante au sein de Li Mohon depuis plusieurs années. Le conflit parental est présent dans de nombreuses situations qui nous sont relayées par les mandants. Ces conflits impactent directement les enfants qui se retrouvent tiraillés et malmenés dans la séparation conflictuelle des parents. Li Mohon souhaite s'outiller afin d'aborder cette problématique avec les parents séparés et leurs enfants, sous un nouvel angle. En effet, ces constats ont fait émerger une insatisfaction au sein de l'équipe, les travailleurs exprimant une forme d'épuisement dans ces accompagnements spécifiques.

À la suite d'une formation suivie par deux intervenants du service auprès du SAPSE 'Le C.L.I.F.', et leur partage de celle-ci, l'équipe désire s'approprier l'approche développée par ce service. Li Mohon souhaite offrir une nouvelle porte d'entrée, qui permet d'aborder en priorité le conflit avant d'envisager un accompagnement éducatif.

Il s'agira d'offrir une prise en charge spécifique aux familles après une séparation conflictuelle. A travers un cadre sécurisé et des outils spécifiques, la possibilité de faire un retour en arrière sur ce qui est arrivé au couple sera offerte aux parents, qui pourront ainsi cheminer par rapport à leur conflit, au bénéfice du bien-être de leurs enfants. Les jeunes prennent une place à part entière dans le processus.

Cela nous permettra de répondre à un manque existant sur notre arrondissement. Nous envisageons une collaboration étroite avec le CLIF pour coacher l'ensemble de l'équipe à cette approche. Plusieurs rencontres seront prévues entre nos services en 2021 afin de :

- Élaborer au sein de l'équipe de Li Mohon un socle commun qui permet la réalisation du projet (savoir-faire, savoir être, processus, outils, ...)
- Bénéficier d'un soutien du CLIF en vue de la mise en place concrète du projet à Li Mohon ;
- Evaluer nos pratiques avec le CLIF, une fois le projet démarré.

Tijl



## Groupe post-mandat- récolter la parole des jeunes

En 2020, nous avons pris le parti de réaliser un questionnaire informatique plus clair et plus ludique.

Nous avons proposé aux familles de le remplir, soit sur une des tablettes de Li Mohon, soit en leur envoyant par mail. Leurs réponses restent anonymes et lorsqu'elles nous sont renvoyées, elles se classent directement sous formes de graphiques. Ce qui est aussi un gain de temps pour nous, lors de l'analyse des retours.

Vu la crise sanitaire, les intervenants sont allés moins en famille et peu de questionnaires ont été proposés. De plus, nous avons dû faire face à des problèmes techniques (pas de réseau, ...) et seulement huit réponses ont été comptabilisées.

Nous ne vous présenterons donc pas les résultats cette année vus que nous pensons qu'ils ne sont pas représentatifs des 22 mandats qui se sont clôturés en 2020.

Début 2021, le groupe réfléchit à revoir les questions et à d'autres manières pour récolter la parole des jeunes et des familles (vidéo, ...).

Jennifer – Patricia

## PEI- Projet éducatif individualisé

A la demande de l'administration, chaque service doit réaliser un **Projet Educatif Individualisé** pour chaque jeune suivi. Par suite d'un travail avec l'inspectrice pédagogique, nous nous sommes rendu compte que nous avons du contenu individualisé pour chaque enfant suivi, mais pas de document « PEI » à proprement parlé.

Fin 2018, nous avons réalisé une formation de 3 jours avec « Synergie » afin de nous aider à créer un outil propre à Li Mohon qui répond aux exigences de l'administration tout en ayant du sens pour notre travail. Nous sommes partis de différents outils déjà présents à Li Mohon (comme les rapports, les « synthèses », ...) et avons réalisé le document.

Il a fallu à l'équipe plusieurs heures de questionnements, de réadaptation et de mise en pratique afin de vérifier la faisabilité du projet. Désormais, il est considéré comme « fini » même si l'équipe doit encore se réapproprier cette nouvelle habitude de rédaction.

**Le PEI sert de fil rouge, il guide nos interventions.**

Le document reprend l'historique de la situation, telle que décrite par la déléguée et les objectifs du mandat. Nous y indiquons les résumés mensuels de notre travail auprès de la famille, ce qui ressort d'important de notre journalier (qui retrace chaque rendez-vous qui a eu lieu).

