

MAD(e) IN HAINAUT

Bimestriel d'information du personnel de la
Province de Hainaut

PAIRI DAIZA
140
entrées

Sur la voie du développement durable



Actualité

*Un an pour (con)vaincre
Et faire face aux attentes de
la Wallonie*

Management

*Jean-Jacques Cloquet
et le «retour sur considération»*

Social

*IMP :
produire pour apprendre*

EDITO



Notre Province, sensible à la problématique du développement durable, joint le geste à la parole. Des institutions comme Hainaut Développement territorial y consacrent l'essentiel de leurs activités, d'autres une bonne part comme HIT investi dans la problématique de l'eau ou HGP qui veille à l'utilisation rationnelle de l'énergie et à la conception de bâtiments peu énergivores.

La Province s'engage de manière globale : volonté politique du zéro plastique, préoccupations environnementales de l'Assemblée des jeunes en sont des exemples.

Au boulot, le développement durable est l'affaire de tous : ce que nous utilisons au quotidien (stylos, papiers...), la consommation de nos locaux et des ordinateurs, nos déplacements... tout peut être objet de réflexion et d'action concrète en la matière. Les 17 objectifs de l'ONU et les trois piliers (social, économique et environnemental) sont intégrés dans ADhésioN où processus et projets participent de cette volonté.

C'est tout naturellement qu'une cellule Coordination Développement Durable s'est constituée au sein du Service Stratégie et Supracommunalité pour accompagner les institutions dans leurs initiatives, stimuler de nouveaux projets et participer, avec les services d'appui, à la mise en place des conditions pour y parvenir. Réflexions avec la Direction financière pour des marchés publics durables, adhésion au Greendeal achats circulaires, recherche d'alternatives au plastique : autant de manières d'intégrer ces préoccupations à notre ADN.

Alain BRAUN,
Directeur du Service Stratégie et Supracommunalité

Mad(e) in Hainaut est une publication des Services Transversaux Stratégiques. Il est distribué à tous les agents de la Province de Hainaut.

Réalisation technique : Service de Communication
Avenue Général de Gaulle, 102 à 7000 MONS.

Secrétariat : 065/382.267 - communication.province@hainaut.be.

Editeur responsable : Patrick Mélis, directeur général provincial.

Direction : Joël Delhaye.

Coordinatrice : Patricia Opsomer.

Equipe rédactionnelle : Audrey De Langhe, Joël Delhaye, Marie-Luce Grandjean, Ronald Isaac, Emilie Loriaux, Barbara Maton, Patricia Opsomer, Mathieu Strainchamps, Daisy Vansteene.

Photos : Dimitri Toebat, Shutterstock

Conception graphique et mise en page : Cédric Roland.

Impression : Hainaut Concept Impression - Zoning industriel,
4^{ème} Rue à 6040 JUMET : 071/258.530

📍 : province-de-hainaut | 📺 : Cdanslapochetv | 📱 : Province de Hainaut

Retrouvez la plupart de ces actualités et bien d'autres en vidéos sur les pages Facebook et Instagram de la Province de Hainaut !



Et pour donner plus de visibilité à nos projets provinciaux, n'hésitez pas à «liker» et faire «liker» ces pages.





1. SEMAINE DE LA MOBILITE

La crise sanitaire a déjà modifié nos habitudes de mobilité. le vélo est devenu le chouchou des petits déplacements. Et si on allait plus loin encore ? Plusieurs services se sont investis dans la Semaine de la Mobilité.

2. AGRIBASHING

Oh la bâche, stop à l'agribashing ! Lancée par Hainaut Développement avec et pour les agriculteurs, la campagne donne une autre image de ce métier compliqué. 110 affiches et 20 slogans pour en parler !

3. ASSEMBLEE DES JEUNES

Séance exceptionnelle de l'Assemblée des Jeunes de l'Enseignement provincial : c'est au Grand Hornu que les jeunes élus ont fait le point sur les projets qu'ils portent ensemble.

4. CRISE SANITAIRE

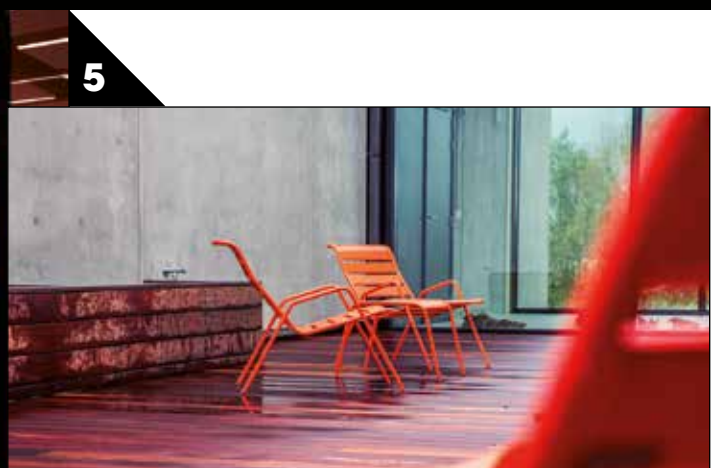
Avec la recrudescence des cas de covid cet automne, plusieurs institutions sociales provinciales ont à nouveau été touchées. Direction et personnel ont fait face avec un grand sens des responsabilités. Les autorisations de recrutement accordées par le Collège provincial, depuis le printemps dernier, permettent aux institutions de continuer à répondre aux énormes besoins de terrain. Un magnifique travail solidaire et engagé de la part de nos éducateurs, enseignants et infirmier.e.s

5. GAZOMETRE

Malgré les événements imprévisibles de cette année, les travaux sur le site du Gazomètre à La Louvière se poursuivent ! En juin, les Autorités provinciales avaient donné leur feu vert à l'aménagement de parkings et de voies d'accès à ce site qui, progressivement, regroupe en un espace unique les bibliothèque et services culturels de la Province.

6. UN NOUVEL ESPACE DE FOMATION ?

Poursuivant son implication dans la formation à la sécurité, notre Province a confirmé son intention de reprendre par bail emphytéotique le site de la Protection civile de Ghlin, laissé vide par le fédéral. Situé à proximité de l'Institut provincial de formation, ce site est apparu idéal pour développer un centre d'entraînement et de simulation de crise destiné à tous les acteurs de la sécurité publique et privée. Avec comme philosophie : les partenariats et partages de coûts.





UN AN POUR CONVAINC

Alors que le budget provincial 2021 devrait être voté dans les prochains jours sans mesures drastiques, les suivants s'annoncent (très) difficiles. En cause : la décision wallonne de faire supporter par les Provinces 60% des dotations communales aux zones de secours. En Hainaut, on se donne une année pour trouver des solutions financières et engager des réformes intrinsèques. Le personnel et les organisations syndicales figureront parmi les acteurs de ce processus. Une année pour trouver 11 millions, revoir l'organisation de nos compétences et préserver le taux d'emploi actuel.

