



Rapport d'activités 2021
Projets 2022
Compte des résultats 2021
Budget 2022

**Centre de services agréés
par l'A.V.i.Q. pour Jeunes
et Adultes présentant un
handicap moteur**

Chemin de Perwez, 16
4500 HUY (Ben-Ahin)
BELGIQUE

Tél. +32 85 611 155
Fax +32 85 611 294

chateauvert@chateauvert.be
www.chateauvert.be

Numéro d'entreprise
0448 033 201

*Déduction Fiscale pour tout don
à partir de 40€ :*
BE45 0689 1007 9689



1. INTRODUCTION	3
2. AGREMENTS	4
A. SERVICE RESIDENTIEL POUR JEUNES (S.R.J.).....	4
B. SERVICE RESIDENTIEL POUR ADULTES (S.R.A.)	4
C. SERVICE D'ACCUEIL DE JOUR POUR ADULTES (S.A.J.A.)	4
3. STATISTIQUES CONCERNANT LES BENEFICIAIRES : NOMBRE, AGE, ETIOLOGIE,	5
A. S.R.J.	5
B. S.R.A.	6
C. S.A.J.A.....	7
4. BILAN CONCERNANT L'ORGANISATION GENERALE ET AU SEIN DES GROUPES DE VIE.....	8
A. ORGANIGRAMME ARRETE AU 31.12.2021.....	8
B. FONCTIONNEMENT PAR SERVICE + COORDINATION	8
C. PROJETS DE VIE DES BENEFICIAIRES	9
D. VALORISATION DES ROLES SOCIAUX ET GESTION DE PROJETS.....	10
E. EDUCATION A LA VIE RELATIONNELLE, AFFECTIVE ET SEXUELLE (E.V.R.A.S.).....	10
F. PROJET DE « JE » A « NOUS » : CULTIVONS NOS DIFFERENCES.	11
G. CONTRAT D'OBJECTIFS	11
H. AUTRES CHANTIERS REALISES... ..	11
5. BILAN CONCERNANT LA SANTE DES BENEFICIAIRES ET L'ORGANISATION DES SOINS ET DES ACTIVITES LIEES A LA SANTE	13
A. SERVICE INFIRMIER	13
B. SERVICE KINE.....	15
C. SERVICE ERGOTHERAPIE.....	16
D. SERVICE LOGOPEDIE.....	16
E. SERVICE PSYCHOLOGIE	18
6. BILAN CONCERNANT L'EMPLOI	19
A. CADASTRE DE L'EMPLOI.....	19
B. STATISTIQUES - EMPLOI.....	20
C. AIDES A L'EMPLOI.....	20
D. FORMATIONS	21
7. ASPECTS COMPTABLES : BILAN 2021 – COMPTE DES RESULTATS 2021 ET BUDGET 2022.	24
A. BILAN 2021	24
B. COMPTE D'EXPLOITATION 2021	27
C. ANALYSE COMPARATIVE DE L'ETAT DE TRESORERIE	34
8. BUDGET 2022.....	35
9. PROJETS 2022	38
10. REMERCIEMENTS.....	42

1. INTRODUCTION

En 2021 nous avons pu redémarrer certains projets mis entre parenthèse pendant la crise sanitaire du Coronavirus. Les activités ont pu reprendre et les relations sociales ont été plus aisées (arrêt de cette notion de « bulles », échanges humains à nouveau possible,...).

Néanmoins, vu la suspension de nombreuses choses en 2020 (formations, activités, sorties extérieures, réunions,...), tout s'est un peu chamboulé en 2021 et il a fallu trouver un équilibre entre l'envie de redémarrer « normalement » et l'épuisement des équipes sur le terrain. En effet, face à des équipes fatiguées par l'année écoulée, de nombreux projets se sont remis en route et il a fallu doser ce redémarrage le temps que tout le monde se remette dans le rythme. Cela ne fut pas toujours facile notamment concernant le rythme des formations. En effet, aux formations prévues pour 2021 sont venues s'ajouter celles prévues pour 2020. Cette reprise d'un rythme « normal » va donc se dérouler sur plusieurs années. D'autant que la crise sanitaire n'est pas encore derrière nous et qu'il faut jour après jour se réinventer une nouvelle « normalité ».

Cependant, tout une série de projets ont déjà pu être relancés : les projets de vie des bénéficiaires, les activités de valorisation des rôles sociaux (tant internes qu'externes),... Le projet de construction des 6 unités de vie pour le S.R.A. a également redémarré et a pu obtenir le permis d'urbanisme.

2021 nous a donc redonné l'espoir de reprendre un rythme de vie plus humain et plus à l'écoute des besoins relationnels de chacun.

2. Agréments

A. Service Résidentiel pour Jeunes (S.R.J.)

« Le service « Le Château Vert », organisé par le secteur privé, sis 16, chemin de Perwez, à 4500 BEN-AHIN, dépendant de l'A.S.B.L. du même nom, est agréé à durée indéterminée avec un objectif de 14.659 points* en **service résidentiel pour jeunes** bénéficiaires des prestations de l'Agence wallonne de la Santé, de la Protection Sociale, du handicap et des Familles, âgés de 3 à 25 ans et atteints de troubles moteurs, dysmélie, poliomyélite, sclérose en plaques, troubles graves de la parole, de la vue ou de l'ouïe, spina-bifida ou myopathie, malformations du squelette ou des membres, paralysie cérébrale, déficience mentale légère, épilepsie, troubles respiratoires, malformations cardiaques, déficience mentale sévère (1 personne), de troubles caractériels, présentant un état névrotique ou prépsychotique (1 personne) et lésion cérébrale congénitale ou acquise. Handicap associé : autisme. »

« Le service reçoit un agrément nominatif pour l'accueil de **trois personnes**. »

« Une évaluation complète devra être réalisée pour le 31 janvier 2026. »

* Basé sur 36 personnes accueillies

B. Service Résidentiel pour Adultes (S.R.A.)

« Le service « Le Château Vert » organisé par secteur privé sis 16, chemin de Perwez, à 4500 BEN-AHIN, dépendant de l'A.S.B.L. du même nom, est agréé pour accueillir en **service résidentiel pour adultes, 34 personnes, des deux sexes**, bénéficiaires des prestations de l'Agence Wallonne de la Santé, de la Protection sociale, du Handicap et des Familles, atteints de troubles moteurs, dysmélie, poliomyélite, sclérose en plaques, troubles graves de la parole, de la vue ou de l'ouïe, spina-bifida ou myopathie, malformations du squelette ou des membres, paralysie cérébrale, épilepsie, troubles respiratoires, malformations cardiaques, avec éventuellement le handicap associé suivant : déficience mentale légère. Parmi ces 34 bénéficiaires, 20 relèvent de la catégorie C. »

« Une évaluation complète devra être réalisée pour le 31 janvier 2026. »

« Le service « Le Château Vert », organisé par le secteur privé sis 16, chemin de Perwez, à 4500 BEN-AHIN, dépendant de l'A.S.B.L. du même nom, reçoit un agrément supplémentaire pour la **prise en charge nominative de 3 personnes**. »

C. Service d'Accueil de Jour pour Adultes (S.A.J.A.)

« Le service « Château Vert », organisé par secteur privé sis 16, chemin de Perwez, à 4500 BEN-AHIN, dépendant de l'A.S.B.L. du même nom, est agréé avec un objectif de 1675 points* en **service d'accueil de jour pour adultes**, bénéficiaires des prestations de l'Agence Wallonne de la Santé, de la Protection sociale, du Handicap et des Familles, atteints de troubles moteurs, paralysie cérébrale, troubles respiratoires, malformations cardiaques, dysmélie, poliomyélite, troubles graves de la parole, de l'ouïe ou de la vue, sclérose en plaques, spina-bifida ou myopathie, épilepsie, malformation du squelette ou des membres avec éventuellement le handicap associé suivant : déficience mentale légère. »

« Une évaluation complète devra être réalisée pour le 31 janvier 2026. »

* Basé sur 8 personnes accueillies

Ces trois agréments ont été revus et accordés pour la période allant du 1^{er} février 2020 jusqu'au 31 janvier 2026 où ils feront l'objet d'une réévaluation.

3. Statistiques concernant les bénéficiaires : Nombre, âge, étiologie, ...

A. S.R.J.

- Au 31.12.2021 : **on compte 38 bénéficiaires dont 3 personnes sous Convention Nominative.**

Durant l'année 2021, nous avons enregistré 9 entrées, 6 sorties et 1 décès.

- En termes de **points** : 14.659 points à atteindre
19.900,818 points obtenus
C'est-à-dire un surplus de 5.241,818 points soit 35,75 % en plus de l'objectif points à atteindre.

- Pour les bénéficiaires ayant été hébergés en 2021, **la répartition d'âge** est la suivante :

De 0 à 5 ans	3	6,7 %
De 6 ans à 11 ans	5	11,1 %
De 12 ans à 17 ans	20	44,4 %
De 18 à 21 ans	17	37,8%

- Pour les bénéficiaires ayant été hébergés en 2021, **la répartition de sexe** est la suivante :

Féminin	17	37,8 %
Masculin	28	62,2 %

- Tous les enfants poursuivent **l'enseignement fondamental ou secondaire** aux Écoles du « Château Vert ». Ils sont scolarisés matin et/ou après-midi selon l'avis du médecin.

- Pour les bénéficiaires ayant été hébergés en 2021, **la répartition de l'étiologie des handicaps*** est la suivante :

* Un bénéficiaire peut se retrouver dans une ou plusieurs étiologie(s).

Prématurité	3
Anoxie néonatale	8
Malformations cérébrales	4
Syndromes génétiques	14
Traumatismes crâniens	2
Infections	1
Autres ou non défini	15

- Pour les bénéficiaires ayant été hébergés en 2021, **la répartition de catégorie du handicap*** est la suivante :

* Un bénéficiaire peut se retrouver dans une ou plusieurs catégorie(s) associée(s).

010	Troubles moteurs	23
020	Paralysie cérébrale	33
170	Lésion cérébrale congénitale ou acquise	1

160		Autisme	0
140		Troubles caractériels	0
071	Associé	Problèmes visuels	4
100	Associé	Epilepsie	9
140	Associé	Troubles caractériels	1
160	Associé	Autisme	4
170	Associé	Lésion cérébrale congénitale ou acquise	3

- Pour les bénéficiaires ayant été hébergés en 2021, la répartition des protections de la personne est la suivante :

Administration	16	35,6%
Pas de protection	22	48,9%
Protection judiciaire	7	15,5%

B. S.R.A.

- Au 31.12.2021 : **34 bénéficiaires agréés**
+ 3 bénéficiaires sous convention nominative
= 37 bénéficiaires

Durant l'année 2021, nous avons enregistré 2 entrées, 1 réorientation et 2 décès.

- **Présences pour les bénéficiaires agréés**
 - Présences : 11.068 journées dont 3.491 lors des W, JF, Vac.
 - Retours en famille : 1394 journées.
 - Absences justifiées : 192 journées.
 - Présence lors des W, JF et vac. : 72,97 %
- **Présences pour les bénéficiaires sous convention nominative**
 - Présences : 936 journées dont 210 lors des W, JF, Vac.
 - Retours en famille : 159 journées.
 - Absences justifiées : 0 journée.
 - Présence lors des W, JF et vac. : 62,8 %
- Au 31.12.2021, la répartition suivant le sexe est la suivante :

Féminin	10	27 %
Masculin	27	73 %

- Au 31.12.2021, la répartition d'âge est la suivante :

Moins de 20 ans	1	2,7 %
De 20 à 29 ans	7	18,95 %
De 30 à 39 ans	7	18,95 %
De 40 à 49 ans	10	27 %
De 50 à 59 ans	9	24,3 %
+ de 60 ans	3	8,1 %

- Au 31.12.2021, la durée de prise en charge, pour 59 % de la population, est supérieure à 10 ans.

