
LE PROJET INSTITUTIONNEL DE LA MAISONNÉE

1. MODE DE STRUCTURATION

1.1 Inventaire et mode d'utilisation des ressources

1.1.1. Infrastructure

1) **LES SECTEURS** « Travail », « Pédagogique », « Administratif » et « Direction ».



Fermette isolée, entourée d'un verger et de gazon, sise dans un site réputé et typique du Brabant wallon, à un jet de pierre de l'autoroute Paris Bruxelles (sortie : Ittre).
Au secteur travail, nos résidents peuvent se rendre, sous contrat, dans sept ateliers :

- Marmitons
- Top Chef
- Arts graphiques
- Pâchi
- Jardin
- Cinoche
- Terre
- Sports

2) LE SECTEUR : "Hébergement"



Grande maison avec jardin fleuri, étang, sise à 100 mètres du secteur travail.
Chambres ou appartements de 1 à 2 lits.
Capacité agréée pompiers : 40 lits.

Cette résidence est adaptée, afin d'offrir de meilleures conditions de logement aux résidents et plus particulièrement à notre population, à double diagnostic, vieillissante et à nos couples.

Nous offrons à nos résidents la possibilité d'y vivre en appartement ou chambre individualisée.

3) LE PROJET : SECTEUR "La Tôune"

Nous savons aujourd'hui qu'un tiers des personnes à handicap mental développent des troubles du comportement allant jusqu'à la maladie mentale. Ces personnes nécessitent un encadrement plus individualisé et personnalisé. Ils ont besoin d'un lieu de vie plus adapté afin de rencontrer leurs besoins.

Pour ce faire, un nouvel hébergement va être construit pour 2018. Il sera adjoint à l'hébergement actuel, offrira des chambres individuelles, des sanitaires adaptés, des salles de bien être, une chambre d'apaisement...

Les personnes pouvant bénéficier de ce projet sont certes les personnes à double diagnostic, mais aussi celles présentant des troubles du comportement, du spectre de l'autisme ou ayant du mal à vivre au sein d'un grand groupe.

Les résidents qui rentreront dans ce projet seront d'un maximum de 10 personnes et auront une chambre individuelle. Ils bénéficieront des ateliers de La Maisonnée ainsi que d'ateliers qui leur seront propres. Ils participeront aux séjours extérieurs, ex : vacances, en adaptant ceux-ci en fonction de leurs besoins.

Les activités seront très ritualisées. Les journées seront structurées sur l'activité et non sur le responsable de celle-ci ex : le lundi c'est piscine (et ce indépendamment de qui assume l'activité). Une des idées de base de ce nouveau projet est dans la mesure du possible « prévoir l'imprévu ».

1.1.2. Ressources extérieures

Depuis de nombreuses années, de par notre volonté d'intégrer au mieux notre population accueillie aux habitants d'Ittre, nous avons développé avec l'aide du Bourgmestre, des échevins, de l'Administration communale du village, du très dynamique Centre Culturel d'Ittre, etc., un tissu de relations au sein duquel nous sommes parvenus, selon les Ittrois, à rendre indispensables certains de nos pensionnaires devenus « porteurs » de ce projet.

Tous ne le désirent pas forcément ou pas encore et il nous semble bon de respecter cela. Certains font partie du groupe folklorique : « les Gilles Virginalois » et les « paysannes », d'autres viennent souvent en aide au Centre Culturel pour l'organisation des fêtes locales.



Pour réussir cette intégration, il faut certes que la personne à handicap soit « demandeuse », que le projet rencontre ses besoins, que l'équipe éducative, sans être toujours présente, collabore avec les villageois, que ces derniers soient « tolérants ». Il revient à notre équipe de les y aider en « démystifiant » la personne à handicap, en s'organisant pour être toujours atteignable pour répondre à leurs besoins immédiats.

Les attaches tissées avec le temps font que de nombreux habitants viennent maintenant régulièrement à Haut-Ittre dans notre maison, pour différents événements organisés avec leur collaboration.

Un autre aspect nous semble essentiel pour la réussite d'un tel projet, celui de ne pas « envahir » le village, l'association, le club, par nos personnes à handicap. Il convient de respecter un pourcentage décent de personnes à intégrer. A chacun de nos accueillis de trouver son projet.