Nous vous l'expliquons dans notre numéro précédent («zones de secours : récit d'un financement irréaliste») : l'équation demandée aux Provinces pour participer au financement de la sécurité civile pourrait les conduire dans une impasse. Pour le seul Hainaut, c'est de plus de 60 millions à l'horizon 2024 que l'on parle. Et ce chiffre pourrait être sous-estimé tant est grande l'inflation du coût des zones de secours.

Face à cette situation, les pires des réponses seraient l'immobilisme et l'absence de proposition. Aux mesures radicales abruptement proposées par la Province de Namur en septembre, la nôtre préfère une action double : le maintien d'une pression politique pour que le Gouvernement wallon mesure l'ampleur de l'effort demandé et, parallèlement, une remise à plat en interne. «*Nous devons nous livrer à une photographie complète des moyens financiers de notre Institution*», annonce Serge Hustache, Président du Collège provincial. *Examiner, avec le concours des services, les activités ou projets prioritaires et ceux qui le sont moins.*



GRE

Revoir notre plan stratégique et opérationnel à la lumière de ces priorités ».

Confiance dans la créativité des services

L'administration tout entière est appelée à s'engager dans un effort collectif. La poursuite – voire l'intensification – du moratoire sur le personnel, la définition de balises budgétaires strictes, la tenue d'un tableau de bord permanent des finances doivent permettre de repositionner notre Province. L'utilité du service rendu aux citoyens et/ou aux communes sera évidemment le fil rouge de cette réflexion. Elle se fera par le dialogue avec ces bénéficiaires.

Faut-il reconsidérer les moyens consacrés à la supracommunalité ? Renoncer à certaines activités, les réorienter ou les rendre payantes ? Le Collège provincial n'a pas la science infuse. Il a confiance dans la créativité des services et dans l'esprit d'engagement collectif qui habite les responsables d'institutions. Le Hainaut se donne un an pour remodeler son visage. Douze mois d'une chirurgie que chacun veut esthétique et positive. •

Ligne rouge ?

Cette année, l'équilibre budgétaire sera maintenu grâce à des réductions linéaires et à de la technique financière. Une gestion saine aura permis d'absorber 20% du financement des zones en y insufflant 1,4 million par modification budgétaire. En 2021, par un effort collectif, le cap des 30% devrait être atteint. Mais au-delà ? «Ce pourrait être l'aventure», dénonce l'Association des Provinces. L'APW estime que, sans un accompagnement wallon, les Provinces sont incapables de dépasser cette ligne rouge. Elle doute également du fondement juridique du dispositif même si les Provinces ne contestent pas la nécessité d'une participation équitable au financement de nos hommes du feu...

DÉVELOPPEMENT DURABLE

Le développement durable, ce n'est pas un idéal à atteindre, c'est l'urgence ! Urgence environnementale, climatique et sociale. Depuis quelques mois, une cellule de coordination dédiée uniquement à cette thématique a rejoint l'équipe «Stratégie et Supracommunalité». Sa mission : coordonner l'existant et l'amplifier.

Longtemps surnommée «Madame Energie», Caroline Botton a veillé avec son équipe, pendant plus de dix ans, à la consommation de nos bâtiments provinciaux, à adapter nos comportements aux exigences climatiques. Simon Deffet, lui, s'occupait, au sein d'Hainaut Développement, du Comité provincial de développement durable ainsi que de divers dossiers ayant trait à l'environnement. Aujourd'hui, ensemble, ils président aux destinées de la «Cellule Coordination Développement Durable», intégrée au Service «Stratégie et Supracommunalité».



Caroline Botton

«C'est sans doute la résolution zéro plastique qui a accéléré la formalisation des choses mais le développement durable est une préoccupation provinciale de longue date,» explique Caroline Botton. «Notre Province a inscrit son plan stratégique dans les Objectifs de Développement Durable de l'ONU, les mentalités ont changé ! Bien sûr, depuis longtemps, dans de nombreux services, les agents mènent des actions en faveur du développement durable : alimentation durable, soutien aux producteurs locaux, utilisation rationnelle de l'énergie, aménagement d'abord favorisant la biodiversité, recyclage des déchets et du matériel informatique, mise en place d'éco-teams, lutte contre les inondations, et j'en passe... ainsi qu'une multitude de petits gestes individuels... Mais il fallait coordonner pour aller plus loin.»

La toute nouvelle cellule doit «renforcer et soutenir l'intégration du développement durable dans le fonctionnement et les missions de l'Institution provinciale (dont la supracommunalité), en appliquant une logique de co-construction, elle doit aussi assurer une veille en matière de développement durable.»

Concrètement, la nouvelle cellule joue à fond la carte de la transversalité. «Si une institution a dans ses missions spécifiques des actions liées au développement durable, elle les poursuit bien évidemment. Nous sommes là pour tout le reste ! Par exemple, l'Office central des Achats a passé un marché de produits de nettoyage écologiques, nous avons participé à l'élaboration du cahier des charges et du listing des produits. Notre rôle, c'est de soutenir les collègues qui veulent aller dans cette voie mais n'ont pas forcément le temps d'effectuer les recherches nécessaires. Autre exemple : on peut faire des propositions aux services qui voudraient des fournitures de bureau plus écologiques et respectueuses de l'environnement. Nous pouvons aussi les aider à construire des projets concrets, entre autres, grâce à l'appui d'un réseau d'experts dans différents domaines.»

Des idées, des propositions : l'action

La cellule a mis en place un groupe de travail qui fait le lien entre différents services. «On a revu le fonctionnement du Comité Provincial de Développement Durable», complète Simon Deffet. «Ce comité rassemble la Direction générale, Hainaut Enseignement, la Direction financière, l'Inspection des Ressources humaines et notre cellule. D'autres services peuvent également être associés en fonction des dossiers. L'idée est de rendre transversales toutes les discussions importantes, de soumettre des propositions au Collège provincial.» Travailler ensemble dans la même direction n'a jamais été aussi vrai. Dans le même temps, la cellule active les «relais» de développement durable : une personne par institution.

«Notre souhait est d'améliorer la circulation de l'information, d'identifier les projets menés ou à mener mais aussi d'échanger les bonnes pratiques. Ca ne sert à rien de réinventer l'eau chaude à chaque fois,» sourit Caroline Botton.

Essaimer, aller à la rencontre du personnel, le mobiliser autour de ces enjeux, c'est une mission captivante ! «Nos relais, ce sont nos collègues !» insiste Simon Deffet. A vos idées, à vos suggestions : le développement durable, c'est notre affaire à tous ! •

RABLE À TOUS LES ÉTAGES !



Et ailleurs ?

«Dans certaines provinces, ce service existait déjà mais nous étions structurés différemment», explique Simon Deffet. La Province de Luxembourg, par exemple, dispose d'un service «Développement Durable» depuis de nombreuses années, qui travaille, entre autres, sur l'alimentation et les économies d'énergie... Dans le Brabant wallon aussi, ce service existe, même s'il est plus axé sur la thématique de la mobilité.