- Au 31.12.2021, **la répartition selon l'étiologie du handicap** est la suivante :

Accident de la route	6	16,2 %
Épilepsie	1	2,7 %
Maladie (dont orpheline)	7	18,95 %
T.S.	2	5,4 %
I.M.C.	18	48,65 %
Accident domestique	1	2,7 %
Accident vasculaire	1	2,7 %
Diabète	1	2,7 %

- Au 31.12.2021, **la répartition selon la catégorie du handicap** (Taux de dépendance suivant l'A.Vi.Q.) est la suivante :

A	13	35,15 %
B	5	13,5 %
C	19	51,35 %

- Au 31.12.2021, **les mesures de protection juridique** sont :

Minorité prolongée	3	8,1 %
Administration de biens	23	62,15 %
Administration de biens et de la personne	7	18,95 %
Sans protection	4	10,8 %

C. S.A.J.A.

- Au 31.12.2021 : on compte **9 bénéficiaires**
Durant l'année 2021, nous avons enregistré 3 entrées, 1 sortie et 1 décès.
- En termes de **points** : 1.675 points à atteindre
1.371 points obtenus
C'est-à-dire un déficit de 304 points soit 18,14 % de moins que l'objectif à atteindre.
- Au 31.12.2021, **la répartition suivant le sexe** est la suivante :

Féminin	4	44,45 %
Masculin	5	55,55 %

- Au 31.12.2021, **la répartition d'âge** est la suivante :

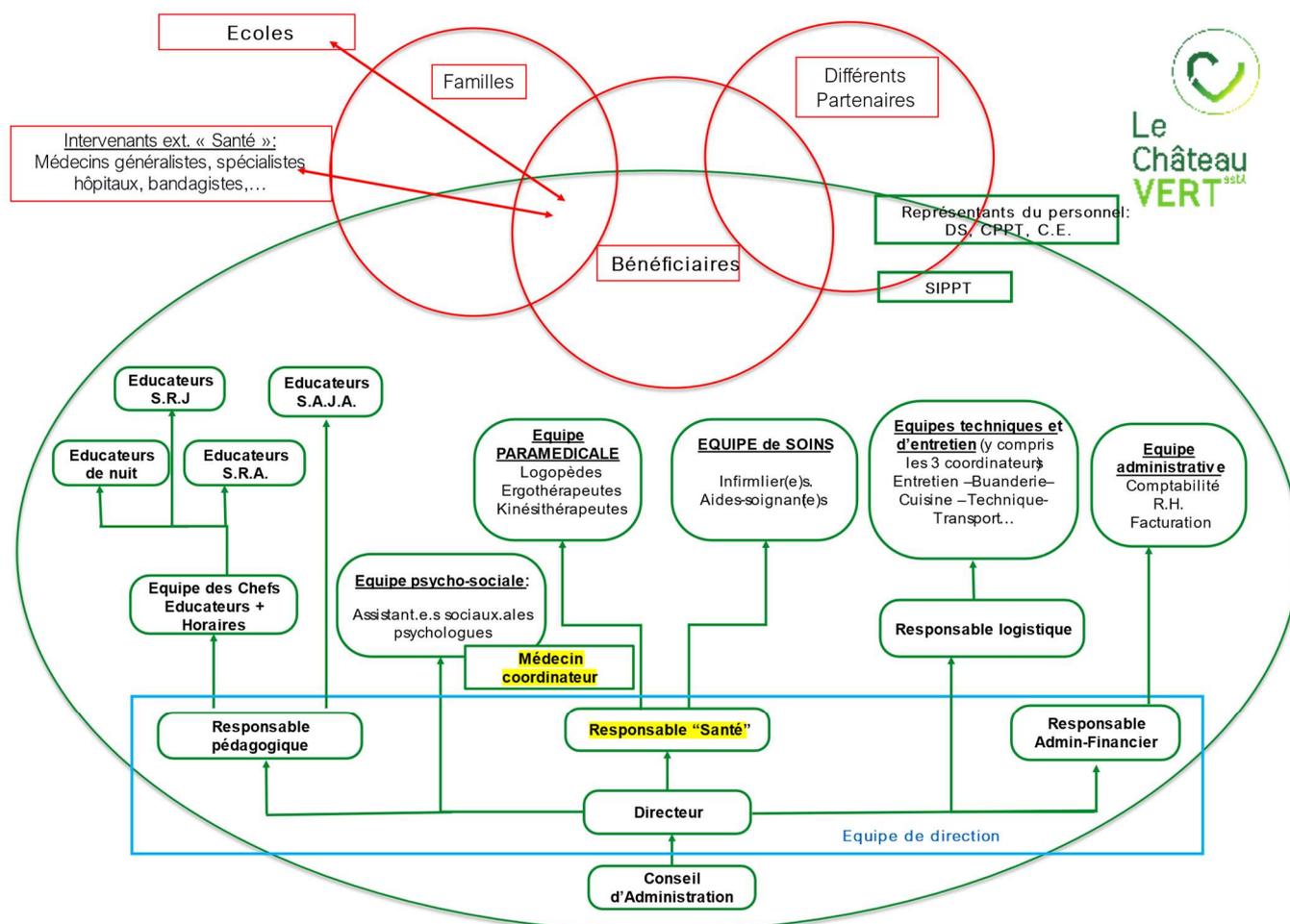
De 18 à 29 ans	1	11,1 %
De 30 à 39 ans	6	66,7 %
De 40 à 49 ans	2	22,2 %

- Au 31.12.2021, **la répartition selon la catégorie du handicap** (Taux de dépendance suivant l'A.Vi.Q.) est la suivante :

A	4	44,45 %
B	1	11,1 %
C	4	44,45 %

4. Bilan concernant l'organisation générale et au sein des groupes de vie

A. Organigramme arrêté au 31.12.2021



Un changement apparaît fin 2021 dans l'organigramme concernant les postes de responsable santé/médecin coordinateur (voir surlignage en jaune). Auparavant, ces fonctions étaient assurées par une seule personne, le Dr Catherine Magnette. Depuis décembre 2021, elle exerce uniquement la fonction de médecin coordinateur. Le poste de responsable santé est confié à Sophie Woitrin et reste une fonction faisant partie de l'équipe de direction.

B. Fonctionnement par service + coordination

Les services résidentiels et d'accueil de jour de l'A.S.B.L. Le Château Vert sont répartis en différents groupes de vie.

Au 31.12.2021, on peut compter :

- Service Résidentiel pour Jeunes (S.R.J.) :
 - 1^{er} étage : 14 bénéficiaires et 8 éducateurs.
 - 3A : 13 bénéficiaires et 8 éducateurs.
 - 3B : 11 bénéficiaires et 8 éducateurs.

- Service Résidentiel pour Adultes (S.R.A.) :
 - 2A : 10 bénéficiaires et 8 éducateurs.
 - 2B : 12 bénéficiaires et 7 éducateurs.
 - Rotonde/Envol : 11/4 bénéficiaires et 8 éducateurs.
- Service d'Accueil de Jour pour Adultes (S.A.J.A.)
 - 9 bénéficiaires dont 6 part time et 5 éducateurs.
- En 2021, suite au changement de fonction temporaire de Cécile Lefebvre (mi-décembre 2020), la responsabilité pédagogique et d'organisation des espaces de vie est confiée à Joao Loureiro.
- Chaque groupe de vie, ainsi que l'équipe de nuit, a son propre chef éducateur. Le Service d'Accueil de Jour pour Adultes (S.A.J.A.) dépend directement du responsable pédagogique.
- Les chefs éducateurs sont en horaire détaché les jeudis (+ certains mardis au S.R.A.). Ils disposent d'un local au 4^e étage. Ces journées leur permettent de :
 - Se coordonner (passation et mise en commun des informations).
 - Gérer les horaires et le côté administratif.
 - Organiser des réunions mensuelles avec les responsables de l'équipe de soins.
 - Participation active un mardi/mois avec le responsable pédagogique à un espace de travail commun → (il s'agit d'une partie du programme « ...de je à nous... ») ou ils réfléchissent, analysent et ajustent si besoin leurs organisations et leurs fonctionnements au sein de l'institution. Le second objectif est le travail autour de la dimension managériale et le pilotage de leurs équipes. Cet espace est primordial car il permet la remise en question et l'évolution de leurs travaux en tant que responsable. Il renforce l'esprit d'équipe entre les responsables d'équipes et favorise le partage et l'échange entre eux.
- Des réunions d'équipe sont formalisées :
 - Un jeudi matin par mois, une réunion avec le personnel de nuit est réalisée avec leur responsable.
 - Les jeudis après-midi sont consacrés aux réunions d'équipe éducative de jour. Deux réunions mensuelles (dont une obligatoire) sont assurées pour les éducateurs de chaque groupe de vie.
 - Les éducateurs du S.A.J.A quant à eux se réunissent tous les mardis après-midi.

C. Projets de vie des bénéficiaires

Concernant les évaluations des projets de vie, elles ont pu reprendre dès le mois de janvier, non sans mal, car il a fallu relancer la dynamique de la collaboration interdisciplinaire s'y rapportant.

Les équipes ont œuvré afin de maintenir, autant que faire se peut, les objectifs propres à chaque projet malgré les contraintes organisationnelles telles que le maintien des groupes en bulles (qui a eu pour conséquence l'arrêt de certaines collaborations, par exemple : des jeunes ados ne pouvaient plus se rendre au S.R.A pour participer à des activités communes), ...

D. Valorisation des rôles sociaux et gestion de projets

De même que pour les projets de vie, les projets, visant la valorisation des rôles sociaux et l'inclusion des bénéficiaires du Château Vert au sein de la société, reprennent à partir de mars 2021.

- Au S.R.J. :
 - Les rencontres avec les jeunes de « Eté Solidaire » ont pu reprendre. Les adolescents ont pu participer à la vie au sein des groupes pendant les vacances d'été comme ils le font maintenant depuis quelques années et organiser des activités (sorties cinéma, domaine de Chevetogne, Bowling...).
 - Les activités telles que la musicothérapie, la gymnastique, la piscine,... ont également repris !
- Au S.R.A. :
 - Les projets menés paritairement par des membres du personnel ainsi que des bénéficiaires adultes, tels que la cafétéria ou le « Point Ferme », ont pu se poursuivre, mais il n'a pas été possible d'en développer de nouveaux.
 - Les collaborations vers l'extérieur (bénévolat dans une école, dans un magasin d'informatique, à St Vincent de Paul,...) ont redémarré également.
 - Les projets internes à l'institution ont également repris pour les groupes de vie (ex : travail en cuisine, travail avec l'équipe technique,...)
- Le S.A.J.A a repris ses activités normalement à partir de fin février 2021. Les bénéficiaires sont revenus petit à petit pour enfin retrouver un fonctionnement « normal » en mars 2021. Les contacts avec la FEMA ont été très ponctuels en 2021. Une vraie collaboration ne reprendra qu'en septembre 2022.
- La participation des volontaires au sein du Château Vert a fortement été impactée par cette crise du Covid. Il a été très difficile de maintenir une cohérence dans leurs allées et venues. Cette collaboration doit être relancée en 2022.

E. Education à la vie relationnelle, affective et sexuelle (E.V.R.A.S.)

Les réflexions et accompagnements des jeunes dans l'Education à la Vie Relationnelle, Affective et Sexuelle du S.R.J. ont également repris.

- La cellule de réflexion, ayant vu le jour en 2018, a été interrompue entre mars 2020 et janvier 2021. Pour rappel, cette cellule regroupe l'assistante sociale du SRJ, la psychologue du SRJ, le responsable pédagogique, des éducateurs porteurs du projet, deux représentants de l'école spécialisée, une responsable de l'équipe de soins, un membre de l'équipe du planning familial de Huy. Elle est animée par un expert en « handicap et sexualité » et a pour mission :
 - De soutenir le groupe dans ses réflexions ;
 - D'accompagner la mise en place de projets E.V.R.A.S. ;
 - De proposer d'éventuelles formations ;
 - De proposer des lectures et ouvrages pour jeunes ;
 - De guider dans la collaboration avec les familles ;
 - De participer à la rédaction de la charte.
- Les groupes de jeunes, se rassemblant pour mettre des mots ou utiliser tout autre moyen de communication afin d'exprimer et prendre en compte les émotions,

besoins, souhaits en termes de vie relationnelle, affective et sexuelle, ont pu se réunir à nouveau cette année.

- La cellule s'oriente vers un travail auprès des équipes éducatives :
Comment faire vivre notre charte au sein des équipes de l'institution ?
Comment sensibiliser, aborder les éducateur(trice)s autour de la question de l'EVRAS ? (voir projet 2022)

F. Projet de « Je » à « Nous » : Cultivons nos différences.

« ...De Je à Nous... » est un programme qui vise au développement, à l'épanouissement et à l'optimisation du travail collectif et collaboratif au sein de l'Institution. L'idée est de favoriser et valoriser plus intensivement ce type de travail dans l'ensemble de l'établissement. Ce programme comprend :

- Le pilotage des équipes sur le « sens » de notre travail (le pourquoi nous sommes ici...) et la création d'un véritable état d'esprit collectif autour de celui-ci ;
- L'optimisation de la collaboration interdisciplinaire ;
- Le développement de compétences transversales en favorisant le partage d'expertise, la capacité d'adaptation des individus, la connaissance mais aussi la reconnaissance du travail au sein de structures différentes (SRJ, SRA, Médical, ouvrier, paramédical etc....).

Concrètement, en 2021, ce programme démarre avec la philosophie de « Cultivons nos différences... » auprès d'un premier public :

- **Les chefs éducateurs** : à travers la création d'un espace (toute la journée 1x/mois) où les chefs abordent, avec le responsable pédagogique, l'organisation des structures mais aussi les dynamiques et le pilotage des équipes. *Cultivons ce qui nous diffère en tant que chef, partageons notre expérience, notre regard, notre expertise, nos outils... Travaillons ensemble autour d'objectifs et de sens commun !*

G. Contrat d'objectifs

Le contrat d'objectifs a été déposé en juin 2021. Il reprend, pour les 6 années à venir (de 2022 à 2027), les projets en terme d'accompagnement, d'infrastructure, d'organisation, de budget,...

H. Autres chantiers réalisés...

- Action philanthropique.
La troisième soirée de gala de bienfaisance a eu lieu le vendredi 26 novembre 2021 au Centre Culturel de Huy avec, au programme : « Hier est un autre jour ». Cette pièce présentée par la Comédie de Bruxelles a pu rassembler 500 spectateurs au vu des conditions sanitaires.
- Les nouvelles constructions du S.R.A.
 - L'introduction du permis d'urbanisme a eu lieu et l'accord nous est parvenu en octobre 2021.
 - En mars 2021, Mme la Ministre Christie Morréale a marqué son accord pour que nous utilisions la dette des années 2015, 2016 et 2017 dans un plan de reconversion.