Le PEI permet ensuite aux co-intervenants de construire les objectifs opérationnels individualisés pour chaque enfant, au départ des objectifs du mandant. Ils y indiquent les moyens mis en œuvre et l'évaluation des objectifs planifiés.

Julie

## L'évaluation annuelle en question

Une demande a été formulée auprès d'RTA, relevant l'insatisfaction de l'équipe face à l'évaluation annuelle. Cette démarche demandait beaucoup de travail alors que le résultat n'était pas suffisamment réinjecté par la suite. Une remise en question a lieu le jour même et ne perdure pas nécessairement.

L'objectif serait de donner une vue d'ensemble concrète des objectifs et des méthodes de tous ces processus d'évaluation ? N'est-ce pas un risque de se projeter et se perdre dans « trop de réflexions » et finalement de n'aboutir à aucune réponse « construite » et « constructive » ?

Jean Blairon se souvient de la « créativité caractérielle » de l'équipe pour l'application des consignes au moment des évaluations annuelles et de l'aspect dynamique de l'équipe qui se révélait aussi à cette occasion. Il trouve que comme personne extérieure, cette représentation créative des situations faite par le groupe de travail manquait d'éléments et il ne comprenait pas tout de la situation à travers cette lecture. Les conclusions de l'année précédente étaient parfois facilement oubliées.

Malgré tout, cela reste un moment fédérateur dans l'équipe. Est-ce qu'il n'y a pas trop d'ambition ? Doit-on tendre vers plus de réalisme qui amène plus de satisfaction.

Après réflexion il ressort qu'il existe dans notre institution au moins 6 processus d'évaluation annuelle. Moment où on rassemble les écrits, le rapport d'activités, le conseil éducatif, la recherche action, les groupes de travail, plus le processus spécifique appelé évaluation annuelle, bref nous pouvons dire-> Evaluations annuelles au pluriel !

- Il faut considérer que ces différentes formes d'évaluation peuvent se nourrir réciproquement dans tous les sens
- Il faut à un moment donné décider qu'un objet parmi les autres pourrait faire l'objet d'un traitement particulier avec une méthodologie adaptée et une thématique proposée pour obtenir des conclusions valides, robustes.
- Est-ce qu'on se laisse aller à la vie institutionnelle ou est-ce qu'on se donne un moment clé où on décide de choisir un objet, pour décider de l'investissement de l'équipe et s'y attarder lors d'une journée.

- Choisir une vraie question de sens sur laquelle se concentrer et pas les laisser se diffuser dans les autres moments d'évaluation. Qui mérite une autre méthode, une autre temporalité.
- Soit on choisit qu'on ne le fait que quand c'est utile, ou alors on se dit que c'est une obligation, alors on fixe un moment, on priorise.
- Transmission également car changement de coordination, départ de Marinette, l'idée est de ne pas perdre l'important et diminuer les insatisfactions.
- L'Evaluation est une réflexion collégiale sur le sens et la pertinence d'une action. Tendre à ce que les personnes concernées soient présentes.
- Qui est garant de cette articulation ?

Réflexion autour du prétexte qui est important de se rassembler, peut être inviter une personne sur une thématique afin d'échanger ensemble. Décidons ensemble ce qui va être un apport collectif et un moment d'échange.

Peut-être ne pas systématiser l'évaluation mais la considérer comme un outil parmi d'autres.

- Parler d'enquête collective annuelle, pour désigner un processus particulier, analyser un objet d'une manière collective. Qui porte sur une temporalité plus large.
- Peut-être pas tous les ans mais pouvoir se rencontrer et faire une ponctuation en équipe pour prendre le temps de voir ce qu'on a traversé durant l'année, et voir ce qui pourrait ou devrait basculer dans les différents documents ou en évaluation annuelle ...
- Coupler ou non à « une journée annuelle collective ». Qui peut prendre la forme d'une conférence s'il n'y a pas de sujet réflexif particulier (année plutôt cool, rien de notable ...).
- Journée globale en lien avec le conseil pédagogique ? Et personne extérieure à l'équipe pour aider à la méthodologie ?...

Une ponctuation annuelle est nécessaire, la direction est légitimement garante que cette ponctuation soit réalisée. Il est utile que des missions soient confiées à l'équipe pour voir ce qui doit aboutir du conseil pédagogique, ce qui doit perdurer dans les groupes de travail ? Qu'est-ce qu'on retient, Qu'est-ce qu'on garde ? La journée de ponctuation annuelle croise ces différents regards et propose ce qu'on en retienne pour le futur et ce qu'on en fait.