«La Province de Hainaut est également coordinatrice territoriale de la Convention des Maires. Elle offre, dans ce cadre, un soutien à l'égard de ses 19 communes partenaires dans le cadre de l'élaboration et de la mise en œuvre de leur PAEDC (plan d'actions en faveur de l'énergie durable et du climat). Cet accompagnement, initié par Hainaut Développement et Hainaut Gestion du Patrimoine en 2017, va maintenant être coordonné par le Cellule Coordination Développement Durable», conclut Caroline Botton.



Et si on recyclait, on adaptait, on «up-cyclait» les idées nées dans les autres services ? La cellule est là pour nous aider. Petit aperçu pas du tout exhaustif de notre culture de bonnes pratiques en matière de développement durable.

On trie et on limite ses déchets !

C'est déjà le cas dans de nombreuses institutions comme l'IGRH ou encore HIT, l'IPFH et Hainaut Culture Tourisme. A Hainaut Développement, on ajoute aussi l'économie des ressources et notamment du papier. On fait la même chose à la Direction financière qui a opté pour les carafes d'eau et les «touillettes» recyclables pour les amateurs de café.

Les collègues d'Hainaut Sports ont choisi les fontaines à eau et les gourdes distribuées aux stagiaires. On boit dans des gobelets réutilisables frappés du logo de Hainaut Sport à l'occasion des manifestations qui sont organisées. Le mess du Domaine d'Havré a supprimé tous les ustensiles à usage unique en plastique, tout comme les sets de table en papier et les condiments ou autres aliments proposés en dose individuelle. A l'Institut de Formation, sur le site de Jurbise, on aime le maïs : on le retrouve dans les pailles, couverts... Le mess utilise le carton pour les boissons, les sacs en papier et bientôt les boîtes en canne à sucre pour emporter les repas.





Moins de papier

Dans de nombreux services, c'est la règle : on limite le nombre de photocopieuses ou imprimantes pour réduire la consommation de papier. A l'IPFH, site de Mons, on réutilise les feuilles imprimées pour réaliser des blocs notes. A l'AIP, on récupère les anciens classeurs.

On a créé un potager «boulot»

Les collègues de Hainaut Développement cultivent avec beaucoup de succès des légumes sur leur site. Une chouette manière de prendre l'air le midi et de renforcer la cohésion de l'équipe. De temps en temps, ils organisent ensemble un repas zéro déchet et utilisent les légumes produits sur place. Sur le site d'Havré, les collègues de Hainaut Sports et de Hainaut Ingénierie Technique entretiennent le verger, agrémenté d'une ruche.

On se déplace à vélo !

Promouvoir les modes de transport doux : c'est ce que font les collègues de Hainaut Développement, mais aussi ceux de l'OSH, du CREPA-CARAH ou encore de Hainaut Culture Tourisme qui utilisent le vélo, par exemple, pour leurs déplacements professionnels.

On fait attention à l'eau et à l'air

Les collègues de HIT disposent d'une station d'épuration sur leur site. A l'Institut de Formation, on a choisi des produits d'entretien respectueux de l'environnement. L'équipe de l'AIP profite des bienfaits des plantes pour dépolluer l'air et utilise désormais une fontaine à eau. Chez Hainaut Analyses, les collègues étudient les consommations d'eau mais aussi les consommations d'énergie.

On recycle et on achète plus vert

La DGSI récupère le matériel informatique repris à l'inventaire patrimonial pour le reconditionner et le mettre à disposition des institutions provinciales pour un usage hors intranet. Si le matériel ne peut plus être utilisé par la Province, il est déclassé et évacué via le principe de la société Put Out of Use, qui réutilise ce qui peut encore l'être et recycle le reste. Cette société participe au programme Natagora «recycler pour Natagora» et finance la création de réserves naturelles. A ce jour, grâce à cette démarche, la Province a contribué à la création de près de 6700m² de réserve naturelle !

Greendeal, zéro plastique, presque zéro papier...



En mai 2019, la Province s'engageait à diminuer ses consommations de plastiques à usage unique, fin 2019, elle s'inscrivait dans le «Green Deal Achats Circulaires» initié par la Wallonie : il faut désormais répondre aux objectifs sociaux, éthiques, environnementaux et économiques. Et, malgré la crise sanitaire, l'Assemblée des Jeunes pour le Climat a travaillé !

Elle a en effet demandé au Collège Provincial de voter l'urgence climatique, ce qui a été fait au mois de juin ! Le Comité Provincial Développement Durable est actuellement occupé à analyser les propositions formulées par cette assemblée en vue d'établir un plan d'actions sur le court, moyen et long terme.

A la rentrée, les collèges provinciaux sont passés en mode «électronique», une autre manière de réduire drastiquement le volume de papier. Dans quelques semaines, c'est le Conseil provincial qui suivra la tendance.

L'AIP a choisi de tabler sur des fournitures de bureau plus vertes.

L'Office Central des Achats a lancé plusieurs marchés qui vont permettre à l'administration provinciale d'acheter plus vert : produits d'entretien écologiques, emballages compostables ou réutilisables, ... D'autres projets sont également sur la table !

En équipe !

De nombreux collègues sont rassemblés en éco-team : c'est le cas à l'Observatoire de la Santé et au sein du personnel du site d'Initialis.

On mange local

De nombreuses institutions, comme l'OSH et Hainaut Analyses, s'investissent dans Proxial, projet initié par Hainaut Enseignement, et qui défend une alimentation locale et de qualité.

On forme les jeunes

Dans nos écoles, c'est aussi l'effervescence entre les écoles labellisées 'Ecole Durable', l'Assemblée des Jeunes, les projets de potagers en permaculture, de mares, de composteurs mécaniques, de classes dehors, de ramassage de déchets, ...



Management :

Les femmes et les hommes d'abord

Jean-Jacques Cloquet est le manager en vue d'un parc animalier ultra connu mais il est aussi le «CEO du management humain». La bienveillance au travail, il l'a expérimentée : ça marche ! Le 25 novembre, il viendra nous dire pourquoi et comment.

Pas de grandes phrases ou de concepts fumeux : Jean-Jacques Cloquet parle avec son cœur et ses tripes. La force et la puissance de ses propos, il les tire de ses résultats au sein de diverses entreprises. Jean-Jacques, «JJ», est un homme concret qui aime les gens.

Du terrain de foot à Païri Daïza, il a «appris de la vie. Au foot, il faut jouer collectif. J'étais l'universitaire, d'autres dans l'équipe ne savaient pas lire mais se débrouillaient mieux que moi. On gagnait, on perdait ensemble.»

Très pédagogue, la vie lui a montré l'injustice qu'il s'est jurée ne pas infliger à ses collègues. Aujourd'hui, ses recettes manageriales sont consignées dans «Grandir et faire grandir», écrit par le journaliste Didier Albin. «Transmettre, c'est mon objectif pour les dix prochaines années. Chacune de mes interventions provoque un petit tsunami !»