- Informatique et téléphonie.
 - La généralisation du logiciel PEP'S a débuté. Les différents services sont équipés techniquement et une formation de base a été réalisée. Une utilisation plus approfondie sera développée en 2022.
 - Un changement de téléphonie a été réalisé afin d'assurer un meilleur flux dans nos communications ainsi que l'accès aux communications téléphoniques pour les personnes étant en télétravail.

- Création d'un Psy Lab'.

Un local a été rénové et aménagé afin d'accueillir et d'accompagner les jeunes dans leur développement psycho-affectif et psychocorporel en offrant des opportunités d'actions libres et spontanées en concordance avec les possibilités de chacun.

Ce moyen permet d'observer, stimuler, écouter, accompagner le jeune de manière spécifique en fonction de ses besoins individualisés, à des moments organisés, et pour des raisons objectivées préalablement pour que le lieu reste consacré à un travail qui ne se fait pas « au hasard ».

Le psy Lab' permet, par le biais du « TRAVAIL DU JOUER », de viser principalement le développement sensoriel, émotionnel, et identitaire à travers ce corps appréhendé comme vecteur d'expression et de communication.

- Vaccination.

En 2021, les bénéficiaires et membres du personnel ont eu l'opportunité de se faire vacciner contre la Covid19. Cette vaccination nous a permis de relâcher certaines mesures et de reprendre certaines activités.

- Amélioration et embellissement de l'infrastructure.
 - Les travaux de mise en conformité des tableaux généraux de basse tension ont été réalisés. Un subventionnement de 80% de ces travaux a été octroyés via le plan ERICH 1 bis.
 - Grâce aux dons reçus en 2020, le projet « plaine de jeux » a pu voir le jour. Différents modules ont pu être financés (balançoires dont une adaptée, module avec tobogan, trampoline, bascule,...). D'autres jeux viendront compléter cette plaine de jeux au fur et à mesure des années.
 - Un espace d'accueil a été créé au rez-de-chaussée du building. Une personne y est présente afin d'accueillir et d'orienter les différentes personnes arrivant au Château Vert.
 - Un nouvel enclos et une cabane ont été réalisés afin d'accueillir de manière adéquate les animaux du Château Vert (chèvres et âne).

5. BILAN concernant la santé des bénéficiaires et l'organisation des soins et des activités liées à la Santé

A. Service infirmier

A.1. Organisation du service de soins

Ce service est constitué de 9,54 ETP en charge en décembre 2021 pour 15 personnes physiques, dont :

- 2,69 ETP infirmier de jour (et 2,20 ETP infirmier de nuit)
- 6,85 ETP aide-soignant

Au cours de l'année 2021, 2 écartements pour grossesse (une infirmière et une aide-soignante) ont eu lieu, et remplacés par des temps de travail aide-soignant. Durant la deuxième moitié de l'année, l'équipe fut marquée par l'absence importante de personnel infirmier. Cela a mené à la création de nouvelles collaborations avec des prestataires indépendants.

Les renforts étudiants et aide soignants ont également été précieux dans toute cette période chahutée et difficile pour les équipes.

Durant la fin d'année, la structure de l'équipe de soins a été modifiée avec l'arrivée d'une nouvelle responsable santé et le changement d'organigramme.

Pour l'année 2021, 22.930 prestations infirmières ont été facturées avec une moyenne de 1910 prestations par mois.

Evaluation du personnel

Les évaluations formatives du personnel de santé se sont poursuivies durant cette première partie d'année 2021. Le suivi sera à nouveau assuré en cours d'année 2022.

A.2. Hospitalisations

Durant l'année 2021, nous avons recensé 9 hospitalisations d'au moins une nuit, dont 7 au CHRH, une à Saint-Luc Bruxelles et une au CHC Mont Léglia.

A.3. Accompagnements vers des structures médicales extérieures

L'accompagnement des bénéficiaires lors de consultations médicales extérieures par le personnel de soins et/ou éducatif permet un suivi plus rapproché, une communication plus rapide et un moyen préventif d'éviter l'hospitalisation.

De plus en plus nombreuses, elles déforcent les équipes de terrain et augmentent les frais de déplacement pris en charge par l'institution.

L'année 2021, de par le volume de consultations, a engendré quelques difficultés d'organisation. En effet, une grande partie des rendez vous non réalisés en 2020, car reportés pour cause de crise sanitaire, ont dû être réorganisés. Cela se marque par une augmentation du volume global des consultations d'environ 45%. Nous sommes en effet passé de 109 consultations en 2020 à 196 consultations en 2021.

Nombre de rdv médicaux assurés par le Château Vert :

- SRJ : 76
- SRA : 120

S.R.J : 76 consultations

<u>Disciplines rencontrées</u>	<u>Nombre</u>	<u>Pourcentage</u>
Ophthalmo	6	7,89%
Endocrino	4	5,26%
Gastro	4	5,26%
Neuro-neuropédiatrie	12	15,79%
Médecine physique	5	6,58%
Gynéco	1	1,31%
CIRICU-IMOC	6	7,89%
Dentiste	13	17,10%
Anesthésiste	4	5,26%
Imagerie médicale	6	7,89%
Test à la sueur	2	2,63%
Orthopédie	4	5,26%
Pédopsychiatrie	4	5,26%
Pédiatrie	1	1,31%
Dermato	1	1,31%
Chirurgie maxillo-faciale	2	2,63%
ORL	1	1,31%
	76	100%

S.R.J : Localisation des 76 consultations extérieures :

<u>Localisation du service extérieur</u>	<u>Nombre</u>	<u>Pourcentage</u>
Citadelle de Liège	23	30,26%
CHR Huy	17	22,37%
CHC Mont-Légia	9	11,84%
UCL Mont-Godinn	8	10,52%
Cabinet privé Liège	4	5,26%
CHU Sart-Tilma	3	3,95%
Pôle Santé Wanze	2	2,63%
Cabinet privé Huy	2	2,63%
William- Lennox	2	2,63%
Saint-Luc Bouge	1	1,31%
UCL Sainte-Elisabeth Namur	1	1,31%
	76	100%

S.R.A : 120 consultations :

<u>Disciplines rencontrées</u>	<u>Nombre</u>	<u>Pourcentage</u>
Pneumo	2	1,67%
Ophthalmo	11	9,17%
Orthopédie	10	8,33%
Dentiste	26	21,67%
Imagerie médicale	16	13,33%
Dermato	3	2,5%
Pompe à baclofene	16	13,33%
Urologie	6	5%
Polysomnographie	2	1,67%
Hématologie	3	2,5%

Gynécologie	2	1,67%
Gastro-entérologie	4	3,33%
Cardiologie	2	1,67%
Endocrinologie	2	1,67%
Infectiologie	2	1,67%
Neurologie	7	5,83%
Anesthésie	2	1,67%
Physiothérapie- Médecine physique	3	2,5%
Chirurgie vasculaire	1	1,67%
Psychothérapie	1	1,67%
	120	100%

S.R.A. : Localisation des 120 consultations :

<u>Localisation du service extérieur</u>	<u>Nombre</u>	<u>Pourcentage</u>
CHR Huy	63	52,5%
CHR Citadelle Liège	16	13,33%
Pôle Santé Wanze	10	8,33%
Saint-Luc Bouge	7	5,83%
Mont-Falise	5	4,17%
Polyclinique Andenne	5	4,17%
Cabinet privé Huy	5	4,17%
Fraiture	3	2,5%
CHC Mont-Légia	2	1,67%
Cabinet privé Tihange	1	0,83%
Polyclinique Waremme	1	0,83%
Polyclinique d'Esneux	1	0,83%
CHU Sart-Tilman	1	0,83%
Cabinet privé Gesves	1	0,83%
	120	100%

A.4 : Suivi de la cellule de crise COVID

L'année 2021 a été marquée par de nombreux changements dans les mesures COVID. Nous avons tout d'abord eu l'organisation de la vaccination 1ère et 2e dose des bénéficiaires adultes et des membres du personnel en collaboration avec l'AVIQ et Cohézio (12/3 et 2/4).

Durant l'été, les mesures de confinement ont également été modifiées pour laisser place à un relâchement progressif au sein de l'institution.

B. Service kiné

Le service kiné est constitué de 3 ETP en charge fin 2021 (5 personnes physiques)
Une nouvelle kinésithérapeute a commencé en 0,5 ETP le 01/01/2021.

Sur l'année 2021, 4682 prestations ont été facturées.

La facturation des prestations de kinésithérapie s'effectue toujours via les services d'une société de facturation Allfact.

Durant l'année 2021, les prises en charge en hippothérapie en collaboration avec les ergothérapeutes et les équipes éducatives ont repris. Les séances d'hydrothérapie au CHR de Huy sont, elles, toujours suspendues actuellement.

Le séjour au ski n'a pas pu être organisé en ce début d'année 2021 pour cause de COVID.

En complément des prises en soin des résidents, les kinésithérapeutes travaillent de manière hebdomadaire en collaboration avec les techniciens ortho pour la réalisation de matériel adapté sur mesures. A cette fin également, une consultation orthopédique a lieu régulièrement avec un médecin afin de faire le suivi du matériel.

Des contacts avec les familles et du travail administratif (rédaction de rapports...) font également partie du travail du kinésithérapeute au Château Vert.

C. Service ergothérapie

Le service est assuré par 2 ergothérapeutes : 1 temps plein et 1 4/5T.

Durant l'année 2021, l'organisation des suivis en ergothérapie fut modifiée régulièrement par suite des changements de mesures COVID. Le changement principal durant cette période fut le travail par groupe de vie afin de limiter les contacts sociaux.

Les suivis habituels du service d'ergothérapie sont les suivants :

- 11 Activités de groupe / par semaine :
 - ✓ 2 groupes analytiques adultes
 - ✓ 2 groupes artisanats
 - ✓ 1 activité sandwich
 - ✓ 1 groupe CAA (communication aide alternative)
 - ✓ 1 activité hippothérapie
 - ✓ 1 après-midi jeux de société
 - ✓ 2 groupes ados
 - ✓ 1 groupe de petits
- Des accompagnements aux repas de midi : 4x semaine - 2 thérapeutes et 2 stagiaires (suivi en fonction des projets de vie).
- Des thérapies individuelles : 54 suivis par semaine dans l'horaire de base (stagiaires compris ; A savoir que sur les 12 mois de l'année, les stagiaires sont absentes 4 mois et demi).
- Des démarches d'aides fonctionnelles (techniciens, AViQ, administratif, parents, réparations matérielles, ...).

L'année 2021 a été particulièrement marquée par la finalisation du projet plaine de jeux et le lancement des appels d'offres pour la réalisation du projet.

Durant cette année, les stagiaires ont repris leur organisation normale.

D. Service logopédie

L'année 2021 a vu se développer davantage la nouvelle collaboration entre les 2 logopèdes et les équipes.

L'activité du service s'articule autour de suivis individuels ou de groupe, de suivi déglutition et également du travail lié à la communication alternative et augmentée (CAA). Durant cette année, en complément du travail concernant la CAA réalisé auprès des bénéficiaires, des formations à l'outil ont été mises en

place pour le personnel.

Les activités du service de logopédie en 2021 sont :

- **Suivis individuels** : 235 SRA et SRJ confondus
- **Suivis et bilans d'essai** : 15 SRA et SRJ confondus
- **Groupes logo** :
 - Groupes CAA : 13
 - En collaboration avec l'école : 3 groupes CAA + 3 groupes TEACCH
- **Aides au repas (en SRJ ou SRA selon les besoins)** :
 - De janvier à mars : 4/semaines (logo + 1 stagiaire1)
 - De juin à août : En moyenne 3/semaine
 - De septembre à décembre : 6x/semaine
- **Suivis déglutition** : 5
- **Fiche repas** : 46
- **Formations reçues** :
 - Webinaire Boardmaker
 - Webinaire cahier de vie
 - CAA
 - Peps
 - CAA adaptée aux jeunes enfants
 - Déglutition au sein des équipes
 - Sécurité évacuation
 - Secourisme
 - Cérébrolésion
 - Intervention précoce
- **Formations menées** :
 - CAA :
 - o Module 1 15/03- 18/03-22/03-19/04-22/04-29/04-28/09
 - o Module 2 6/05- 17/05- 20/05- 31/05- 3/06- 10/06- 14/06- 17/06
 - Analyse des besoins en TLA au sein des différents services et création sur demande : infis, kinés, entretien, cuisine, nuit, ergos.
 - Réunion d'équipe pour les minis formations : Développement du langage et mastication.
- **Autres réalisations d'outils/ suivis** :
 - Supports TLA activités : 5
 - Tableau de langage assisté (TLA) livres : 3
 - Passeport de communication : 5
 - Support de rappel de charge
 - Support de « j'utilise une CAA » à afficher sur la porte
 - Support de rappel à la sortie « je prends ma CAA »
 - Questionnaire d'évaluation du travail logo auprès des référents
 - Campagne d'affichage « sensibilisation à la CAA »
 - Travail en collaboration avec la cuisine : menus, transfert des informations au niveau des textures, réflexion box à épices.
 - Devis et achats matériel service logo
 - Visite au CRETH avec deux résidents
 - Révision de la partie logo des dossiers d'admission SRA et SRJ

E. Service psychologie

Le service est constitué de 2 personnes à mi-temps :

- une psychopédagogue/orthopédagogue clinicienne pour le SRJ
- une psychologue clinicienne pour les SRA et SAJA.