Olivier

## 4. Fonctions particulières et mandats



### FESAP

#### **Fédération d'Employeurs de Services d'Aide aux Personnes**

L'année 2020 restera une année à part, à bien des égards.

La pandémie nous aura affectée par son lot d'incertitudes, de désarroi, de tristesse, mais nous aura également permis de définir de nouvelles priorités, de faire naître une solidarité par trop souvent oubliée, et de faire reconnaître l'importance de nos métiers.

Notre « jeune fédération », se sera vue bousculée dès ses premiers jours de fonctionnement sans avoir le temps de l'ajustement, mais aura eu à cœur de répondre aux interrogations multiples et de créer au mieux un réseau d'entraide et de soutien, dans un souci de professionnalisme et de qualité.

Répondre aux besoins de nos membres est au cœur de notre réflexion et de nos agissements.

Tournons-nous résolument vers 2021, empli d'un espoir serein d'un avenir inspirant, mû par le souhait de répondre aux défis qui se profilent à l'horizon et de le faire dans le respect de nos textes fondateurs.

A l'heure où, « prendre du temps pour soi » et « vivre l'instant présent » n'ont jamais été autant portés aux nues par une société en plein bouleversement, gardons le cap du « donner du temps aux autres » et de « penser à demain pour le construire ».

#### **Rapport d'activités AJ :**

Le Conseil sectoriel AAJ s'est réuni tous les mois et de manière plus assidue en visioconférence pendant la période du 1er confinement : 15/01, 18/02, 01/03, 07/04, 14/04, 28/04, 12/05, 26/05, 09/06, 23/06, 16/09, 07/10, 10/11, et 04/12.

A l'ordre du jour de chaque réunion :

- Point sur la situation AAJ et Inter- Fédérations
- Vie de la fédération AAJ (interpellations de nos membres, les régionales, ...)
- Groupes de travail : recherche actions RTA et « Bye Bye communauté française »
- Nouvelles paritaires

#### **Les Régionales**

Objectifs : contacts privilégiés avec les membres, réponses aux préoccupations concrètes des membres, relais de préoccupations (préparer les AG, alimenter les réunions plénières thématiques et le Conseil de concertation intra sectoriel). Les trois régionales se déroulent la même semaine.

Les rencontres :

- Régionales Bruxelles : 13/01 à Genval à l'Entretemps, puis en visioconférence les 06/05 et 15/06 et le 24/09 au COO Van Durme à Rhode-Saint-Genèse
- Régionales Hainaut/Brabant wallon : 13/01 à Mons au CRES, puis en visioconférence 06/05 et 16/06 et le 24/09 à L'Oasis à Leuze-en-Hainaut.

- Régionales Namur/Liège/Luxembourg : 14/01 à Havelange, puis en visioconférence 07/05 et 19/06 et le 21/09 à la Capucine à Libin.

#### Recherche actions menée avec RTA

L'aile AAJ FESAP a souhaité élaborer de manière participative les questions qualitatives comme quantitatives, portant sur les orientations du travail comme sur les ressources nécessaires, dont elle pourra se faire porteuse dans les débats qui nous attendent. Avec l'appui méthodologique de l'organisme de formation RTA, nous mettons sur pied un processus de consultation : quelles questions pouvons-nous et devons-nous porter « après la crise » ?

Pratiquement, une vingtaine de direction ont participé à une interview et à une première exploration à partir des questions suivantes : Quelle a été votre expérience par rapport aux mesures de confinement et de déconfinement ? Quels sont les repères habituels qui ont pu se voir bousculés ? A quels changements avez-vous été poussés (réorganisation des équipes, travail en réseau, changement du périmètre de vos missions, rapports aux mandants ...), Quelles difficultés particulières avez-vous rencontrés ? Quels enseignements tirez-vous de cette expérience ? Quelle(s) question(s) vous paraissent devoir être posées pour « l'après » ?

Une réunion sectorielle AAJ s'est tenue le 07/10 et a été consacrée à la présentation de l'enquête qualitative sur les enseignements à retirer de la « crise covid-19 » par RTA.

#### Groupe de travail « Bye Bye Communauté française »

Ce GT s'est réuni une première fois le 12/10 et a la volonté d'amorcer la réflexion du glissement hypothétique de la FWB vers la région Wallonne. Comment ne pas imaginer dans les mois qui viennent un plan visant à faire des économies d'échelle qui viserait à enterrer la fédération Wallonie-Bruxelles et qui nous emmènerait à nous retrouver sous la houlette de la région Wallonne.