L'ensemble des expositions et événements artistiques auxquels participent nos artistes permettent aussi l'insertion. En effet, par les nombreuses expositions d'œuvres de nos artistes, tant en Belgique qu'à l'étranger, nous avons développé un « sérieux » réseau de relations. Sans exclure les « rencontres » n'entre « personnes à handicap », nos préférences vont aux expositions dans lesquelles nos artistes s'associent à d'autres artistes « normaux » ou exposent seuls, en des lieux habituels et non réservés aux personnes à handicap. Une autre règle que nous nous sommes fixée consiste, bien entendu, à ne pas « débarquer » avec de nombreuses personnes à handicap au vernissage de façon à ouvrir vraiment l'espace aux rencontres, aux échanges.

Chaque artiste, conjointement avec son représentant légal, a signé un contrat type stipulant ses droits et devoirs tant financiers que moraux en matière d'art. Une agent artistique, Mme De Roeck, se trouve spécialement habilitée pour non seulement les aider à défendre leurs droits en cette matière mais aussi pour valoriser les artistes et leurs travaux.

Nous collaborons notamment avec différentes institutions Wallonnes (Village n°1, Renaissance, Centre Reine Fabiola Neufvilles, la Clarine, l'hôpital psychiatrique de Manage, etc...), ainsi qu'avec les Hautes Écoles Louvain en Hainaut qui forment des éducateurs.

1.1.3. Personnel

1.1.3.1. Personnel effectif sous contrat du 1er janvier au 31 décembre 2016 (hors prestations des indépendants)

EFFECTIF DU PERSONNEL DU 1er JANVIER au 31 DECEMBRE 2016

TEMPS PLEIN 2017 =	1976		
	Prestations	Ancienneté	EQUIV T.P.
ADMINISTRATIF			
WASMES JEAN-LUC	1974,96	44	
BRAS NATHALIE	1976,00	21	
COPPEZ PASCALE	1144,00	17	
DORE CHRISTINE	1596,00	34	
TOTAL ADMINISTRATIF:	6690,96		3,3861
OUVRIERS			
WALLEMACQ CELINE	1914,80	1	

VANGEYTE ANNIE	494,00	24	
MIEZAN VERONIQUE	1974,80	1	
CUVELIER BRICE	176,00	0	
TOTAL OUVRIERS:	4559,60		2,3075
EDUCATIF 1			
CLASSE 1			
WILLIOT PATRICIA	986,50	37	
QUERTINMONT LAURENT	393,00	21	
PADUART HERVE	1976,00	23	
DEMARTHE NATACHA	1651,00	19	
ROBIJNS STEPHAN	988,00	29	
CANNUYER EMILIE	790,60	8	
PAUL JULIE	288,75	8	
VERSTRAETE CORINE	1983,50	30	
GUEIBE JONATHAN	1162,80	1	
GENONCEAU THONAS	1174,20	1	
KROFF ALIZE	988,00	1	
GIORGI CHARLOTTE	170,00	0	
NICAISE VERONIQUE	739,50	20	
RIVAS RITE ELODIE	1877,20	1	
CLASSE 2 A			
GHISLAIN FRANCIS	980,00	24	
VAN MAERCKE NADINE	0,00	14	
COCHEZ BENJAMIN	1814,50	8	
CAPPELLO LETIZIA	240,60	9	
SUPPES GWENAELE	1975,00	4	
TASSIGNON ADRIEN	114,00	1	
CASTAN JORDAN	114,00	1	
DELHOUX ELISA	340,10	0	
VANHERREWEGEN EMILIE	821,85	0	
TONNEAU JENNIFER	379,20	1	
WAEGEMANS AMELIE	114,00	0	
VAN GROENENDAEL NINON	114,00	0	
THOLLEBEEK EMILIE	114,00	0	
CHEF-EDUCATRICE			
DE ROECK SONIA	1580,80	32	