Le service de psychologie travaille dans une visée préventive et de proximité en se mettant directement au service des bénéficiaires mais aussi des équipes, au bénéfice de ceux-ci.

Bien que les cliniciennes travaillent ensemble et se concertent, les besoins des personnes en fonction des âges diffèrent et nécessitent des moyens qui sont spécifiques d'un service à l'autre.

Tout au long de l'année, les cliniciennes observent, mènent des entretiens à la demande des bénéficiaires, et assurent des suivis selon les besoins développementaux de ceux-ci.

Avec les équipes (y compris les écoles), elles mènent une co-réflexion sur base de leurs expertises dans différents domaines afin de proposer des pistes d'actions concrètes répondant à des problématiques liées au développement global et la qualité de vie des bénéficiaires en tenant compte de leur vie relationnelle, affective et sexuelle (VRAS).

Elles rédigent les projets de vie de concert avec les équipes ainsi que les bilans psychologiques des bénéficiaires.

Elles participent à la cellule qui concerne la VRAS des bénéficiaires.

Au SRJ, un « Psy Lab » a été créé et opérationnalisé pour réaliser des observations et les suivis des jeunes.

Au SRA, des groupes de paroles et des activités ludiques ont été organisés autour de diverses thématiques.

Le service de psychologie encadre également des stagiaires issus de diverses formations du domaine de la psychologie, de l'orthopédagogie et de la psychomotricité.

Les professionnelles de ce service s'inscrivent dans la formation continue inhérente à la qualité de leur travail.

Avec les assistantes sociales, elles constituent une cellule « So-psy ». Elles se réunissent pour traiter de problématiques rencontrées ou amorcer des réflexions de fond notamment sur des thèmes tels que le partenariat avec les familles, l'accompagnement des bénéficiaires au Château Vert, les questions psychologiques et sociales liées à la vie des personnes, l'organisation de la collaboration institutionnelle (notamment concernant l'accueil d'un nouveau bénéficiaire, l'organisation du conseil d'admission,...),... Elles analysent et organisent également les demandes d'entrée, les périodes d'adaptation et les (ré)orientations des bénéficiaires en tenant compte des besoins et de la qualité de vie de la personne et du groupe.

6. Bilan concernant l'emploi

A. Cadastre de l'emploi

Le cadastre est la photographie des emplois délivrés durant l'année 2021. Ce cadastre est destiné à l'A.Vi.Q afin de contrôler les normes d'encadrement ainsi que les anciennetés barémiques.

1 ETP = heures prestées

1.983,60

Fonctions	MAH 320 SRJ ETP	MAH 321 SRA ETP	MAH 357 SAJA ETP	Total ETP/ int.	Prest. Ext. ETP	Total ETP
Ancienneté pondérée	11,89	12,35	12,87			
Personnel divers						
médecin généraliste	0,19	0,19		0,38		
	0,19	0,19	0	0,38	0	0,38
Personnel éducatif						
Assistant/e social/e	1			1		
Master psycho, péda, psycho-péda	0,51	0,5		1,01		
Chef de groupe	0,5	0,5		1		
chef éducateur/trice	2,21	2,86		5,07		
éducateur/trice classe 1	5,47	7,65	1,74	14,86		
éducateur/trice classe 2	3,72	5,47		9,19		
éducateur/trice classe 2a	8,02	3,63	1,12	12,77		
éducateur/trice classe 2b	0,52	1		1,52		
éducateur/trice classe 3	1,75	0,85		2,6		
garde malade	4,53	4,08		8,61		
	28,23	26,54	2,86	57,63	0	57,63
Personnel paramédical						
gradué/e kiné, logo, ergo	1,9	2,9		4,8		
infirmier/ière breveté/e	2,02	2,02		4,04		
infirmier/ière gradué/e	1,34	1,34		2,68	0,42	
Master kiné, logo, ergo	0,1	0,51		0,61		
	5,36	6,77	0	12,13	0,42	12,55
Personnel non éducatif						
Assistant/e social/e		0,9		0,9		
	0	0,9	0	0,9	0	0,9
Personnel administratif						
directeur/trice classe 1 (60+)	0,56	0,62	0,06	1,24		
Comptable classe 1	0,35	0,35		0,7	1,74	
Commis	0,01	0,01		0,02		
rédacteur/trice	0,9	0,9		1,8	0,45	
	1,82	1,88	0,06	3,76	2,19	5,95

Personnel ouvrier						
ouvrier/ière catégorie 1	2,37	1,56		3,93		
ouvrier/ière catégorie 2	1,36	1,86		3,22		
ouvrier/ière catégorie 3	1,15	0,75	1	2,9		
ouvrier/ière catégorie 4	0,88	0,76		1,64		
ouvrier/ière catégorie 5	1	1		2		
	6,76	5,93	1	13,69	0	13,69
Totaux	42,36	42,21	3,92	88,49	2,61	91,1

B. Statistiques - Emploi

- **Nombre d'heures rémunérées ou assimilées**

1 ETP = heures prestées		1.983,60
	Heures rémunérées	ETP
S.R.A.	83.692,58	
S.R.J.	84.070,66	
S.A.J.A.	7.769,99	
TOTAL	175.533,23	88,49

- **Nombre d'heures de salaire mensuel garanti (S.M.G.)**

Total du S.M.G	9.461,39	4,77
-----------------------	-----------------	-------------

- **Heures inconfortables :**

Nuits Lu → Sa = + 35 %	10.845,20	
Samedi = + 26 %	9.408,18	
Dimanche et JF = + 56 %	16.713,23	
TOTAL	36.966,61	18,64

C. Aides à l'emploi

- Les accords A.P.E. comptent 11 points :
 - 7 points pour du personnel éducatif (NM 07850 - Plan Marshall)
Au 31.12.2020 ces points sont attribués à 9 travailleurs.
 - 4 points pour du personnel ouvrier (NM 18086)
Au 31.12.2020, ces points sont attribués à 3 travailleurs.
- 4 ETP disposent d'un contrat Maribel et sont attribués à 6 travailleurs.
- Un contrat « Taminiaux » de 0,5 ETP est accordé à un travailleur. Pour information, ce contrat est nominatif et ne sera pas renouvelé en cas de fin de contrat de la personne titulaire.
- 1,00 ETP dispose d'un contrat C.P.E. (Convention Premier Emploi) couvrant l'ensemble des coûts salariaux.

D. Formations

De nombreuses formations prévues en 2020 ont été reportées en 2021 étant donné la crise sanitaire du Coronavirus.

- Sur site (en lien avec l'appel à formations Pôle 2 de l'AViQ) :
 - Appel à formations 2019 : Ces formations prévues en 2020 ont bénéficié d'une possibilité de report exceptionnel jusqu'au 30 juin 2021.
 - La cérébrolésion :
Formation confiée au Centre de Ressources Lésion Cérébrale et aux services du « Ressort » - Mme Vinciane Leclerc, Mr Dominique Sprumont (assistante sociale et psychopédagogue).
La formation, débutée en 2020, s'est poursuivie en 2021.
 - Premiers secours en attendant les services d'urgences :
Formation confiée à Emmanuel Dethy, Formateur indépendant en entreprise : Sécurité incendie, Secourisme, Travail en Hauteur, Évacuation, Ergonomie de Repères Formations
 - Appel à formations 2020 : Ces 2 formations ont été réalisées en 2021.
 - Déglutition et positionnement :
Formation confiée à l'AP3 – Mme Chantal Dangoisse et Mr Jacques Barbier.
 - Cérébrolésion :
Formation confiée au Centre de Ressources Lésion cérébrale et aux services du « Ressort » - Mme Vinciane Leclerc et Mr Dominique Sprumont.
 - Appel à formations 2021 : Etant donné le report en 2021 de nombreuses formations antérieures, ces 3 formations seront réalisées en 2022.
 - Favoriser la bientraitance des personnes en situation de handicap : (SRJ et SRA)
Formations confiées aux Formations Repère – Mme Karin Omylinski
 - Vit'Anime : l'importance du jeu et des activités au sein du groupe :
Formation confiée à l'AP3 – Mme Jocelyne Burnotte et Mr Emmanuel Georgoulis
- Autre formation sur site :
 - Logiciel PEPS : les équipes ont reçu une formation pour apprendre à utiliser le nouveau logiciel PEPS.
- Formations qualifiantes (promotion sociale) :
 - En juin 2021, un éducateur A3 a terminé sa formation de bachelier en éducation spécialisée (éduc. A1) – débutée en septembre 2018.

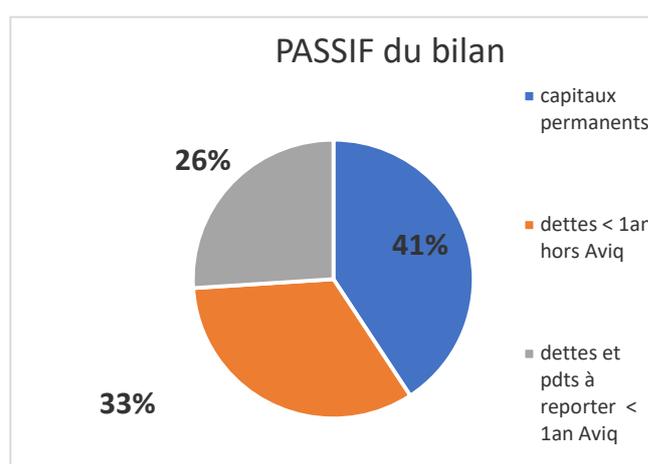
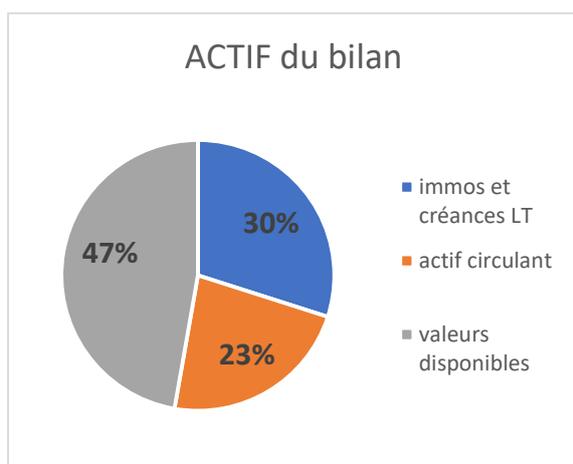
- Une secrétaire a poursuivi une formation en comptabilité organisée par la C.B.C.E.C. – débutée en 2020.
 - Une éducatrice A2 a entamé sa formation de bachelier en éducation spécialisée (éduc. A1).
 - Le responsable logistique a entamé une formation en vue de l'obtention du CESS.
 - Une éducatrice du SRJ a réalisé une formation accélérée en gestion organisée par l'IFAPME de Huy-Waremme.
- Formations « cadre du secteur non-marchand » :
 - En février 2021, 1 chef éducatrice a entamé sa formation de cadre au CPSE.
 - La directrice f.f. a terminé sa formation de gestionnaire d'entreprise à valeurs sociales à l'UNIPSO - débutée en septembre 2018.
 - En septembre 2021, une responsable infirmière a débuté sa formation de cadre de santé réalisée par l'IPES de Liège.
- Formations individuelles :
 - En mars 2021, 2 éducateurs ont participé à une formation « Bientraitance et douces violences » organisée par l'APEF.
 - En mars 2021, dans le cadre du projet EVRAS, une éducatrice du SRJ et l'assistante sociale du SRJ ont participé à une formation intitulée « Sextoys, jouets de charme, accessoires de plaisir... » organisée par ADITlwb.
 - En mars et en mai 2021, une infirmière a suivi une formation organisée par le syndicat (FEC asbl Province de Liège) intitulée « Initiation aux démarches citoyennes ».
 - En mai 2021, une éducatrice et une aide-soignante ont participé à une formation intitulée « Une politique de non-contention en institution, utopie ou réalité ? », organisée par les formations Repère.
 - En mai 2021, une responsable infirmière a suivi une formation "Améliorer la communication interne", organisée par Thémis.
 - En septembre 2021 :
 - Une éducatrice du SRJ et l'assistante sociale du SRJ ont participé à une formation intitulée « Mettre des mots, pas une étiquette... » organisée par Realism.
 - Une logopède a suivi une formation intitulée « Trop tôt ? Trop tard ? », organisée par Realism.
 - En septembre/octobre 2021, la personne de confiance a suivi une formation propre à son rôle.
 - En octobre 2021 :
 - Une chef éducatrice du SRJ a participé à une formation « L'inclusion pour tous, par tous... », organisée par Realism.
 - Une infirmière a suivi une formation EPALS (réanimation pédiatrique).
 - La psychologue du SRJ a suivi une formation « Education inclusive », organisée par l'HELMO.
 - Une logopède a suivi une formation organisée par Comalso « Démarrer la CAA auprès des jeunes ».

