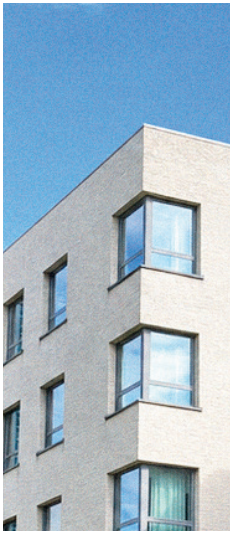
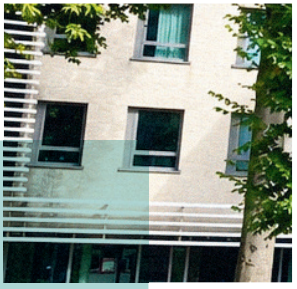
Centre Hospitalier
JEAN TITECA
ASBL-VZW











Rapport annuel

2025

Une année de lien et de cohésion



Sommaire...

00. Le mot d'introduction ... 04
01. Rencontre & Vision ... 06
02. Les projets ... 08
03. Mouvements & Talents ... 12
04. Information & Proximité ... 14
05. Évolution & Cohésion ... 18
06. Eco & Co ... 20
07. Ouverture & Échanges ... 22
08. Dynamique & Partage ... 24
09. Synergie & Rencontre ... 26
10. Enjoy ... 28
11. Les chiffres ... 32

Le mot d'introduction...

Cette année 2025, le CHJT a vibré d'une énergie collective évidente, mêlant innovations audacieuses, échanges stimulants et moments de partage authentiques. Des projets structurants comme "Impact" ou "Trace-Médoc" ont propulsé nos équipes vers des pratiques plus sécurisées et intégrées, tandis que les nouvelles nominations et les évolutions organisationnelles ont insufflé un dynamisme renouvelé.

L'ouverture s'est invitée partout : immersions inter-unités, rencontres avec futur·e·s talents, équipes mobiles rayonnantes à l'extérieur, MSP en pleine transformation.

Côté convivialité, impossible d'oublier les fêtes animées, les team buildings chaleureux, le terrain de pétanque ensoleillé ou les œuvres collectives nées des ateliers art-thérapie.

La démarche environnementale s'est aussi affirmée avec des actions concrètes, du tri des déchets aux panneaux photovoltaïques.

Chaque chapitre de ce rapport illustre cette belle dynamique : construire ensemble un soin plus humain, plus vert, plus connecté. Ces avancées, portées par la mobilisation de tous·tes, témoignent d'une institution vivante et tournée vers l'avenir.

Au-delà des chiffres, c'est bien notre engagement commun qui se révèle, fidèle aux valeurs de bienveillance, professionnalisme, innovation et du faire ensemble.

01. Rencontre & Vision...

Imaginer demain

Nos partenaires et nos équipes ont tissé un réseau solidaire, porté par une ambition collective d'innovation et de soins partagés au service des personnes soignées.

Vers un réseau intégré et solidaire

Le projet "Impact", visant la création d'un **réseau de soins intégrés**, a franchi une nouvelle étape structurante avec le soutien du Fonds Impact Together de BNP Paribas Fortis géré par la Fondation Roi Baudouin.

Porté collectivement par les équipes des différentes entités, Bivouac-Nausicaa, CASMMU et le CHJT, il mobilise aujourd'hui plus de 50 collaborateur·rice·s engagé·e·s dans un travail de co-construction ambitieux.

À travers les groupes ECO Clinique et Support & Appui, les réflexions se concrétisent autour de parcours patient·e·s pilotes, tout en intégrant les dimensions juridiques, financières, organisationnelles et humaines nécessaires à la mise en œuvre du réseau.

Les organes d'administration, réunis en comité de pilotage, ont validé plusieurs orientations clés, notamment le choix d'un modèle juridique commun et le lancement du travail de définition de l'identité du réseau. Ce futur "branding", construit avec l'appui d'une agence spécialisée, viendra renforcer la lisibilité et la cohérence de l'ensemble, tout en respectant les identités propres à chaque structure.

En parallèle, les travaux se poursuivent activement en vue de l'élaboration du plan stratégique et de déploiement du réseau, intégrant un volet financier essentiel pour soutenir les ambitions cliniques.

Si le fonctionnement quotidien des équipes reste inchangé à ce stade, cette dynamique collective constitue une opportunité rare de participer à la construction d'un projet commun d'envergure, fondé sur des valeurs partagées de solidarité et d'humanisme, au service des patient·e·s et de la société.