COCHEZ TIMMY	1968,00	11	
CUVELIER VIVIEN	1976,00	10	
TOTAL EDUC (1 & 2A) :	27815,10		14,0765
EDUCATIF 2			
CLASSE 2 B			
VAILLEMANS MARIANNE	1976,00	12	
TOTAL EDUC 2 (2B) :	1976,00		1,0000
EDUCATIF 3			
PIRON QUENTIN	690,00	0	
PIRON QUENTIN	684,00	0	
MOLLE JOHN	114,00	0	
MOLLE OLIVIER	1976,00	1	
DEBREMAKER AURELIE	1968,40	4	
GIRARD TREMBLAY GEOFFROY	372,92	5	
MORYN CORENTIN	767,60	0	
MATHIEU DELPHINE	670,00	1	
AIRAULT ALEXANDRE	114,00	0	
DE MATTEIS RAPHAEL	116,00	0	
DEMEUSY LEANE	114,00	0	
DUREUIL MANON	176,00	0	
MARCHANDEAU MEGANE	114,00	0	
SOUVIGNET AMANDINE	114,00	0	
TOTAL EDUC 3:	7990,92		4,0440
PSY & PARAMEDICAL:			
PSYCHOLOGUE			
BAUDOUR PASCALE	1976,00	18	
INFIRMIERE:			
TAMIGNIAU STEPHANIE	1981,50	21	
AIDE SOIGNANTE:			
CATANESE MAFALDA	1094,00	8	
BERGHMANS FRANCOISE	274,00	15	
DENOLF FABIENNE	988,00	5	
TOTAL PSY & PARAMED	6286,50		3,1814

TOTAL HEURES PRESTÉES	55319,08		
TOTAL EDUCATIF AWIPH			22,302
SOUS TOTAL PERSONNEL			27,995
STATUTS SPECIAUX:			
MARIBEL SOCIAL			
TEMMERMAN LUDIVINE	1976,00	8	
HUPLIER GINGER	1920,26	3	
PAUL JULIE	288,75	8	
GENONCEAU THOMAS	733,40	1	
TOTAL Maribel:	4918,41		2,489
		TOTAL EDUC	24,791
	TOTAL GENERAL:		30,485

1.1.3.2. Politique de recrutement

Nous avons jusqu'à présent privilégié l'engagement de personnel qualifié de niveau 1 ou en cours de formation. Les subsides qui nous sont octroyés s'avèrent toutefois nettement insuffisants pour pouvoir continuer en ce sens.

Nous avons pour habitude de proposer des contrats de remplacement (par exemple pour congés prophylactiques) en priorité aux étudiants venus en stage ou en bénévolat dans notre institution et de proposer les contrats à durée indéterminée (suite au départ d'un membre du personnel) aux personnes qui ont déjà effectué des remplacements.

Nous accueillons chaque année divers étudiants stagiaires français et belges en diverses disciplines (éducateurs, assistants sociaux, psychologues, paramédicaux). Nous sommes tellement sollicités qu'afin de pouvoir suivre et accompagner décemment chaque stagiaire nous limitons les candidatures. D'autre part, au vu de la spécificité de notre population, nous ne prenons plus que des stagiaires venant pour une durée minimale de 12 semaines.

Monsieur Cuvelier a dans ses attributions l'accueil et l'accompagnement des étudiants éducateurs, Madame Bras les élèves assistants sociaux et Madame Baudour les psychologues et paramédicaux.

Par ailleurs, nous répondons à chaque lettre de candidature spontanée et pouvons convoquer les candidats qui nous semblent les plus intéressants et, le cas échéant, les ajouter à notre réserve de recrutement. Dans le cadre du secteur hébergement, nous veillons à préserver autant que possible un équilibre homme – femme au niveau des engagements

1.1.3.3. Politique de formation

Nous envisageons la formation comme un élément de la politique du personnel et des dispositifs réglementaires institutionnels. Dans notre entreprise, elle doit permettre de créer le lien entre les besoins des bénéficiaires, ceux de l'ensemble des intervenants (travailleurs, parents, « clients », pouvoirs subsidiant) et ceux de l'institution. Pour ce faire, nous proposons aux membres du personnel des formations internes collectives, externes collectives et externes individuelles.

Formations internes collectives :

Proposées, voire exigées (selon les cas), aux travailleurs ou à des équipes entières, elles répondent à des besoins liés à l'évolution de notre population, de leur environnement, à l'évolution de notre projet pédagogique, à la bonne compréhension et utilisation du projet institutionnel. Ces formations peuvent très bien aussi inclure des parents, au sens large du terme. Il s'agit non seulement de formaliser notre politique en cette matière mais aussi, peut-être, de repenser notre manière d'agir.