Olivier Pirard  
Vice- président

### Participation à la journée mondiale de lutte contre la pauvreté le 17/10/2020

Au vu des mesures sanitaires, diverses activités ont été mises en place en divers lieux à la place de les rassembler à Namur comme les années précédentes. J'ai participé à une animation participative organisée au Miroir Vagabond à Bourdon. « L'associatif dans votre quotidien » a permis d'aborder la place et l'importance des associations dans la vie de tous les jours, dans les aides et soutiens que nous pouvons y trouver en fonction de nos besoins. Chacun a pu s'exprimer sur une ou plusieurs rencontres avec des associations et ce que cela lui a apporté. Le RWLP a aussi exposé ses différents axes de travail et partagé une animation au sujet de divers axes (les Mutuelles, syndicats, associations, la place du travail, les questions de logement et de revenus, ...).

Sébastien

## 5. Bilan des formations suivis en 2020

### Niveau quantitatif

En 2020 vu la crise sanitaire, la plupart des formations ont été annulées ou reportées.

En janvier 2020, Sébastien et Daphné ont suivi une formation du CLIF sur : « s'attaquer au conflit parental et à son impact sur les relations familiales ». Un temps en réunion a été consacré au partage de la modélisation proposée par ce service. Vu l'intérêt de l'équipe, il a été décidé de poursuivre en 2021 tous ensemble cette formation.

La supervision d'équipe formative débutée fin 2019 avec Frédéric Bertin du CEFORM s'est terminée le 22/10/2020. Celle-ci a été adaptée aux mesures sanitaires et les quatre dernières séances se sont déroulées en vidéo-conférence. Même si celle-ci était intéressante et a répondu aux attentes de la majorité de l'équipe, il a été décidé de ne pas poursuivre et d'entamer une supervision basée sur nos pratiques (analyse des situations, co-intervention, ...).

Afin que chaque intervenant ait des bases en systémique et acquière un langage commun, des formations courtes en systémique seront proposées aux nouveaux intervenants.

La MRF (mise en réseau formative) organisée par l'Échalier, service qui assure une Mission d'Intervention Intensive en Famille, préparée par Olivier et Daphné a été annulée par le SAJ. Une autre situation avait été choisie par Olivier et Julie et a dû être annulée en raison du re confinement.

### Niveau qualitatif

Pour ce qui est de la formation longue en systémique, Gwenaëlle Hemroulle a terminé en juin 2020 tandis qu'Olivier Schümmer poursuit en deuxième année. Adeline Cornet, quant à elle, a terminé en juin la première année et nous a quitté en août 2020. Julie Nemery a recommencé en septembre sa troisième année après son écartement et son congé de maternité.

### Niveau financier

Les budgets individuels de formation n'ont pas tous été dépensés et vu la fin du triennat sont retournés dans les frais de fonctionnement.

Un nouveau triennat commence en 2020 et les frais de formation restent les mêmes à savoir 200 € par année pour un temps plein et proportionnellement au temps de travail. Pour les nouveaux engagés, il faut 6 mois pour qu'ils en bénéficient.

Le budget individuel est prélevé dans les frais de fonctionnement classique du service.

Les formations collectives ont été programmées et sont prises en charge via le Fonds ISAJH.

Le fonds ISAJH a simplifié le processus d'attribution des budgets aux institutions. Annuellement, nous devrions avoir 2750 € pour les formations en équipe jusqu'en 2022. Nous avons déjà rentré la journée d'équipe de fin octobre, la formation sur l'hygiène, la supervision avec synergie qui se fera en février-mars, déclic et des claques et la formation avec le Cliff.

Jennifer – Patricia

## 6. Le travail à Li Mohon en temps de Covid

### Travail mené avec RTA : la transformation obligée de nos pratiques suite au covid 19

La situation liée au confinement nous a imposé des modes de fonctionnement inédits et beaucoup de créativité. Une réflexion collective sur ce que nous vivons professionnellement a été menée par les différents membres de l'équipe. Cette démarche nous paraissait me vraiment intéressante et qui sait pourra nous servir dans le futur.