- En novembre 2021, un éducateur du SRJ a participé à une formation « L'autonomie et la transition ado-adulte » organisée par Realism.
- En novembre/décembre 2021, une éducatrice a participé à une formation « Massages pour seniors, pour personnes alitées, au fauteuil ou en chaise roulante » organisée par l'IFAPME.
- En décembre 2021 :
 - L'assistante sociale du SRA a suivi une formation sur « L'administration des biens et de la personne », organisée par CRLC.
 - Une logopède a participé à des ateliers de Communication Alternative et Augmentative organisés par l'IRHOV.
- Formation interne à l'institution :
 - En 2021, le service logo a réalisé une formation en interne sur la communication alternative et augmentative (CAA). Un premier module de sensibilisation a eu lieu pour l'ensemble des membres du personnel. Par la suite, différents modules ont été présentés aux membres des équipes éducatives afin de les former de manière plus approfondie sur des situations pratiques.
- De manière quantitative, **2095,5 heures de formation** ont été dispensées :
 - Durant l'année 2021, 9 membres du personnel ont bénéficié de **congés « éducation » pour un total de 878,6 heures** :
 - Dont 153 heures : Formations de « cadre du secteur non-marchand »
 - **1216,9 heures ont été octroyées pour d'autres formations** :
 - 133,9 heures : Formations individuelles
 - 1083 heures : Formations sur site

7. Aspects comptables : Bilan 2021 – Compte des résultats 2021 et Budget 2022.

A. Bilan 2021

	ACTIF			PASSIF			
	2021	2020	2019	2021	2020	2019	
immobilisés	1.073.873,23	791.603	912.884	résultats	-214.866,11	-229.480	-148.024
créances LT	33.012,02	41.647	49.952	subsidés et dettes > 1 an	1.719.531,28	553.954	601.235
				provisions	0,00	0	0
IMMO S ET CREANCES LT	1.106.885,25	833.250	962.836	CAPITAUX PERMANENTS	1.504.665,17	324.475	453.211
				dettes échéant dans l'année	22.975,83	8.305	7.988
stocks/créances hors Aviq	684.145,15	404.100	393.353	dettes commerciales	195.071,02	217.316	345.965
créances awiph	157.372,78	316.850	192.920	dettes fisc.soc.salariales	964.047,17	996.245	979.355
				Autres dettes (canons)	44.616,90		
ACTIF CIRCULANT (CT)	841.517,93	720.950	586.274	DETTE S < 1an HORS Aviq	1.226.710,92	1.221.866	1.333.308
VALEURS DISPONIBLES	1.744.557,44	1.716.624	1.358.205	DETTE S < 1an Aviq+ pdts à reporter	961.584,83	1.724.483	1.120.796
TOTAL ACTIF	3.692.961	3.270.824	2.907.315	TOTAL PASSIF	3.692.961	3.270.824	2.907.315



En comptabilité générale, le Bilan est une photographie de la situation financière à un instant « X » et se compose de deux parties :

- L'Actif qui montre la destination des fonds et représente l'ensemble du patrimoine. Il s'agit en fait de ce que possède l'entreprise dans sa globalité. Les éléments de l'actif se présentent par ordre de liquidité croissante (aptitude à être transformés en argent) (Les emplois ou les avoirs)
- Le Passif qui montre l'origine des fonds et comprend d'une part, le patrimoine et d'autre part toutes les dettes de l'entreprises à l'égard de ses nombreux créanciers (associés, État, organismes sociaux, banques) qui lui permettent de financer ses actifs. (Les ressources et / ou les dettes)

Au niveau de l'ACTIF :

Les Actifs immobilisés s'élèvent à 1.073.873 € dont :

- Immobilisations incorporelles qui représentent ici le site internet (totalement amorti)
- Immobilisations corporelles qui représentent :
 - o Les terrains et constructions y compris les grosses réparations,
 - o Les installations, machines et outillages comprenant les installations de sécurité, de cuisine, buanderie, équipements informatiques, de bureau, médical et paramédical, matériel éducatif, outillage et matériel d'entretien,
 - o Le mobilier et matériel roulant,
 - o Les autres immobilisations corporelles (totalement amorties).

Pour rappel, les immobilisations (investissements) sont prises en charges à concurrence de la dotation d'amortissement chaque année en fonction du tableau d'amortissements, on retrouve donc la valeur résiduelle de ces investissements dans ces comptes ;

On constate une augmentation des actifs immobilisés par rapport à 2020.

Des investissements pour un total de 363.512 € ont été fait en 2021.

L'ASBL a procédé à :

- la mise au norme de l'électricité, par les travaux de la cabine basse tension ;
 - l'achat d'une armoire frigo pour la cuisine ;
 - l'aménagement et l'installation de la plaine de jeux adaptés
 - l'achat de matériel informatique dans le cadre de l'appel à projet de l'AVIQ ;
 - l'achat d'équipement médical et paramédical : recouvrement table de kiné, frigo à médicaments ;
 - l'achat de mobilier de bureau : chaises, bureaux, armoires ;
- L'ASBL a reçu deux dons en nature :
- un lit médicalisé ;
 - un véhicule Mercedes classe V.

Les amortissements de l'année 2021 s'élèvent au montant total de 157.256 €

- Immobilisations en cours d'un montant de 76.581 € comprenant les honoraires d'architectes et d'étude technique relatifs au projet des nouvelles constructions à venir.
- Immobilisations financières comprennent une caution versée relative aux fontaines à eau se trouvant dans les services.

Les Actifs Circulants s'élèvent à 2.619.088 € dont :

- Créances à plus d'un an (Créances Crac)
 - Stocks et commandes en cours d'exécution comprenant
 - o Les approvisionnements en :
 - Alimentations et fournitures de cuisine
 - Accessoires de toilette et habillement
 - Produits de buanderie, produits et petit matériel d'entretien
 - Mazout de chauffage
 - Bières « La Solière »
 - Créances à un an au plus composées de créances « commerciales » (relatives aux facturations des parts contributives principalement, à la refacturation de frais engagés pour les bénéficiaires tels que pharmacie, nourriture entérale, langes, etc).
- Pour la plupart des résidents adultes, les deux dernières factures de l'année restent impayées au 31 décembre 2021 (paiement début 2022).
- Il reste cependant des postes clients ouverts plus important dans les résidents jeunes (allocations familiales non perçues, différentiel entre les allocations et la facture non payé par les familles).

Des lettres de rappel résumant les situations sont régulièrement transmises pour régulariser ce poste, cependant, il se pourrait que nous devions enregistrer des créances douteuses en 2022 pour certains d'entre eux.

Des produits à recevoir ont été enregistré en 2021, ils concernent le décompte des places de théâtres vendues lors du gala, de refacturation de frais aux écoles et au club de football et la recette de la cafétéria du mois de décembre.

- Autres créances composées :
 - o de subsides à recevoir des divers pouvoirs publics tels que l'AVIQ solde différentes subventions telles que les subventions forfaitaires journalières pour le SRA de 3 derniers trimestres 2021, les communes,
 - o des remboursements des mutuelles relatifs aux soins infirmiers et soins kinés concernant le dernier trimestre de l'année,
 - o de subsides à recevoir (aides à l'emploi) principalement le solde maribel
 - o de la créance à un an au plus Crac (dont on retrouve le montant au passif du bilan dans les dettes à un an au plus.
 - o Une provision ONSS de 157.372 €
 - Valeurs disponibles reprennent la totalité des liquidités disponibles sur les comptes de l'ASBL au 31/12/2021. Y inclus les sommes relatives aux dettes cumulées envers l'AVIQ (dette transformée en réserve pour reconversion pour le nouveau bâtiment).
 - Comptes de régularisation reprennent des charges à reporter relatives à l'exercice 2022 (assurances, contrat d'entretien des ascenseurs et autres petites charges relatives à l'exercice suivant dont on a reçu la facture en 2021).
- L'augmentation des actifs circulants par rapport à 2020 apparaît principalement dans le poste des créances à un an au plus.

Au niveau du Passif :

Les capitaux propres comprennent :

- Fonds associatifs (0 €)
- Le résultat reporté dont :
 - o une perte reportée des années antérieures de 229.480 €
 - o le résultat provisoire de l'exercice en cours (positif de 14.614 €)
- Les subsides en capital ont subits une augmentation significative en 2021 par rapport à 2020.

On y retrouve :

- o Les subsides en capital reçus pour des investissements qui sont amortis au même taux que l'investissement en lui-même (pris en produits pour le montant de la dotation d'amortissement chaque année).
 - L'ASBL a bénéficié d'un subside de l'Aviq dans le cadre d'un projet ERICH pour la cabine Basse tension (66.313 €) ;
 - Le club de foot a participé financièrement pour la cabine à hauteur de 5.062 € étant raccordé à celle-ci ;
 - Nous avons bénéficié d'un subside de 2x 2.500 € de l'Aviq dans le cadre d'un projet spécifique pour du matériel informatique ;
 - L'ASBL a reçu des dons pour un montant total de 38.264 € dont 23.000 € en 2020 pour l'aménagement de la plaine de jeux adaptée qui a été réalisée en grande partie en 2021 et pourra être complétée à l'avenir ;
 - Enfin, le « reclassement de la dette » a été fait à la demande de l'Aviq dans un compte distinct de reconversion. Cette reconversion sera amortie au même

titre que l'amortissement des nouveaux bâtiments à partir de la réception définitive de ceux-ci

- Les subsides en nature :
 - L'ASBL a reçu un véhicule Mercedes Classe V ainsi qu'un lit médicalisé pour un montant total de 18.513 €

Les Provisions et impôts différés (0 €)

Les Dettes comprennent :

- Les dettes à plus d'un an pour un montant de 325.674 €, l'augmentation de ce poste par rapport à 2020 se détaille comme suit :
 - Un emprunt a été contracté auprès de la CBC d'un montant de 320.000 € pour la réalisation de la cabine basse tension, il reste à rembourser un montant de 292.662 € au 31 décembre 2022. Le montant échéant en 2022 se trouve dans les dettes à un an au plus.
 - La dette vis-à-vis du Crac pour la cuisine. Cependant, vous retrouvez le même montant dans l'Actif du bilan en autres créances également.
- Les dettes à un an au plus pour un montant de 1.610.616€ comprennent :
 - Les dettes à plus d'un an échéant dans l'année (Crac)
 - La dette financière, crédit CBC, montant échéant dans l'année
 - Les dettes dites commerciales (fournisseurs 143.558 € les dernières factures de décembre payées en début 2021 ainsi que les factures à recevoir pour 51.513 € telles que facture d'énergie du mois de décembre, des frais d'entretien et réparation effectuées en 2021, des frais de gestion d'infirmerie, des prestations infirmiers indépendants, location de la centrale téléphonique)
 - Dettes fiscales, salariales et sociales pour un montant de 964.047 € qui reprennent le précompte professionnel, l'ONSS à payer pour le mois de décembre 2021, le solde des salaires de décembre à payer et la provision du pécule de vacances qui sera payé en juin 2022 (calculée sur base de la masse salariale de l'année 2022).
 - Autres dettes s'élèvent à 428.522 €. La diminution importante de ce poste par rapport à 2020 s'explique par la reconversion de la dette vis à vis de l'Aviq relative aux années 2015-2016 et 2017 transférée au poste de subsides en capital spécifique reconversion.
 - Il reste cependant les subsides estimés à rembourser au pouvoir subsidiant les parts contributives des 3 derniers trimestres de l'année (pour le SRA)
- Les comptes de régularisation se détaillent comme suit :
 - Produits à reporter 2019 pour un montant de +-185.000 € (montant estimé de subsides non utilisés en 2019 mais reporté pour le contrat d'objectif)
 - Produits à reporter 2020 pour un montant de 200.000 € (montant estimé de subsides non utilisés en 2020 mais reporté pour le contrat d'objectif)
 - Produits à reporter 2021 pour un montant de 192.574 € (montant estimé de subsides non utilisés en 2021 mais reporté pour le contrat d'objectif)

Le total du bilan s'élève à 3.692.961 €.

B. Compte d'exploitation 2021

Le compte de résultats correspond au détail des produits générés (classe 7) et des charges consommées (classe 6) d'une ASBL au cours d'un exercice comptable.

Ce sont des opérations qui influencent les ressources (le passif du bilan) et les emplois (l'actif du bilan) mais qui ne sont ni des ressources ni des emplois.