Bannir le «je»

«Fertiliser le sol : créer un climat de confiance, de respect et d'échange sans avoir des demandes, s'intéresser à ses collaborateurs, montrer qu'il y a une accessibilité », explique-t-il. «On n'a pas peur de s'exprimer auprès de son manager. Dans une structure, on a tous un rôle mais surtout, il y a une équipe. Chacun peut apporter sa valeur ajoutée à l'intérêt général, au projet. C'est ce que j'appelle le retour sur considération.»

Jean-Jacques raconte comment, à l'aéroport de Charleroi, les bagagistes lui ont donné les clés pour améliorer l'efficacité du service : «On a réalisé des innovations incroyables ! Je n'ai pas perdu ma place de patron : j'examinais la faisabilité, on concrétisait ensemble. J'ai banni le «je» : c'est ce qui renforce le sentiment d'appartenance. On est tous fiers du résultat parce qu'on y a tous contribué.»

Management humain : une valeur de l'entreprise

Et dans le secteur public ? Dans une structure aussi diversifiée que la Province de Hainaut, comment «jouer collectif» ? Pour Jean-Jacques Cloquet, «les fonctionnaires s'imaginent que tout est sur des rails dont ils ne pourront s'écarter. Jamais de la vie ! Le Covid est un bel exemple. Tout le monde aujourd'hui dans son métier peut apporter une «créativité» et améliorer le système. Ce qui renforce la fierté d'appartenir à une structure.»

Bon sens, écoute, bienveillance : c'est simple mais insiste Jean-Jacques Cloquet «le management humain doit être une valeur de l'entreprise. Quelles sont les recommandations que nous, responsables, faisons pour l'intégrer et que chacun agisse dans ce sens ?»

Bien-être et taux d'absentéisme

«Quand on est à 3% d'absentéisme au lieu de 11%, on comprend mieux : l'absentéisme fait perdre beaucoup d'argent et d'efficacité à l'entreprise ! Le meilleur moyen de le contrôler est de créer un sentiment de bien-être au travail. On peut le mesurer au sein du personnel par l'envie d'apporter des idées nouvelles, le taux de rotation dans les équipes, l'implication et la participation des collaborateurs à une activité extra professionnelle... De nombreuses recherches l'ont prouvé : si on est heureux au boulot, on a 32% d'efficacité en plus ! Les managers doivent stimuler la créativité au sein de leurs collaborateurs et les écouter activement : si les gens se font refouler, ils se découragent. C'est souvent le risque quand ils sont confrontés à des «petits chefs» dont la priorité est d'asseoir leur place hiérarchique plutôt que de créer un effet de synergie pour arriver ensemble à de meilleurs résultats.»

Le bon manager pour Jean-Jacques Cloquet écoute «sans jouer les Méné Grégoire. Les règles doivent être claires avec les collaborateurs : si tu as un problème, réfléchis à une solution et viens me voir. Sinon, on se retrouve face à des gens toxiques. L'humain est au cœur de tout. Aucune technologie ne remplacera jamais ce contact...» •

ENVIE DE RELEVER UN NOUVEAU DÉFI ?

Et si vous envisagiez une mobilité ? La Province de Hainaut à travers son service mobilité permet à qui le souhaite de se réorienter. James Masson, responsable, nous en parle.



James Masson
responsable
Cellule mobilité



Les règles de mobilité ont-elles été modifiées ?

Sur le fond, non. Sur la forme, oui. Avec Sarah De Vroedt, juriste, nous avons réécrit la procédure. Nous l'avons rendue plus claire, plus compréhensible, accessible à tous.

C'était nécessaire ?

On s'est aperçu qu'il y avait de grosses difficultés de compréhension. Tout est désormais beaucoup plus clair. Chacun peut avoir les informations précises sur l'intranet.

Pourquoi introduit-on une demande de mobilité ?

Il y a quatre motivations principales. La première, c'est une perspective de carrière mais en dehors de la structure où on se trouve, on a fait le tour de ses activités, on a besoin de trouver un nouvel élan. La deuxième : des problèmes d'ordre familial et économique qui incitent l'agent à se rapprocher de son domicile, par exemple. La troisième : des soucis relationnels avec la hiérarchie ou les collègues. Nous avons enfin une quatrième motivation, plus floue qui mélange les trois précédentes. Nous suivons entre une quarantaine et soixantaine de personnes par an, toutes n'obtiennent pas satisfaction dans l'année.

Pour répondre à de telles demandes, il faut prendre en compte toute une série de critères : le profil de l'agent, ses compétences, ses attentes, la zone géographique, ... et les mettre en adéquation avec les besoins des services.

Quand les besoins de l'un rencontrent ceux de l'autre, la mobilité est plus simple. Parfois, les agents eux-mêmes

n'ont pas une vision claire de leurs compétences, ni de celles qui sont attendues. C'est pour cette raison qu'avant chaque demande de mobilité, nous établissons un bilan de compétences pour cerner ce qui motive la mobilité.

En quoi consiste ce bilan de compétences ?

On va évaluer ce que l'agent est capable de faire, ce qui pourrait être exploité, ce qui n'est pas exploité mais pourrait l'être s'il se dirige vers d'autres fonctions et aussi les formations nécessaires à une remise à niveau. Nous établissons ensemble un plan de formation. C'est à géométrie variable. Parfois, il faut arriver au constat que, malgré une formation, l'agent ne répondra pas au profil attendu par le service.

La mobilité, c'est une belle opportunité pour les agents comme pour les services.

Elle remoteive ! La Province dispose d'institutions sur tout le territoire, on peut y exercer des métiers très différents. La mobilité apporte des perspectives. Je suis heureux que, dans 95% des cas, elle se solde par un succès de part et d'autre ! Nous accompagnons l'agent et l'institution accueillante où, après une période d'essai, on évalue si l'agent est maintenu ou pas dans ses fonctions. Et généralement, ça fonctionne ! Dans un maigre pourcentage, parce que les motivations n'étaient pas claires, la mobilité n'est pas une réussite et l'agent revient dans son service. Lors des entretiens, nous sommes présents dans l'institution à laquelle nous proposons des candidats ; cela facilite les choses. Après la crise sanitaire, les demandes ont afflué. Notre souhait aujourd'hui est d'équilibrer les forces entre les services. •

Parce que chaque enfant est différent

Jocelyne Buki a quitté sa classe le 30 juin. Enseignante à l'école fondamentale de l'IMP de Marcinelle depuis 1976, elle fait figure de référence en matière de prise en charge des élèves autistes dans l'enseignement provincial. Retour sur une vocation et une persévérance à toute épreuve.

Pourquoi vous être dirigée dans l'enseignement spécialisé ?

J'étais attirée par les enfants qu'on mettait au fond de la classe... Ça me dérangeait quand j'étais stagiaire. Et j'ai commencé à l'IMP de Marcinelle.

Comment avez-vous connu la méthode «TEACCH»?