Depuis une dizaine d'années, nous avons proposé différentes formations :

- En 2006 et 2007 : une formation obligatoire pour tout le personnel en matière d'affectivité et sexualité des personnes à handicap mental. La première partie de la formation concernait l'approche spécifique de l'affectivité et de la sexualité chez la personne à handicap mental, la deuxième partie a eu lieu en 2008 et a abordé les droits, devoirs et valeurs de chacun en ce domaine.
- En 2007, suivant les besoins rencontrés par l'équipe éducative confrontée au double diagnostic présenté par notre population et à son cortège de comportements inhabituels, une formation sur l'automutilation a été dispensée et est régulièrement actualisée à partir de la demande des intervenants, dans le cadre de réunions spécifiques.
- En 2011, un groupe de réflexion (groupe pilote) a été mis en place, reprenant des membres de chaque secteur, concernant l'accompagnement en fin de vie des résidents de l'institution. Ceci a débouché sur une formation externe collective.
- Depuis janvier 2012, sur base des demandes des équipes éducatives suite à des situations problèmes rencontrées avec les résidents, des réunions de cohérences pédagogiques ont été mises en place par la direction. Dans le cadre de celles-ci, nous avons abordé, à chaque fois, de façon plus spécifique deux résidents et dispensons des notions théoriques relatives tant au handicap mental, aux besoins de base, qu'à l'autisme et ses caractéristiques, aux pathologies mentales; ex : comment agir avec un résident présentant un profil de type paranoïde....
- A plusieurs reprises et la dernière datant du dernier trimestre 2012, une formation relative aux projets individuels a été dispensée à l'équipe éducative du secteur hébergement et du secteur travail, afin de répondre de façon plus pointue aux besoins des résidents présentant de plus en plus de troubles physiques et psychiques au-delà de leur handicap mental.

Madame Pascale Baudour et Monsieur Jean-Luc Wasmès dispensent ces formations. Membres du personnel de La Maisonnée, ils exercent aussi comme consultants et formateurs dans les domaines susdits.

- **Durant l'année 2016**, une formation interne sur le spectre de l'autisme a été dispensée par Monsieur Wasmes et Madame Baudour. Les professionnels de la Clarine ont été conviés à ces formations.
- **Début 2017**, une formation sur l'automutilation a été prodiguée à l'équipe éducative et médicale, d'autres sont prévues sur le vieillissement, la gestion des émotions, les doubles diagnostics...

Formations externes collectives :

- **Depuis 2001**, nous avons sollicité divers intervenants extérieurs afin d'améliorer notre organisation interne, nos systèmes de communication. Des formations théoriques mais aussi des interventions pratiques furent dispensées principalement par Monsieur Patrick Antoine mais aussi par Madame Everard, tous deux formateurs reconnus. En 2007, Monsieur Antoine a terminé ce cycle de formations, ce qui nous a amenés à redéfinir des rôles et fonctions au sein de notre établissement afin de devenir plus efficaces.
- **Une formation en 2006 au « bien manger » et un suivi ponctuel en 2007 et 2008** avec Madame V. Sturbois (diététicienne) a permis à chacun de mieux appréhender les problèmes alimentaires rencontrés au sein de l'institution et d'y remédier au mieux.
- Nous avons, **en 2010**, suivi une formation aux premiers soins, donnée par la Croix Rouge, à dispenser en cas de soucis médicaux.
- **Fin 2012, ainsi qu'au premier semestre 2013**, Madame Bindels a dispensé une formation à plusieurs membres du personnel (des représentants de chaque secteur) concernant l'accompagnement en fin de vie ainsi que le décès des personnes à handicap.

Formations externes individuelles :

- ***Gérées par notre psychologue*** qui informe régulièrement, par voie d'affichage, le personnel des différentes formations proposées tant par l'AVIQ que par d'autres organismes (Clos Chapelle Aux Champs, CFIP, Ecole des Parents, etc.) elles rencontrent peu de succès. Selon le contenu de ces formations, les conditions de participations peuvent varier. Elles sont à négocier avec la direction qui peut souhaiter « vivement » la participation d'aucun à certains modules (et proposer en ce cas, tant la prise en charge par l'institution du coût financier ou considérer la participation comme prestation, soit l'un, soit l'autre...) que de décider de ne pas intervenir en fonction de l'utilité ou de l'inutilité de la formation pour l'ASBL.
- **Durant l'année 2013**, nous avons ciblé trois thématiques correspondant aux besoins de notre population à savoir :
 - *L'accompagnement en fin de vie*
 - *Le vieillissement*
 - *Le double diagnostic*

Pour chacune de ces formations, nous avons envoyé des membres du personnel (d'équipes différentes). Un retour de ces formations a été réalisé par ces personnes – à leur équipe respective – lors de leur réunion mensuelle.

- **Dans le cadre du plan de formation 2015 – 2018**, la direction demande au vu de l'évolution de la population et du projet La Tôune que l'ensemble des équipes soient formées au double diagnostic.