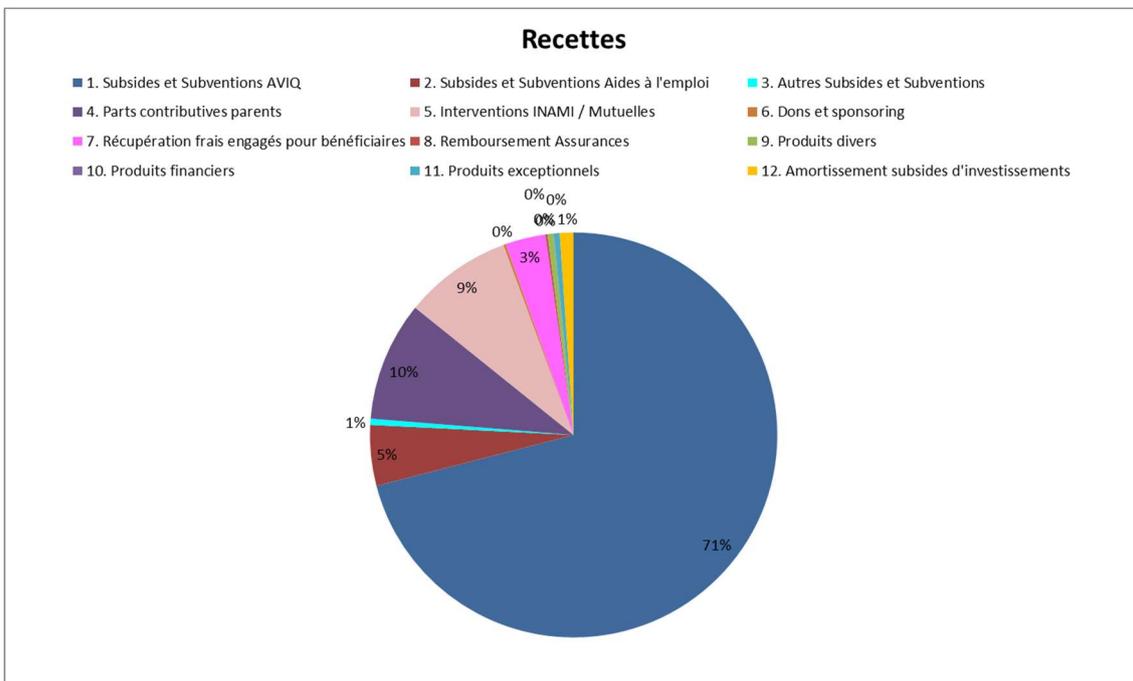
Compte de résultats simplifié :

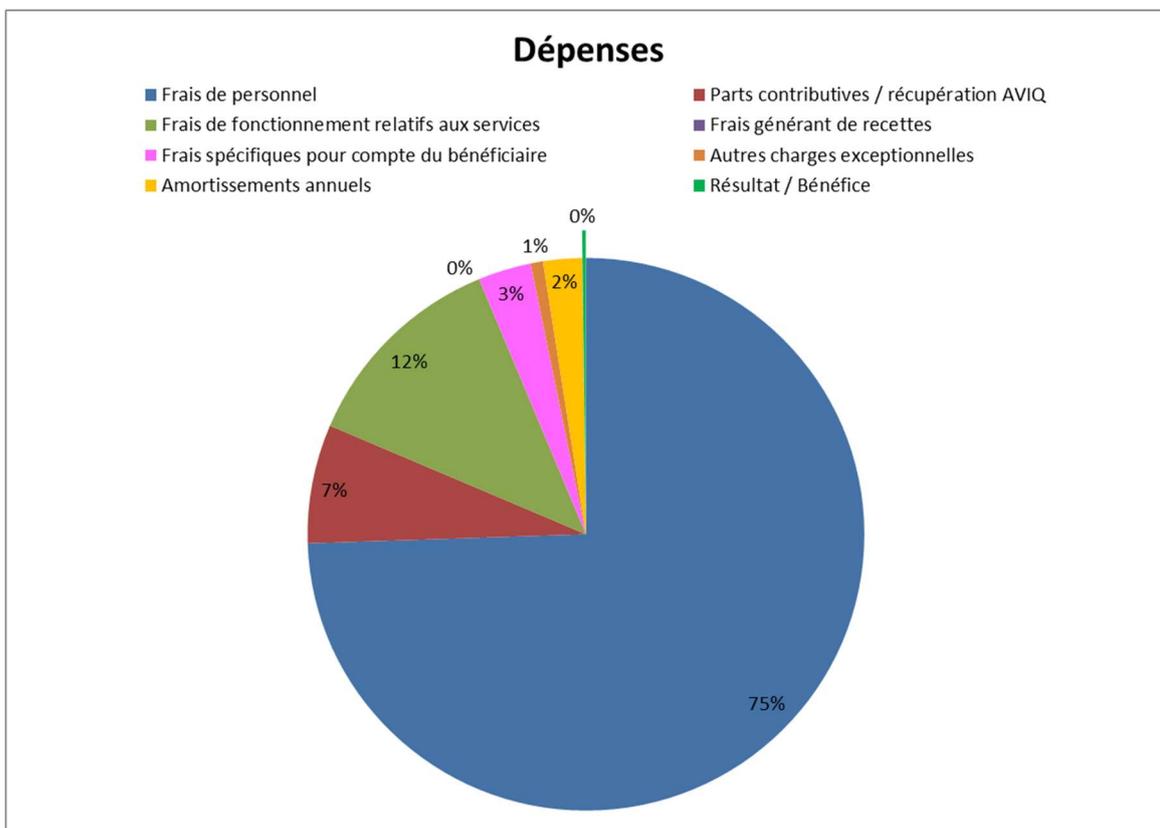
	2021	2020	2019
produits d'exploitation	6.919.552	6.817.276	6.698.717
approvisionnements	232.862	229.060	246.176
services et biens divers -prestataires ext.	421.733	504.980	580.463
charges salariales + prestataires ext.	5.347.769	5.329.516	5.122.507
amort./provisions/rdv	157.256	140.393	152.865
autres charges	722.411	629.403	601.772
charges d'exploitation	6.882.031	6.833.352	6.703.783
résultat d'exploitation	37.521	-16.075	-5.066
produits financiers	1.867	61.975	62.166
charges financières	7.658	1.937	704
résultat courant	31.730	43.963	56.396
produits exceptionnels	32.690	88.072	62.405
charges exceptionnelles	49.806	28.492	42.120
résultat de l'exercice	14.614	103.544	76.681

Cependant, pour faciliter la compréhension de ce compte de résultats, il vous est présenté sous forme de tableau financier comparatif entre le budget et le réalisé d'une part et d'autre part un « parallèle » est fait entre les recettes (produits) et les dépenses (charges).

Le Château Vert ASBL									
Tableau financier / Budget 2021 - Réalisé 2021									
RECETTES				DEPENSES					
	Budget 2021	Réalisé 2021	Variation		Budget 2021	Réalisé 2021	Variation		
1. Subsidés et Subventions AVIQ	5.015.094,03	4.934.306,65	-80.787,38	1. Frais de personnel	5.090.404,80	5.179.216,62	88.811,82		
2. Subsidés et Subventions Aides à l'emploi	307.840,00	336.608,30	28.768,30	2. Frais de fonctionnement	1.573.556,15	1.603.022,76	29.466,61		
3. Autres Subsidés et Subventions	26.667,91	34.126,01	7.458,10	A. Marchandises	262.900,00	233.701,65	-29.198,35		
4. Parts contributives parents	669.500,00	663.245,31	-6.254,69	B. Récupérations AVIQ / Parts contributives	460.000,00	483.286,09	23.286,09		
5. Interventions INAMI / Mutuelles	648.000,00	596.593,54	-51.406,46	C. Services et biens divers	794.071,15	794.208,50	137,35		
6. Dons et sponsoring	2.500,00	12.788,00	10.288,00	Contrats de location, d'entretien - Réparations	176.666,15	154.348,02	-22.318,13		
7. Récupération frais engagés pour bénéficiaires	185.000,00	222.006,81	37.006,81	Energie	169.500,00	130.485,34	-39.014,66		
8. Remboursement Assurances	0,00	12.287,16	12.287,16	Frais administratifs	51.250,00	52.467,54	1.217,54		
9. Produits divers	25.500,00	32.094,84	6.594,84	Assurances	24.225,00	26.053,25	1.828,25		
10. Produits financiers	0,00	1.867,47	1.867,47	Services extérieurs	98.000,00	137.412,97	39.412,97		
11. Produits exceptionnels	0,00	32.690,04	32.690,04	Autre services et biens divers	26.050,00	24.744,91	-1.305,09		
				Frais déplacement	5.500,00	721,08	-4.778,92		
				Relations publiques	19.000,00	19.049,82	5.049,82		
				Taxes	8.890,00	8.892,57	2,57		
				Frais d'organisation d'activités & loisirs pour les bénéficiaires	45.000,00	24.659,35	-20.340,65		
				Frais spécifiques pour compte de bénéficiaire refacturés	175.500,00	214.388,55	38.888,55		
				D. Frais Médicaux	55.835,00	34.363,07	-21.471,93		
				E. Charges financières	750,00	7.667,47	6.917,47		
				F. Autres Charges	0,00	49.805,98	49.805,98		
SOUS - TOTAL RECETTES	6.880.101,94	6.878.611,13	-1.490,81	SOUS - TOTAL DEPENSES	6.663.969,95	6.782.239,45	118.278,50		
12. Amortissement subsidés d'investissements	63.000,00	75.498,10	12.498,10	3. Amortissements annuels	164.000,00	157.256,25	-6.743,75		
TOTAL RECETTES	6.943.101,94	6.954.109,23	11.007,29	TOTAL DEPENSES	6.827.969,95	6.939.495,70	111.534,75		
Résultat de l'exercice - perte				Résultat de l'exercice / Bénéfice	115.140,99	14.613,53			
Recettes / résultat inclus	6.943.101,94	6.954.109,23		Dépenses / résultat inclus	6.943.101,94	6.954.109,23			

répartition graphique			
Recettes		Dépenses	
1. Subsidés et Subventions AVIQ	4.934.306,65	Frais de personnel	5.179.216,69
2. Subsidés et Subventions Aides à l'emploi	336.608,30	Parts contributives / récupération AVIQ	483.286,09
3. Autres Subsidés et Subventions	34.126,01	Frais de fonctionnement relatifs aux services	855.542,14
4. Parts contributives parents	663.245,31	Frais générant de recettes	0,00
5. Interventions INAMI / Mutuelles	596.593,54	Frais spécifiques pour compte du bénéficiaire	214.388,55
6. Dons et sponsoring	12.785,00	Autres charges exceptionnelles	49.805,98
7. Récupération frais engagés pour bénéficiaires	222.006,81	Amortissements annuels	157.256,25
8. Remboursement Assurances	12.287,16	Résultat / Bénéfice	14.613,53
9. Produits divers	32.094,84		
10. Produits financiers	1.867,47		
11. Produits exceptionnels	32.690,04		
12. Amortissement subsidés d'investissements	75.498,10		
	6.954.109,23		6.954.109,23





A la lecture du compte de résultats, on constate que le résultat de l'année 2021 est positif de 14.614€.

Celui-ci s'explique comme suit :

- Le poste : « Ventes et prestations » et principalement les comptes « cotisations, dons, legs et subsides » pour un montant total de 6.937.159 € se composent comme suit :
 1. Les dons de particuliers et mécénats d'entreprises dans le cadre du gala annuel
 2. Les amortissements de subsides en capital, comme expliqué précédemment, les subsides en capital (fonds spécifiques reçus dans le cadre d'investissements) sont amortis au même taux que l'investissement pour lequel il a été perçu.
 3. Les subsides et subventions de l'AVIQ pour un montant total de 5.126.881 €
Composées :
 - des subventions annuelles
 - Pour le SRA : un montant de 2.096.648 € (subvention annuelle + subvention forfaitaire médecin - 192.574 € montant estimé de subsides non utilisés mais reportés dans le cadre du contrat d'objectif
 - Pour le SRJ : 2.194.086 €
 - Pour le SAJA : 165.540 €
 - les subsides pour ancienneté pécuniaire
 - les « VA » vacances annuelles supplémentaires, l'AVIQ octroi des jours de congés supplémentaires pour le secteur, et participe donc financièrement pour le paiement de ces congés supplémentaires (7jours par an par ETP équivalent temps plein).
 - les subsides heures inconfortables (heures prestées de nuits, samedis, dimanches et jours fériés).
 - Les accords tripartites complément de prime de fin d'année, prime a octroyée et calculée au prorata du personnel et du salaire.
 - Les accords tripartites formation du personnel.