Dès lors, à la suite d'échanges avec Jean Blairon de RTA, nous avons proposé aux intervenants de relever, situation par situation, les questions que pose à l'équipe la transformation obligée de ses pratiques ; ce relevé a pu se faire par travailleur. Ceci nous a permis de réunir un matériau sur lequel nous avons pu travailler. Il s'agissait de relever les inquiétudes, les tactiques inventées, les modes de vérification alternatifs, les adaptations des P.E.I., etc ...

Pour harmoniser ce relevé, il a été demandé aux travailleurs de répondre au moins aux questions suivantes :

- Quelles sont les actions entreprises par les travailleurs, les jeunes et les familles pour s'adapter aux contraintes du confinement et à la transformation de l'intervention ?
- Quelles sont les questions pratiques et stratégiques qui sont posées par ces aménagements ?
- Quelle créativité des uns et des autres pourrait-on relever ? Au contraire, quel poids ou quelles difficultés supplémentaires sont observés ?

### **Les différentes thématiques qui sont ressorties de ce travail sont :**

#### *La violence possible des outils.*

Il n'est pas impossible que les outils utilisés dans un accompagnement soient entachés d'une violence involontaire.

Par exemple, les familles disposent-elles d'un temps d'appropriation suffisant par rapport aux sollicitations de l'intervenant ? Ne vaudrait-il pas mieux assurer une présence soutenante et laisser aux familles davantage de liberté dans la manière d'opérer des changements ?

Echappe-t-on toujours au fonctionnement de la double exigence, qui fait que « cela ne va jamais » : pas de sanction ça ne va pas – mais s'il y en a, est-elle adaptée ? Certains ne s'adaptent pas à l'intervention – mais s'ils le font, on suspecte que c'est parce qu'ils sont obligés ...

Le manque de proactivité peut être reproché – mais la prise d'initiative non concertée ne va pas non plus ...

Le manque de cadre éducatif est reproché – mais parfois il est jugé trop strict ...

L'évitement de la confrontation est critiqué – mais le désaccord n'est pas toujours accepté ...

#### *Quelles normes ?*

Les attentes normatives sont quand même nombreuses : rythme, structure, cadre, alimentation, aération, expression, réflexivité, moments dans un espace privatif ...

Ce sont les normes réputées de qui ? De la société ? Du mandat ? Des intervenants ?

#### *Quel travail de réseau ?*

Il y a un travail de réseau pour les familles et un travail de réseau pour les intervenants. Les deux peuvent manifestement subir des courts-circuits. Quels liens entre ces formes différentes de réseau ? Quels principes de précaution garder toujours à l'esprit en la matière ?

#### *Quels actants et quelles relations entre eux ?*

On peut toujours analyser une unité d'action à partir de fonctions : un destinataire a appelé à agir, un sujet de l'action s'est mobilisé par rapport à un objet, il a pu s'appuyer sur des adjuvants, s'est confronté à des opposants, un destinataire doit bénéficier des fruits de l'action ...

Ce serait sans doute utile de voir ce que l'emploi de ce modèle d'analyse pourrait nous apprendre dans la conduite de l'intervention.

#### *Le moteur du changement ?*

Le modèle des « compétences » de la famille ne conduit-il pas parfois à négliger que toute accumulation dépend d'un vecteur d'accumulation, qui en est la condition sine qua non ? Bourdieu appelle ce capital qui permet d'accumuler des capitaux (culturel, social, économique) le « capital symbolique », soit une réserve d'énergie, de crédit, de confiance qu'on inspire et qu'on accorde, etc ...

Est-ce que ce ne serait pas l'objet premier d'un accompagnement, conditions de toutes les conditions ?

#### *La co-intervention*

Est une ressource présentée comme centrale ; on peut se demander pour qui et surtout à quelles conditions ? Par exemple la diversité de regards qu'elle permet peut-elle être utilisée légitimement par les familles aussi ou est-elle réservée aux intervenants ? Ceux-ci sont-ils in fine dans une logique d'égalité ou de complémentarité ?

L'alternance qui est permise par la co-intervention a-t-elle un sens en tant que telle et si oui lequel ?

(On se souvient du modèle T1/T2 où l'alternance a une fonction précise). Parle-t-on d'une alternance de soutien et de contrôle ? De soin et d'imposition ?

Comment est alors vécue et surtout expliquée cette double face de l'accompagnement ?

#### **Pour la suite :**

L'équipe a prévu de creuser certaines de ces thématiques avec RTA pour interroger et remodeler ses pratiques.

Olivier