Grâce à l'UMons, en 1988. Des chercheurs proposaient de former des enseignants à une méthode comportementaliste d'accompagnement des enfants autistes ; elle était aux antipodes de la vision psychanalytique qui, à l'époque, les envoyait en hôpital psychiatrique ! L'objectif était d'ouvrir des classes spécifiques, ce qui intéressait notre directeur et moi, ça me passionnait. Quelques mois après ma formation, la classe ouvrait à l'IMP. Les assistants m'ont coachée huit ans. Cette approche était très mal perçue. Surtout par «la psychanalyse». Certains assistaient aux formations pour les saboter de l'intérieur... Ca m'a boostée au lieu de me décourager !



Jocelyne Buki

Comment avez-vous alors revu vos pratiques d'enseignante ?

Grâce au bon sens et à l'observation. Les «autistes» sont tous différents, il faut individualiser tous les apprentissages. J'ai appris à ne pas «noyer» les enfants, à développer le non-verbal... En pleine colère, un enfant qui ne peut parler peut avoir envie de dessiner, il faut penser à lui donner un bout de papier et un crayon. Ce n'est pas toujours un réflexe. Je fais partie des personnes qui dérangent l'inertie. J'ai dû me battre pour l'intégration de mes élèves dans l'ordinaire et aujourd'hui, ils sont deux. L'un est en primaire et le second en Anglais à Jean Jaurès, avec un CEB brillant. Le CPMS spécialisé m'a aidé à tester les QI des élèves dits «intestables». Avec le service d'aide à l'intégration, nous avons travaillé sur ce projet pendant quatre ans. J'ai eu la chance de rencontrer des personnes qui ont pu faire avancer les choses.

Vous avez aussi fini par faire partie d'un large réseau?

Oui, il s'est créé de bouche-à-oreille : enseignants, parents, associations ; et grâce à internet, profs de l'ULB, de Mons, de Louvain mais aussi des USA, de Pologne,...

Quelles sont vos conseils pour exercer ce type d'enseignement ?

Si on veut un résultat tout de suite, ce n'est pas possible. Il faut beaucoup observer, ne rien interpréter, éviter un comportement inadapté qui pourrait être imité. Se satisfaire de petites choses et ne pas se décourager s'il y a des régressions. Patience, ouverture d'esprit, anticipation... Et avec les parents, on forme une équipe. Tous autour de l'enfant !

Vos projets pour la retraite ?

Le Conseil de l'Enseignement des Communes et des Provinces (CECP) m'a confié un module de formation de futurs éducateurs et enseignants depuis deux ans. Je continue à m'impliquer avec des enfants autistes, notamment en camps de vacances. Ma motivation est restée intacte ! •



QUAND LA PRODUCTION DEVIENT PÉDAGOGIQUE...

Plus de 800 éducateurs spécialisés travaillent dans les IMP. Sportifs, inventifs, créatifs, nos collègues «educs'» ont plus d'une corde à leur arc, quitte à devenir... confiseurs ou boulangers !

Virginie Mathieu est coordinatrice d'un service d'accueil de jour, «le Jalon», situé à l'IMP de Marcinelle. «Nos usagers, entre 19 et 59 ans, présentent une déficience mentale modérée à sévère. Nous les aidons à se socialiser et développer leur autonomie». Avec une spécificité : «Depuis des années, ils travaillent à l'atelier boulangerie, avec des machines professionnelles. Nous avons diversifié nos activités avec la pâtisserie, la confiserie et un service traiteur. Nos usagers, en «bulles», font donc du pain, des tartes, des quiches ou des lasagnes, ... selon les normes en vigueur, du CNS mais aussi de l'AFSCA».



Virginie Mathieu

Ce type d'accompagnements est centré sur les bénéfices éducatifs d'un travail, sans contrainte financière. Travailler les repères spatiaux, les poids et mesures, le sens des responsabilités, la précision des gestes... «Si une fournée de pains est ratée, elle est ratée», ajoute Mme Mathieu. Quant aux huit éducateurs, ils n'ont aucune formation spécifique. «Ils ont appris par transfert de compétences de leurs prédécesseurs, ce qui est aussi très intéressant. Certains usagers échangent parfois aussi leurs savoirs avec eux», précise-t-elle.

Chrissie Cattarossi, éducatrice depuis six ans, est référente pour le service traiteur : «Au départ, j'aime cuisinier (ça aide !), mais notre travail est éducatif. Réaliser les plats implique de choisir ensemble les recettes, de réfléchir à la liste des ingrédients, aux coûts, à planifier son travail, livrer en direct «au client» quand c'est possible... Normalement, ils font les courses, mais plus à cause du COVID. Alors nous avons un autre projet: créer un potager. Cela leur permettra de cultiver leurs légumes et fruits au grand air et de travailler le thème de l'environnement, de développer l'autonomie des



gestes d'apprentissage, la dextérité, les cinq sens...», explique-t-elle. «L'activité traiteur est valorisante pour tout le monde. Les bénéficiaires sont si méticuleux, consciencieux et tellement fiers et contents. C'est vraiment bénéfique pour nous aussi !»

Apprendre, créer... S'épanouir

Une activité professionnelle non pas comme une activité rémunérée mais comme un tremplin vers la réalisation de soi, que rêver de plus !? «On emploie le terme «production» mais ce n'est pas un but. C'est juste un outil. Nous ne sommes pas une ETA. Les clients sont nos collègues, les profs de l'école, les parents... Réaliser 40 lasagnes pour un buffet, c'est faisable mais c'est exceptionnel. Cette activité doit leur apporter avant tout la satisfaction du travail bien fait comme c'est le cas, pas les épuiser».

L'équipe et les 29 bénéficiaires n'en oublient pas les balades, la pétanque, les matches de badminton et les joyeux moments de convivialité, même ajustés par le COVID. •



Une cellule concrétise les

«Aménagements Raisonables»

C'est une recommandation du Pacte d'excellence, appliquée depuis la rentrée 2018-2019 : tout élève scolarisé dans l'enseignement ordinaire mais qui a des besoins spécifiques doit bénéficier d'aménagements raisonnables.

Ces besoins spécifiques, ce sont des troubles, un handicap, une maladie qui rendent l'apprentissage compliqué. Un aménagement raisonnable sera un matériel adapté, une autre organisation ou une approche pédagogique différente. Brigitte Michel, dans la région de Mons-Borinage, a débuté en 2014, rejointe ensuite par Pascale Rauchs, à Charleroi, et Corinne Dumortier, dans le Centre. C'est l'équipe de choc de la «Cellule Aménagements Raisonables de l'enseignement provincial» destinée à nos 20 écoles fondamentale et secondaires dites «ordinaires».

«Certains élèves peinent avec l'écriture manuscrite», explique Pascale Rauchs. «C'est parfois le cas pour les enfants souffrant de dyspraxie ou de dyslexie. On privilégiera le support numérique pour qu'ils suivent les cours dans l'enseignement ordinaire. La logistique peut s'avérer compliquée, surtout si l'élève n'est pas le seul dans la classe à bénéficier de ces aménagements.»

La cellule aidera les établissements scolaires à concrétiser les

demandes. Opérationnelle depuis l'an dernier, elle harmonise ce que Brigitte Michel met en place depuis 2014 dans les écoles montoises. Comment ? En collaborant avec le CPMS et la personne de contact «AR» au sein de chaque école. «Nous apportons un soutien dans les tâches administratives imposées par le décret, informons et documentons les enseignants. La demande d'aménagement raisonnable peut venir de diverses personnes.»