- Les subsides supplémentaires pour la revalorisation des chefs éducateurs/groupes.
 - Les subsides des accords non-marchands complémentaires.
 - Les subventions journalières calculées sur le nombre de jour de présence dans le service.
 - Les subventions Covid 19, subventions versées pour tous les frais supplémentaires liés au Covid (achat de matériel, de produits)
 - Les subventions ramassage collectif pour le SAJA (un relevé des transports est envoyé chaque année à l'Aviq pour le calcul de ce subside).
 - La subvention article 1267 : aide à l'emploi octroyée par l'AVIQ.
4. Les Subsides et Subventions Aides à l'emploi pour un montant de 336.608 € et ce poste se détaille comme suit :
- Le Maribel : aide octroyé par le Fonds Maribel social par la « prise en charge » du salaire de membre du personnel de l'ASBL (6 travailleurs engagés dans ce cadre). Montant de l'aide : 206.610 €
 - Les subsides APE : l'ASBL a reçu de la Région Wallonne 2 décisions APE pour un total de 11 points et un subside en 2021 de 34.877 €
 - Congés éducations : Le Forem octroi une aide financière relative à des congés éducations octroyés au personnel pour suivre des formations. Cette aide financière couvre les heures de congés prises pour ces formations.
 - Subvention 1er emploi (CPE) : subvention plafonnée à 43.000 € permettant d'occuper un ou plusieurs travailleurs pour un premier emploi jusqu'à 26 ans. Ce subside sera englobé dans la nouvelle réforme APE en 2022
 - Réduction de charges sur précompte professionnel : cette réduction est octroyée pour les rémunérations à la suite de la prestation de travail supplémentaire donnant droit à un sursalaire. Cette réduction s'applique seulement aux 130 premières heures de travail supplémentaire que le travailleur a prestées, pour revenus modestes et aux travailleurs qui ont droit à un bonus de travail.
 - Réduction ONSS : l'ASBL bénéficie d'une réduction ONSS, cependant, ce montant est récupéré par l'AVIQ.
5. Les autres produits d'exploitations :
- a. Autres subsides et subventions pour 34.126 €, ce poste se détaille comme suit :
 - Les subsides des communes (Canon Huy - Marchin) équivalent au bail emphytéotique que l'on retrouve dans les charges.
 - Les subsides fonctionnement Loterie Nationale : calculé sur base des frais de fonctionnement de l'ASBL et de ses services pour un montant total de 31.234€.
 - b. Intervention INAMI/Mutuelles pour un total de 596.594 € ce poste se compose comme suit :
 - INAMI sur les soins infirmiers
 - INAMI sur les soins kiné
 - c. Les recettes liées à la cafétaria, au gala, à la vente de bière et aux différentes activités génératrices de fonds ainsi que la participation des écoles et du club de foot au frais d'électricité et/ou d'eau ;
 - d. Récupération de frais engagés pour bénéficiaires pour 222.007 €. Ce poste reprend les montants des dépenses spécifiques pour les bénéficiaires tels que des frais de pharmacie, mutuelles, médecins, langes, activités/loisirs et divers frais personnalisables. Cette « recette » couvre les charges y relatives que l'on retrouve dans les dépenses dans le poste « frais spécifiques pour compte du bénéficiaire refacturés » d'une part et dans les frais médicaux d'autre part.
 - e. Parts contributives parents pour 658.891 €, ce poste se compose des parts contributives relatives au SAJA en fonction des présences, de la part

contributive sur la mobilité toujours relative au SAJA d'une part et à l'hébergement d'autre part. Il est important d'être attentif au fait que la part contributive relative à l'hébergement (SRA) est récupérée par l'AVIQ et se retrouve dès lors en charges.

6. Les produits d'exploitation non récurrents :
 - a. Produits exceptionnels comprennent principalement le remboursement de l'indemnité payé à la société « Atlance » pour la rupture de contrat concernant la centrale téléphonique (qui se retrouve dans les charges exceptionnelles) par le nouveau fournisseur
- Le poste « coût des ventes et prestations » pour un montant de 6.931.838 € qui se détaille comme suit :
 - Approvisionnement et marchandises pour 232.862 € :

Comprenant : les achats relatifs au fonctionnement des 3 services et donc aux bénéficiaires comme l'alimentation, la vaisselle et petit matériel, les produits et accessoires de toilettes, tout ce qui est textiles et habillement (linges de lit, vêtements), le petit matériel jetable, les médicaments courants, les spécialités pharmaceutiques, etc... ainsi que les variations de stocks.

Il n'y a pas de variation significative par rapport à 2020,
 - Services et biens divers pour un montant total de 590.285 € :

Comprenant : les dépenses liées au fonctionnement de l'ASBL telles que :

 - Les contrats de locations y inclus le bail emphytéotique que l'on retrouve en produits, les locations de matériel, les produits et matériel d'entretien, les entretiens et petites réparations du bâtiment, ascenseurs, matériel de sécurité, matériel de cuisine, de buanderie, de bureau, matériel informatique, entretien et réparation des véhicules, de matériel médical en l'occurrence la réparation d'une baignoire adaptée (coût de la réparation : 3.600 €) ...
 - Les frais relatifs à l'Energie comme le mazout de chauffage, l'électricité, l'eau et le carburant pour les véhicules. On constate une augmentation des frais de carburant par rapport à 2020 relatif à l'assouplissement lié au covid et au fonctionnement du SAJA toute l'année. Le mazout de chauffage a subi une augmentation. On constate que le poste relatif à la consommation d'eau par rapport à 2020 a fortement diminué, à la suite du décompte annuel, nous avons reçu une note de crédit de régularisation des avances faites en 2020 sur base des consommations des années précédentes, mais une fuite d'eau a été découverte et réparée dans le courant de l'année 2020 c'est la raison de ce montant insignifiant. La facture de consommation de 2022 sera néanmoins significative et relative à la consommation réelle de l'institution.
 - En ce qui concerne les frais administratifs tels que téléphone, poste, logiciel, fourniture de bureau, etc...le poste téléphone a subi une augmentation importante du fait de la modification de la centrale téléphonique permettant un travail plus efficace au sein de l'institution d'une part et pour le télétravail d'autre part.
 - Les frais d'organisations d'activités et de loisirs pour les bénéficiaires qui incluent les activités éducatives ont doublés par rapport à 2020, grâce à l'assouplissement des mesures sanitaires.
 - Les assurances : véhicules, RC, incendie, matériel, missions, ...
 - Les frais de formations du personnel ont également subi une forte augmentation pour les mêmes raisons que précédemment. Les formations prévues en 2020 ont été réalisées en 2021

- Les services extérieurs : on y retrouve les frais relatifs au secrétariat social pour la gestion des Salaires, les frais administratifs relatifs aux soins infirmiers, les frais de gestion administrative et financière ainsi que les prestations des services infirmiers indépendants
 - Les autres services comprenant :
 - Des frais d'avocats
 - Des honoraires d'architectes
 - Des honoraires du réviseur
 - Des honoraires d'experts pour la cabine haute tension
- Rémunérations, charges sociales et pensions pour un montant de 5.179.217 € en 2021

Ce poste a subi une diminution relative par rapport à 2020. En effet la crise sanitaire avait entraîné une répercussion importante sur la masse salariale, en 2020 d'une part par des prestations supplémentaires du personnel et d'autre part le paiement d'une prime exceptionnelle Covid (prime financée entièrement par un subside spécifique de l'Aviq). Qui n'existe pas en 2021.

La cotisation au « fond Old Timer » a diminué à la suite du départ à la pension d'un membre du personnel bénéficiant de cette réforme.

À la clôture de l'exercice, l'ASBL comptait en moyenne 146 membres du personnel, 112,80 Equivalents Temps Pleins, dont 46 travailleurs temps plein et 100 travailleurs à temps partiel. Dont 175.533 heures payées ou 88,49 ETP

L'équipe de l'ASBL se compose par catégorie professionnel comme suit :

 - 1 ETP personnel de direction
 - 95 ETP Employés
 - 14,8 ETP ouvriers
 - 1 ETP autre (apprentis)
- Amortissements réductions de valeur sur immobilisation
 - représentent ici la dotation d'amortissement sur les investissements de l'ASBL y inclus les investissements de l'année (bâtiment, machines et outillages, matériel, mobilier et matériel roulant). Amortissement et réductions de valeur pour un montant de 157.256 €
 - Ce poste subit une augmentation du fait des investissements réalisés en 2021 (plaine de jeux, cabine basse tension, etc...)
 - Comme expliqué aux comptes d'actif du bilan.
- Autres charges d'exploitation comprenant :
 - Les taxes sur le patrimoine, sabam, taxe sur les véhicules (le nécessaire est toujours en cours auprès du SPF pour récupérer les taxes de circulations).
 - Les frais spécifiques pour compte des bénéficiaires refacturés comprennent ici toutes les dépenses spécifiques pour les bénéficiaires et qui leur sont refacturés et se retrouvent ainsi dans les produits.
 - Frais médicaux : on y retrouve tous les frais relatifs aux soins des bénéficiaires qui leur sont refacturés.
 - Parts contributives représentent la part contributive réclamée aux bénéficiaires du SRA que l'AVIQ récupère comme expliqué dans les comptes de produits.
 - Ainsi que le montant de la réduction de l'ONSS à rembourser à l'AVIQ,
- Les charges d'exploitation non récurrentes :

Le poste « Charges exceptionnelles » des régularisations de subsides des années antérieures, l'indemnité de rupture de contrat Atlance récupéré dans les produits exceptionnels, des régularisations des comptes mutuelles des années antérieures.

- Le poste « Produits financiers » on y retrouve les intérêts relatifs à l'emprunt CRAC que l'on retrouve dans les charges financières,
- Les produits non récurrents :
Subsides relatifs aux exercices antérieures (Maribel solde 2020 et Aviq)
- Le poste « Charges financières ».
On y retrouve les intérêts relatifs à l'emprunt CRAC, les intérêts sur l'emprunt CBC et les frais de gestion des comptes bancaires.

Si l'on compare les comptes 2021 et 2020, en ce qui concerne les charges, il apparaît une légère diminution de la masse salariale du fait de la prime exceptionnelle covid octroyée en 2020, et une grosse augmentation des frais de fonctionnement et ce en raison de la reprise des activités à la suite de l'assouplissement des règles sanitaires et l'appel aux prestataires extérieures comme la responsable de la gestion financière et administrative, des infirmier(e)s indépendant(e)s. On peut cependant signaler que les subsides qui n'ont pas été utilisés en 2021 comme ceux de 2020 et ce depuis 2019 sont reportés dans le cadre du contrat d'objectif et ne sont donc pas à rembourser à l'AViQ sous réserve des audits financiers de l'AViQ relatifs à ces années. Il est également important de signaler que le résultat est un résultat comptable. À ne pas confondre avec la trésorerie.

C. Analyse comparative de l'état de TRESORERIE

TRESORERIE NETTE de l'Aviq	déc-21	12/2020	12/2019	12/2018
disponible	1.744.557	1.716.624,39	1.358.205	1.023.504
dettes financ. Échéant dans l'année	-22.976	-8.305,09	-7.988	-7.683
dettes AVIQ	-961.585	<u>1.297.652,53</u>	<u>1.120.796</u>	<u>1.247.217</u>
trésorerie nette	759.997	410.666,77	229.421	-231.395

Trésorerie nette = Fonds de Roulement – Besoin en fonds de roulement

A la lecture du tableau, la trésorerie nette de l'ASBL s'élève à 759.997 € calculée par une disponibilité bancaire s'élevant à 1.716.624 € diminué des dettes financières échéants dans l'année et des dettes cumulées vis-à-vis de l'AVIQ y inclus les produits à reporter depuis 2019 représentant des subsides non utilisés. Il faut signaler également que le montant de la reconversion est inclus dans la trésorerie nette.

Cependant, il ne faut pas omettre les autres informations du bilan, d'une part les dettes à moins d'un an (dettes commerciales et sociales) et les actifs circulants d'autre part.

8. Budget 2022

Le budget est élaboré sur base de 4 paramètres :

- Application des tarifications de subventionnement et règlementations de l'A.Vi.Q.: pour tout ce qui concerne les subsides forfaitaires.
- Estimation rigoureuse de la masse salariale : barèmes, anciennetés, charges patronales, type de contrat, aides à l'emploi, plan tandem, pécules et provisions pour pécules de vacances...
- Estimation basée sur l'historique et les hypothèses retenues pour les autres recettes ou dépenses en tenant compte du réalisé de l'année précédente et des 3 premiers trimestres de l'année en cours.
- Possibilité de la prise en considération des besoins exprimés par les responsables de services en termes de personnel et de matériel.

A la lecture de ce tableau financier, on constate que l'année 2022 présenterait un résultat négatif de 3.244,73 €. Cependant, on devrait pouvoir équilibrer les comptes au réalisé.

Le budget subit une augmentation de +/- 7 % par rapport au réalisé 2021.

Ce sont les frais de personnel qui subissent une forte augmentation.

Cela représente une augmentation de pratiquement 10%

Cependant, une augmentation de la masse salariale annuelle s'élève en générale à un peu plus de 6 % du fait de l'augmentation barémique d'une part, et l'indexation d'autre part.

En 2022, non seulement nous enregistrons l'augmentation barémique mais également 2 indexations de 2% à 6 mois d'écart, l'une ayant eu lieu en octobre 2021 et une nouvelle prévue à la fin mars début avril 2022.

De plus la réforme APE implique une suppression de la réduction des charges patronales sur une douzaine de personnes et donc augmente de ce fait les charges y relatives,

Et la subvention complémentaire par le nouvel accord non marchand nous «pousse» à une augmentation du volume de l'emploi de 2%

En contre partie les subsides suivent la même progression

Frais de fonctionnement, il n'y a rien de spécial à signaler si ce n'est que nous espérons que l'augmentation du prix de l'énergie va s'arrêter. Cela influencera certainement le réalisé final.

Concernant les investissements :

- suite de l'aménagement de la plaine de jeu ;
- Concernant l'entretien des extérieurs
 - o Il est nécessaire d'acquérir de nouveaux tracteurs tondeuses, l'un pour toutes les prairies et l'autre pour les « finissions »
 - o Réalisation d'un garage à vélo près de l'envol (si possible)
- Il est nécessaire de modifier la centrale d'alarme incendie qui sera compatible lors de la construction de nouveaux bâtiments
- L'acquisition d'une nouvelle autolaveuse est prévue
- Concernant le matériel de cuisine, il serait nécessaire d'acheter une friteuse, une sauteuse, un robot coupe (hachoir) et un lave-vaisselle professionnel

9. Projets 2022

Nous espérons que 2022 nous permettra de continuer à remettre en place des projets arrêtés ou ayant pris du retard dû à la crise sanitaire.

- **Contrat d'objectifs.**

Le contrat d'objectif, déposé en juin 2021, débutera en 2022. Il nous accompagnera dans nos projets jusqu'en 2027. Des groupes de pilotage vont être créés afin d'avancer dans les différents objectifs définis.