Ainsi, explique Rossana Tasca, enseignante et référente «AR», «au LPST de Soignies, au premier degré, un élève sur deux nécessite un aménagement raisonnable pour suivre sa scolarité dans l'ordinaire.» Depuis deux ans, les enseignants du premier degré organisent des classes flexibles adaptées aux besoins. «L'élève peut choisir la position de travail qui lui convient le mieux et changer de place toutes les 20 minutes ». Ce type de classe met à disposition un matériel spécifique, d'abord obtenu grâce à des dons et ensuite en débloquent les moyens : coussins dynamiques, tipi pour s'isoler, coin lecture sur tatami, poufs, espace numérique, table

basse, espace créatif... L'école compte aujourd'hui 11 classes flexibles.

Les adaptations ne sont pas que matérielles. «Un de nos élèves dit «TDA» (troubles de l'apprentissage), bénéficie d'1/3 temps supplémentaire pour répondre à ses examens», explique Rossana.

Les sources financières multiples demandent recherche, imagination et implication de la part des équipes concernées : «Avec l'appel à projets Ecole Numérique, nous avons équipé 10 classes de tableaux interactifs, avec un autre appel, fourni 14 Ipad personnels».

Tous degrés confondus, le LPST compte 58 élèves à besoins spécifiques. Avant la mise en place de la cellule «AR», Rossana Tasca gérait seule ces dossiers. «Depuis l'arrivée de Corinne Dumortier, on avance plus vite. Je me focalise sur les aspects pédagogiques, elle modère les demandes des parents qui doivent rester «raisonnables». J'avance avec une personne de référence». Avec ses enseignants, la Province s'est engagée pour une école inclusive ! •

Une étudiante-entrepreneuse dans la lutte contre le harcèlement scolaire



HARCÈLEMENT OU CONFLIT À L'ÉCOLE ? On ne minimise pas !

«Toute souffrance est prise en compte dans nos écoles provinciales», assure Giovanna Cannizzaro qui pilote la Cellule d'Accrochage et de Bien-être à Hainaut Enseignement. Ce projet, elle l'a porté et défendu.

Sous sa coordination, les 19 écoles secondaires et l'école primaire du Hainaut travaillent en réseau. Chacune a nommé en son sein un ou deux référents, enseignant, éducateur ou assistant social. Assistés par les Centres PMS, ils outillent leurs collègues dans la mise en place de solutions adéquates de prévention ou gestion des violences scolaires dont des groupes d'entraide collaboratifs. Comment ? Avec une plateforme de travail développée par la Cellule, et plusieurs réunions par an.

150 fiches-outils en ligne

«150 outils de qualité sont à disposition et nous sommes en soutien. Un exemple : le protocole de mise en place d'un groupe d'entraide, un programme de transmission de compétences psychosociales pour fortifier la cohésion du groupe. Le

comité de direction de la DGEH et moi-même sommes extrêmement vigilants quant au choix des outils proposés qui doivent avoir une validité scientifique. Nous avons ainsi souhaité une collaboration avec les CPMS.»

Professeure d'anglais dans l'enseignement secondaire technique et professionnel à Charleroi pendant 22 ans, Giovanna Cannizzaro a l'expérience du terrain. Elle a aussi travaillé à la gestion de dossiers disciplinaires et au coaching d'équipes d'enseignants à Capp Hainaut, dans le cadre des pratiques collaboratives et du plan de pilotage. *«Il y a souvent confusion entre conflits et harcèlement. En Hainaut, quelle que soit la problématique, nous «enquêtons» d'abord. Le conflit s'exerce à force égale. Le harcèlement s'inscrit dans un rapport de force avec témoins, avec des faits répétitifs et un «écrasement» progressif de la victime.»*

Et de poursuivre : *«Nous nous inscrivons dans la résolution positive des problèmes sans balayer le Règlement d'Ordre Intérieur ou la possibilité de sanction. Il y a du non-négociable, comme la violence physique et verbale. Elaborer une charte dans l'école, en consultant*

A la HEPH Condorcet, les étudiants ne sortent pas qu'avec un diplôme : ils réalisent aussi leurs rêves entrepreneuriaux, comme Cassandra Gheys, future diplômée en communication. Son ambition : lutter contre le harcèlement scolaire. L'ASBL «Dans ma RUCHE» (Restons Unis Contre le Harcèlement à l'École) arrive dans nos établissements pour faire frémir ce fléau des temps modernes.

Cassandra, 26 ans, et un CV de plusieurs pages. Après un premier bachelier en assistante sociale, elle a enchaîné avec un master en sciences de l'éducation et effectué son stage de dernière année à l'IPESP La Samaritaine, son ancienne école, pour créer une cellule de lutte contre le harcèlement. Le projet «Sam TOUCH» est né.

Après cette expérience, elle entame un nouveau bachelier en communication sans perdre de vue la cause pour laquelle elle se bat : elle continue à entretenir la cellule en montant sa propre ASBL. Son but : étendre son champ d'action à toutes les écoles qui en auront besoin et créer un projet durable.

«Dans ma RUCHE» propose quatre services : la formation d'une cellule similaire à «Sam TOUCH» dans les écoles ; des ateliers de sensibilisation et de prévention au sein des classes ; des formations dédiées aux équipes et futures équipes éducatives ; des consultations individuelles pour les parents et jeunes. Bref, une structure pour lutter contre le harcèlement scolaire sur tous les fronts. C'est ce qui la différencie réellement des autres organisations existantes. La griffe de cette jeune entrepreneuse : son point de vue positif et une détermination qui l'empêche de sombrer dans le fatalisme.

les élèves sur la vie en classe : un outil construit avec les jeunes et qu'ils seront plus enclins à respecter». •

Infos : Cellule d'accrochage et de bien-être, Avenue de Gaulle, 102 à Mons, giovanna.cannizzaro@hainaut.be 0496/398.193

BIEN S'ORIENTER AVEC **DIORES**



Retour en images sur le colloque Orient'6 nous | organisé par le Projet FSE DIORES, en novembre 2019 à Mons

Ce n'est pas une nouvelle appli ou un GPS ultra perfectionné, c'est un projet dont nous vous avons déjà parlé à plusieurs reprises : un outil créé en 2017 pour aider chacun à s'orienter vers et dans l'enseignement supérieur, tout au long de la vie.

Ce projet, véritable service gratuit pour les citoyens, a fait du chemin depuis quatre ans et diversifié ses activités ! Aujourd'hui, la petite équipe propose des entretiens individuels d'information et d'orientation, des ateliers collectifs de connaissance de soi spécifiques aux jeunes et aux adultes ; des séances d'information collectives sur les métiers et les formations ; des ateliers collectifs de sensibilisation et bien sûr, des permanences d'information et d'orientation via la plateforme des trois Cités des Métiers de Wallonie : <https://frama.link/LNQR5m9g>.