- **Réorganisation des réunions interdisciplinaires.**

Les évaluations des projets de vie doivent être plus efficaces. L'objectif sera de rassembler l'éducateur « référent », l'équipe éducative et un maximum d'acteurs professionnels et leurs « approches » en même temps autour du projet du bénéficiaire afin d'optimiser la qualité de celui-ci et de construire une nouvelle procédure claire.

L'organisation d'une telle approche est bien plus compliquée à mettre en place (horaire et présence des personnes au même moment ...), mais notre objectif est d'y parvenir car nous pensons réellement que « Cultiver nos différences est une force pour le projet de vie du bénéficiaire ». Nous mettrons donc les moyens pour y arriver.

- **Conseil des Usagers au S.R.J.**

La réflexion sur le conseil des usagers, débutée en 2021 par un groupe de travail, n'a pas encore pu permettre de proposer de manière concrète des moments où les jeunes peuvent formuler des demandes et attentes par rapport à la qualité de vie au sein de leur groupe et où les travailleurs peuvent leur transmettre de manière formelle les changements et informations nouvelles concernant la vie de leur groupe ou la vie institutionnelle. La crise du covid n'a pas aidé dans ce contexte vu les difficultés engendrées (difficulté de se réunir, dynamique des équipes...)

Ce projet doit impérativement reprendre en réactivant la cellule construite à cette fin et in fine, en effectuant la mise en place de cet espace important pour les jeunes du SRJ.

- **Retour des volontaires au Château Vert.**

Alors que la recherche de volontaires avait bien démarré ces dernières années, elle s'était arrêtée brutalement en 2020 lors du début de la crise sanitaire. Malheureusement, en 2021, nous n'avons pas su relancer cette action.

En 2022, nous devons donc réinitier cette recherche de personnes motivées pour accompagner les bénéficiaires que ce soit au sein des groupes de vie, lors d'activités spécifiques, dans les transports vers l'extérieur,... Réactiver la campagne « volontaire, tu peux le faire !! » ainsi que la vidéo de promotion du bénévolat effectué et produite par l'influenceur « PEPONE » au profit du Château Vert est un moyen à remettre en place.

- **Formation du personnel.**
 - En vue de poursuivre les thématiques et l'organisation interne de formations, nous maintenons la réponse à l'appel à formations de l'A.Vi.Q. (pôle 2) :
 - Favoriser la bienveillance des personnes en situation de handicap (suite et fin) (SRJ et SRA)
 - Formations confiées aux Formations Repère – Mme Karin Omylinski
 - Sensibilisation, approche et travail autour de la vie relationnelle, affective et sexuelle. (VRAS)
 - Formation confiée à l'ASBL Aditi WB – Mr Alain Joret
 - Formation sur site :
 - Formation sur l'Education à la Vie Relationnelle, Affective et Sexuelle (E.V.R.A.S.) organisée par l'ASBL Aditi WB – Mr Alain Joret (en complément de la formation pôle 2)
Des questions seront développées au sein des équipes telles que :
Quelle est la représentation de la sexualité de chacun d'entre-nous ?
Quelle est la représentation de l'EVRAS (comparaison sexualité tout venant et sexualité handicap) ?, Quel est le développement émotionnel chez l'enfant (affectif et relationnel) ?,...
Une première partie de la formation sera développée au SRJ où la situation est d'autant plus compliquée à développer vu le contexte (enfant-handicap-sexualité-tabou-loi-limites-famille...).Une seconde partie intégrera le SRA/SAJA. Le point sera fait sur la charte existante ainsi que sur les difficultés liées au respect et à la mise en place de celle-ci.
Enfin, il s'agira de définir ce que deviendra la cellule EVRAS. Comment la faire « vivre » au sein de l'institution ? En lien avec les formations données, il faudra définir un sens et des objectifs nouveaux à cette cellule.
 - Formation qualifiante (promotion sociale) :
 - Une secrétaire poursuivra une formation en comptabilité organisée par la C.B.C.E.C. – débutée en 2020.
 - Une éducatrice A2 poursuivra sa formation de bachelier en éducation spécialisée (éduc. A1).
 - Formations « cadre du secteur non-marchand » :
 - Une chef éducatrice terminera sa formation de cadre au CPSE – débutée en février 2021.
 - En février 2022, un éducateur entamera une formation de cadre du secteur non-marchand à l'Institut Provincial de Formation Sociale de Namur.
 - Formations individuelles :
 - En mars 2022, l'orthopédagogue du SRJ suivra une formation de 2 jours sur le Polyhandicap organisée par l'UCL-IRSA.
 - En mai 2022, l'assistante sociale du SRA suivra une formation intitulée « Planification des soins, 20 ans déjà. Qu'est-ce qui a changé ? » organisée par la Mutualité Chrétienne.

- **Projet de « Je » à « Nous » : Cultivons nos différences.**

Concrètement, en 2022, ce programme va continuer avec la philosophie de « Cultivons nos différences... » auprès de 3 publics :

1. Les chefs éducateurs → (démarré depuis 2021) : à travers l'espace réunion/formation (« De je à nous » → toute la journée 1x/mois) où les chefs peuvent, avec le responsable pédagogique, aborder l'organisation des structures mais aussi les dynamiques et le pilotage des équipes.

L'idée est de confronter nos approches autour de thèmes pertinents tels que :

- La communication ; la confrontation bienveillante ; la notion de contrat (comment questionner son engagement ?) ; la posture de chef ; le sens de notre travail individuellement et collectivement ; La collaboration interdisciplinaire ; le pilotage de son équipe à où allons-nous ensemble, vers quels objectifs communs ?

Cultivons ce qui nous diffère en tant que chef, partageons notre expérience, notre regard, notre expertise, nos outils... Travaillons ensemble autour d'objectifs et de sens commun !

2. Les éducateurs : en créant un espace qui permette l'échange entre les éducateurs des services SRA et SRJ. « Vis ma vie » d'éducateur du SRA, du SRJ et partageons ensemble sur nos pratiques, nos valeurs, ce qui nous rassemble et ce qui nous diffère... Faisons de nos différences un moyen de nous enrichir.

3. Les bénéficiaires du SRA et du SRJ : en favorisant les moments de partage entre eux. Les cohortages dus à la Covid19 nous ont montré à quel point ces échanges étaient riches et primordiaux pour les bénéficiaires.

- **Gestion des équipes éducatives du SRA et du SAJA.**

En 2022, suite au départ d'une chef éducatrice du SRA, une réflexion sera menée concernant l'accompagnement des équipes éducatives du SRA et du SAJA. Etant donné la nouvelle organisation future vu la construction des 6 pavillons, il sera décidé de garder uniquement 2 chefs éducateurs : un chef supervisera les 2 équipes du 2^e étage et l'autre s'occupera de l'équipe de la Rotonde/Envol et du SAJA. Cela permettra également à l'équipe du SAJA, actuellement en lien hiérarchique direct avec le responsable pédagogique, d'avoir un chef éducateur sur le terrain.

- **Rédaction des rôles et fonctions et Evaluation des membres du personnel.**

En 2022, les rôles et fonctions de tous les postes de travail au sein de l'A.S.B.L. seront revus et rédigés en termes de savoir, savoir-faire et savoir-être.

Cela permettra, entre autres, de généraliser les évaluations formatives annuelles à l'ensemble du personnel du Château Vert. Depuis 2019, ce genre d'évaluation a vu le jour mais, suite aux années que nous venons de vivre, elles ne se déroulent pas encore de manière systématique dans tous les services.

- **Développement de nouvelles activités :**

- **Projet cafétéria :** Organisation de petits déjeuners :

Le projet cafétéria développera un nouveau concept : l'organisation de petits déjeuners. Cela permettra de proposer un espace de rencontres où les personnes peuvent discuter et recréer du lien social.

- Je roule pour ma forme :
Dans l'optique de créer du lien avec les institutions avoisinantes, cette activité consistera à créer des binômes « coureur/rouleur (voituré électrique) » et d'aller s'entraîner sur les Ravels et autres endroits accessibles. En plus de ces balades régulières, les binômes pourront également participer à des joggings officiels.

- **Nouvelles constructions.**
Suite à l'approbation du permis d'urbanisme, le dossier suivra son cours : finalisation du projet, envoi à l'AViQ pour accord et peut-être déjà lancement du marché public européen.
Vu la hausse des prix des matériaux, le coût de ces constructions augmentera considérablement. Nous devons donc repartir à la recherche de moyens financiers.

- **Amélioration et embellissement de l'infrastructure.**
 - Le projet « plaine de jeux » se poursuivra en 2022 avec l'apport de nouveaux modules (mise en place du trampoline, balancelle,...).
 - Le salon ainsi que certaines chambres de l'Envol seront rénovés.
 - Les conduites d'eau partant de la chaufferie, traversant les caves et allant vers la salle de gym des écoles et l'atelier, seront remplacées par de nouvelles conduites.
 - Une terrasse sera construite à l'Envol à la place de l'actuelle véranda devenue vétuste.
 - Un ancien garage sera rénové et agrandi afin de devenir un garage à vélos.
 - Afin de nous permettre de financer tous ces travaux le plus efficacement possible, un appel aux dons sera réalisé.

- **Informatique : généralisation du logiciel PEPS.**
Suite à l'implémentation de PEPS et aux difficultés des équipes d'utiliser ce nouvel outil, un garant PEPS sera désigné au sein de l'institution. Son rôle sera, en collaboration avec le groupe de pilotage prévu dans le cadre du contrat d'objectifs, de mettre les moyens en place pour que cet outil fonctionne à bon escient : vérification des encodages, formation du personnel, développement progressif des fonctionnalités existantes,...

- **Action philanthropique**
La traditionnelle soirée de gala de bienfaisance devrait avoir lieu le samedi 26 novembre 2022 au Centre Culturel de Huy avec, au programme : « Toâ » de Sacha Guitry. Cette soirée se déroulera si la crise sanitaire nous le permet.

10. Remerciements

2021 a donc été une année de remise en route et cela, même si la crise sanitaire n'est pas encore totalement derrière nous. Certains projets et activités stoppés en 2020 ont pu reprendre. Cela ne fut pas toujours facile car il a fallu remobiliser des équipes fatiguées par tout ce qu'elles venaient de vivre tant dans leur vie professionnelle qu'au niveau de leur vie privée. Mais malgré tout, l'enthousiasme de pouvoir se retrouver et fournir un accompagnement plus « normal » aux bénéficiaires a permis une remobilisation des équipes.

Je souhaite remercier l'ensemble du personnel qui a dû faire preuve, après une année de crise sanitaire et de chamboulement dans le travail réalisé, à une capacité d'adaptation pour s'atteler à cette remise en route.

Je remercie le personnel technique, d'entretien, de buanderie et de cuisine qui offrent aux bénéficiaires un cadre de vie agréable, du matériel et des tenues vestimentaires propres et en bon état et une alimentation de qualité. Je remercie également les chauffeurs qui réalisent non seulement les transports quotidiens de bénéficiaires du SAJA, mais également soulagent les équipes en conduisant des bénéficiaires à des rdvs médicaux ou à des activités.

Je remercie aussi l'ensemble du personnel éducatif, psychosocial, de soins, paramédical et médical qui accompagnent les bénéficiaires au quotidien. Après s'être adaptés à un rythme et à des manières de travailler différents lors de la crise sanitaire, ils ont dû réapprendre à retravailler autrement dans cette année de transition. En effet, la crise sanitaire est moindre et des mesures se sont relâchées, mais la vie n'a malgré tout pas repris comme avant. L'application du CST et la crainte des soignants par rapport à sa possible obligation dans leur cadre professionnel a mis à mal plusieurs membres du personnel du Château Vert.

Je souhaite accorder une attention particulière à l'équipe de soin pour qui l'année 2021 ne fut vraiment pas évidente. Il y a eu un énorme turn-over dans l'équipe et ce n'est que fin 2021 voire début 2022 que l'équipe retrouve un semblant de stabilité. Cette équipe a dû apprendre à travailler avec des personnes extérieures à l'institution et a fait face à cette situation chaotique avec beaucoup de professionnalisme. Le personnel éducatif a également été perturbé par cette crise chez les soignants en étant souvent mis à contribution pour épauler leurs collègues. Je les remercie vivement pour cette belle collaboration.

Je tiens aussi à remercier l'équipe administrative qui, après avoir dû s'adapter à une longue période de télétravail intensif, a dû s'adapter à un travail mixte : retour sur le terrain pour une partie de leur temps de travail et télétravail pour l'autre. Une nouvelle organisation a donc dû être trouvée entre les membres de l'équipe.

L'équipe de direction, quant à elle, a vu un changement de responsable santé. Je remercie vraiment l'entièreté de ces membres (anciens et nouveau) pour leur travail accompli au quotidien. S'il n'a pas été facile pour les équipes de redémarrer dans un autre rythme, il ne fut pas évident non plus pour les responsables de redynamiser et

soutenir l'ensemble des membres du personnel. Or, ils ont été présents, inventifs et attentifs à chacun.

Pour conclure, je souhaite remercier les membres du Conseil d'administration pour la confiance qu'ils m'accordent et la Ville de Huy et la Commune de Marchin pour leur soutien permanent envers le Château Vert.

Cécile Lefebvre
Directrice