DIORES est présent sur l'ensemble de la Wallonie. Toutes ses actions sont organisées dans les trois Cités des Métiers wallonnes (Charleroi, Namur et Liège) et dans les CEFO.

Depuis la crise sanitaire et le confinement, elles peuvent également être prévues de manière virtuelle !

Pour qui ?

«Tout au long de la vie» signifie à chaque étape de l'existence. DIORES s'adresse à l'élève désireux poursuivre son cursus par des études supérieures, à l'étudiant

remettant en question ses choix et voulant se réorienter, à l'adulte en pleine réflexion quant à une reconversion professionnelle nécessitant une reprise d'études. Et ça marche ! La preuve en quelques chiffres, pris sur une période qui s'arrête au 9 septembre 2020. En quatre ans d'existence, 668 entretiens individuels dont 211 en ligne depuis le début du confinement, 80 activités collectives dont 14 en ligne depuis le début de la crise sanitaire et 1211 citoyens qui ont participé aux séances et ateliers collectifs (288 concernés par les actions virtuelles). Enquêtes à l'appui, les participants sont satisfaits des services rendus. •

Et après ?

Le projet DIORES, cofinancé par l'Agence Fonds Social Européen, est une initiative de la Haute École Provinciale de Hainaut – Condorcet, avec le soutien de divers partenaires (Cités des Métiers de Charleroi, Liège et Namur ; Forem par les Carrefours Emploi Formation Orientation ; Pôles académiques hainuyer, Liège-Luxembourg et de Namur ; des Provinces de Hainaut et de Liège).

2020 est la dernière année de financement pour DIORES mais une suite est d'ores et déjà envisagée par l'équipe et les partenaires. Un signal positif a d'ailleurs été reçu il y a peu de la part du gestionnaire de l'Agence Fonds Social Européen : DIORES est l'un des projets comptabilisant le plus de résultats tangibles tant quantitatifs que qualitatifs de la programmation 2014 - 2020. C'est ça la Province !

UN HAINAUT

qui booste
la création !



© Alpixart Photography

Dernièrement, Hainaut Culture a renforcé ses outils stratégiques au service des créateurs en développant plusieurs formules de résidences artistiques. Il s'agit de faire la proposition à des plasticiens, des comédiens, des écrivains, des musiciens ou tout autre type de "créateurs", de les accueillir pendant un moment, au sein d'un lieu qui réunit toutes les ressources propices à l'expérimentation et à l'interaction avec le territoire.

Il y a quelques mois, c'est l'écrivain Carl Norac et l'artiste Carole Chaix qui étaient à La Louvière sur l'invitation de notre Secteur de la Lecture publique. Durant plusieurs jours, ils y ont arpenté l'Avenue Rêve d'Or (que nos sections quittent petit à petit pour gagner le Gazomètre) et ont écrit et illustré un livre à ce sujet.

Depuis 2017, le BPS22 a passé un accord avec le Conseil des Arts et Lettres du Québec. Une convention qui vient d'être renouvelée permet chaque année à quatre artistes québécois et quatre artistes belges de bénéficier de deux ou trois mois de résidence pour découvrir la vie culturelle à Charleroi ou à Saguenay (Québec) et développer leur réflexion artistique.

La Fabrique de Théâtre figure parmi les lieux de résidence reconnus par la Fédération Wallonie-Bruxelles et mène une politique offensive (avec près de 40 résidences chaque année!) auprès des artistes belges et internationaux. Toutes les disciplines y sont à l'honneur. Lorette Moreau, metteuse en scène, a déjà séjourné trois fois à la Fabrique et selon elle : «Le fait de travailler en immersion (dormir sur place, bénéficier d'une salle privative, etc) permet définitivement une belle concentration !».

Un projet pilote à la Maison Losseau

Dans le cadre de l'Envol des Cités, la Province offre un coaching personnalisé à de jeunes artistes. Les 7, 8, 14 et 15 novembre, les groupes sélectionnés participeront sur le site de La Hestre à des ateliers en compagnie de musiciens professionnels (Marka, Renaud Mayeur, Jacques Pili...) et bénéficieront de leurs conseils en vue de faire évoluer leur projet et participer le 2 décembre à la deuxième session des auditions à l'Eden (Charleroi).

2021 devrait voir l'offre encore s'étoffer avec deux projets, l'un mené par le Secteur des Arts plastiques proposant des résidences pour jeunes plasticiens sur le site de La Hestre ; l'autre à la Maison Losseau où, dès 2021, la Province lancera un projet pilote en accueillant des écrivains pour les faire entrer en résonance avec le patrimoine hainuyer via les fonds littéraires conservés au 39-41 rue de Nimy. Plus tard, c'est une Maison des Ecritures qui devrait voir le jour, au 43 de la même rue, suite à la transformation de l'immeuble légué en 2015, par l'héritière de Léon Losseau à la Fondation Losseau. À suivre donc ! •

Des bons plans et un concours



En surfant sur l'intranet, découvrez près de 200 offres «privilege» permanentes et temporaires de loisirs, habitat, hébergement, stages...

Cosette Reynders est la spécialiste des bons plans : à l'affût, elle traque les nouveautés ! En cette période particulière, difficile de solliciter les commerçants ou les partenaires. Mais, quelques activités culturelles reprennent ! Par exemple, vous pouvez bénéficier du deuxième tarif pour tous les événements proposés par MARS - Mons arts de la scène ! Bousculés dans vos habitudes, et sous réserve des contraintes sanitaires imposées par les différents pays, vous trouverez aussi de nombreux hébergements en Belgique et des séjours en France, tels que le domaine skiable Les Orres et le château de Collonges, proposés par nos collègues de TERALIS.

Pour bénéficier de ces offres et autres réductions, il suffit de disposer d'une carte ou d'une attestation provinciale que vous vous procurez via le formulaire de demande qui se trouve sur l'intranet et aussi auprès de cosette.reynders@hainaut.be

Parmi les nouveautés et pour booster le tourisme de proximité, les collègues de la Fédération du Tourisme provincial ont créé un PASS. Il vous permettra de découvrir les sites touristiques à deux pas de chez vous. Pour l'obtenir, vous devez être domicilié en Hainaut et avoir plus de 18 ans. Demandez le PASS auprès de federation.tourisme@hainaut.be ou 065/36.04.64 •

Parmi les offres temporaires destinées aux agents provinciaux et grâce à une collaboration établie depuis plus de 15 ans entre Pairi Daiza et la Province de Hainaut et en particulier HGP-Espaces verts, l'IGRH-DSQ Actions de socialisation, propose aux agents provinciaux de participer à un concours pour gagner deux entrées maximum pour Pairi Daiza à utiliser lors d'une journée de détente au choix.

Les 140 premiers participants ayant correctement répondu aux deux questions, recevront par courrier, deux entrées pour découvrir le parc, en fonction des périodes d'ouverture. Compte tenu du contexte actuel et des mesures sanitaires en application, les gagnants veilleront à vérifier les horaires et à réserver leur visite avant leur départ.

Répondez au plus vite, par mail aux deux questions, en n'oubliant pas de mentionner : votre institution, nom, prénom et adresse personnelle complète, à cosette.reynders@hainaut.be.

(Attention, un seul mail par famille/domicile)

CONCOURS - Il suffit de répondre à ces deux questions !

- A** - En 2020, combien de MONDE Pairi Daiza propose-t-il à la visite ?
 A 6 A 8 A 11
- B** - En 2020, combien de PANDAS GEANTS vivent à Pairi Daiza ?
 B 3 B 5 B 7

Conditions générales - Les 140 premières réponses, comportant toutes les informations réclamées et correctes seront sélectionnées. Les entrées ne sont ni cessibles, ni échangeables en espèces et valables jusqu'au 19 mars 2021. La participation à ce concours implique l'acceptation inconditionnelle des points repris ci-dessus. Aucune contestation à ce sujet ne sera prise en considération. Les données personnelles transmises seront uniquement utilisées dans le cadre du concours.

Le service de communication est partenaire du jeu «la Mémoire des Rues», proposé par les 4 télés locales du Hainaut. Nos équipes fournissent la séquence des trackers, une plongée en mode d'enquête policière dans les richesses du patrimoine hainuyer. Envie d'y participer ?»

Tel : 064/88 25 25
www.antennecentre.be
lamemoiredesrues@gmail.com
 Antenne Centre • Jeu MDR •
 Rue de la Tombelle, 92
 71 10 Houdeng-Aimeries

TÉLÉMB



PARTICIPEZ!

Pour participer à l'émission télé

Nom:
 Prénom:
 Age : Tél:
 Rue: n° bte.....
 Code Postal:..... Localité:
 Profession:
 E-mail:

ou scannez ce code pour envoyer un email d'inscription



Qu'il s'agisse du simple Bic avec lequel vous écrivez ou de la photocopieuse que vous utilisez, tous ces objets de notre quotidien professionnel sont passés un jour par un marché public géré par l'Office Central des Achats. Nichée au sein de la Direction financière, cette petite cellule fait un maxi travail.



FAITES VOTRE MARCHÉ !

Si la simple évocation des mots «marchés publics» peut faire crisper certains d'entre nous tant la matière est complexe, les huit agents de l'Office Central des Achats semblent quant à eux s'épanouir dans leur tâche : «On gère tous les achats de fournitures et de services pour l'ensemble des institutions provinciales, nous précise Romina Henry, à la tête de l'OCA, ce qui représente environ 170 marchés publics passés par an et 3000 bons de commandes. Cela va de la simple fourniture de bureau à la machine de laboratoire la plus sophistiquée pour Hainaut Analyses ou encore un robot de traite pour le CREPA, voire du foin pour les animaux». Une charge travail variée et conséquente que la crise du Covid-19 n'a fait que renforcer «De nouveaux besoins sont apparus comme

les masques chirurgicaux (près de 140.000 ont été commandés !), les gels hydroalcooliques, et autres gants jetables. Pour que les agents en bénéficient au plus vite, nous avons donc dû accélérer les procédures, heureusement la loi le permet sur base de l'urgence impérieuse». Grâce à sa centrale d'achat et ses 200 adhérents, l'OCA peut également mutualiser les besoins : «Les membres de la centrale d'achat ne sont autres que les communes hennuyères, CPAS, Sociétés de logement, ASBL, etc. Nous les interrogeons lorsque nous lançons des marchés pour des besoins courants et s'ils sont intéressés, nous les intégrons au marché. C'est un gain de temps pour eux mais aussi d'argent grâce à des volumes d'achats plus conséquents.» Une Centrale qui rencontre un réel succès. •

servicecinema.hainaut.be

Une organisation de la Province de Hainaut

Rencontres du Film pour la Jeunesse

2020 du 13 au 20 novembre

Région du Centre

LA LOUVIÈRE C LA LOUVIÈRE CENTRE-VILLE



Quand la maîtrise végétale s'apparente à la maîtrise du corps : Stanislas Durieux, Inspecteur de Police, formateur en maîtrise de la violence à l'Académie Provinciale de Police du Hainaut nous livre sa passion pour le bonsaï, véritable philosophie de vie qui a débuté depuis son enfance.

Depuis quand t'adonnes-tu à cette passion ?

J'avais huit ans quand mon père nous a inscrits mon frère et moi au judo, sport martial japonais. Je fête, cette année, 50 ans de pratique. Très tôt, je me suis familiarisé avec le decorum du Japon et certains principes liés à sa culture, ses coutumes, sa religion, son architecture et ses jardins si particuliers.

Vers 14 ans, j'ai acheté un premier arbre, qui n'avait rien à voir avec un bonsaï mais dont le tronc et le feuillage me plaisaient et je l'ai planté dans le jardin familial, d'autres ont rapidement suivi.

Quelles sont les qualités d'un bonsaï-ka ?

Le bonsaï est un arbre délicat qu'il ne faut pas bousculer, il se développe lentement. J'y consacre quelques minutes quotidiennement, plusieurs fois par jour. La moindre négligence peut lui être fatale.

Les qualités essentielles sont le respect de l'arbre, la patience, la résistance et la persévérance. Il faut se fixer des objectifs réalisables pour éviter tout découragement et rester humble : c'est un apprentissage permanent.

Ta passion enrichit-elle ton métier ?

Il existe de nombreuses similitudes entre le façonnage d'un bonsaï et la formation en maîtrise de la violence de nos aspirants à l'Académie.

Quand on décide de former un bonsaï, il faut le sélectionner. Certains arbres ne donneront jamais

un bonsaï. Dans la formation policière, il y a aussi une sélection avant de pouvoir accéder à l'apprentissage. Certaines personnes, par leur attitude, mode de pensée, condition physique ne feront jamais de bons policiers. On place le bonsaï dans un pot adéquat (cadre pédagogique de l'Académie), on ajoute du substrat (connaissances), on fait grossir le tronc avec des engrais (supports pédagogiques, évaluations...). Dès que le tronc est fort, on s'occupe des branches.

Un autre élément est l'analogie dans le vocabulaire : on forme un bonsaï, comme on forme un policier. Il y a des troncs communs avec des branches particulières. On parle de culture policière. On guide l'apprenant, on guide une branche de bonsaï.

Dans la culture du bonsaï, soit on plante une graine et on attend 30 ans qu'elle pousse. Soit on prend un «yamadori», un arbre prélevé en montagne, qui a subi des conditions de vie extrêmes et est habitué à la souffrance. On le met en pot, c'est délicat. Si on parvient à utiliser ce vécu, il donnera un bien plus beau résultat qu'un arbre semé. En formation, nous avons plutôt des «yamadori» (rires) qui ont un vécu, une histoire, une culture et une éducation. Leur donner un cadre est parfois compliqué mais chaque vécu apporte une richesse complémentaire à la formation.

Mes bonsaïs et moi, nous nous cultivons mutuellement : ils sont une source inépuisable de recherches et de découvertes. Je les élève, ils m'élèvent en retour. •