02. Les projets...

Créer, tester, avancer

Les équipes se sont mobilisées autour d'objectifs communs à travers des projets structurants, avec pour priorité l'amélioration des soins et des pratiques.

Les "4 Mieux" pour une traçabilité renforcée

Le **projet "Trace-Médoc"** vise à améliorer **la traçabilité des médicaments**, depuis l'admission du·de la patient·e jusqu'à sa sortie de l'hôpital, en retraçant chaque étape de son parcours au sein **du circuit du médicament**.

Il adopte une approche intégrative qui s'articule autour de trois volets : clinique, pharmaceutique et financier résumés en une seule expression **"les 4 Mieux"** pour : **Mieux prescrire - Mieux préparer - Mieux administrer - Mieux tarifier**.

Cette démarche s'est illustrée lors du Congrès français de psychiatrie à Cannes, où l'équipe a porté avec fierté les couleurs de l'institution. Elle fait également le lien avec le développement durable, notamment à travers la déprescription des benzodiazépines.

Le projet "Trace-Médoc" incarne une démarche d'amélioration continue, au service d'une prise en charge plus sûre et responsable, en cohérence avec les enjeux contemporains de la santé.



Respirer l’avenir - Le tabac en psychiatrie

Le **projet "Respirer l’avenir"** vise à mieux **prendre en compte la question du tabagisme en psychiatrie**, en proposant aux patient·e·s qui le souhaitent un accompagnement adapté vers la réduction ou l’arrêt du tabac. Cette démarche repose sur une approche volontaire, centrée sur les besoins et le rythme de chacun·e.

Le dispositif s’est structuré progressivement autour d’une campagne de sensibilisation, menée notamment en collaboration avec le FARES (Fonds des affections respiratoires) et de groupes d’accompagnement.

La présence d’une tabacologue au sein de l’institution constitue une avancée importante, permettant de soutenir les équipes.

Ce projet participe à une meilleure prise en compte de la santé globale des patient·e·s, en cohérence avec les enjeux spécifiques de la psychiatrie.

Faire vivre nos valeurs au quotidien

Depuis septembre 2023, le **projet "Valeurs"** s’inscrit dans une dynamique collective visant à renforcer l’identité et la cohérence institutionnelles. À travers la désignation d’ambassadeur·rice·s, les équipes sont invitées à réfléchir ensemble à la manière dont nos valeurs - **bienveillance**, **professionnalisme**, **innovation**, **ensemble** - se traduisent concrètement dans les pratiques quotidiennes.

Les échanges menés ont rapidement mis en évidence la nécessité de donner du sens à ces notions, en les illustrant par des situations vécues sur le terrain.

Dans cette perspective, l’institution a mis en place une démarche participative afin de recueillir les perceptions et les propositions des professionnel·le·s et de favoriser ainsi une appropriation collective.

Une transition numérique au service des pratiques

Le déploiement de **Microsoft 365** constitue un nouveau projet structurant, mené en collaboration avec nos ASBL partenaires Bivouac-Nausicaa et CASMMU.

Cette transition vise à renforcer les outils numériques et à soutenir des pratiques plus fluides, sécurisées et collaboratives.

La première étape, centrée sur la migration des boîtes mails, a débuté par une phase test concluante avant un déploiement progressif afin de garantir la continuité des activités et la préservation des données.

Au-delà de la messagerie, Microsoft 365 ouvre des perspectives en matière de partage et de gestion des documents, tout en harmonisant les pratiques.

Repenser la prise en charge des situations de crise

L’unité des Oliviers a poursuivi le développement de son projet thérapeutique basé sur le **modèle HIC** (High & Intensive Care) visant à proposer une prise en charge plus intensive, structurée et adaptée aux situations de crise. Ce modèle invite à repenser à la fois l’organisation des soins et les environnements thérapeutiques.

Sa mise en œuvre s’accompagne de défis, liés notamment aux évolutions d’équipe et à l’adaptation du modèle au contexte bruxellois. Elle met également en lumière l’importance du travail en réseau, en particulier pour assurer la continuité des parcours et le relais des patient·e·s.

03. Mouvements & Talents…

Un vent nouveau sur nos équipes

Nouvelles énergies, talents internes : un dynamisme renouvelé souffle sur les équipes du management au service de la qualité des soins.

Renforcer nos équipes, accueillir de nouvelles énergies

Dans une dynamique de renouveau et de valorisation des talents, plusieurs nominations ont marqué l'année et insufflé un nouvel élan à nos équipes. Le **Dr Sébastien Theunissen** a pris la **Direction du Département Médical et Psychologique**, tandis que la **Dr Zeliha Zingir** a rejoint l'équipe de l'ASBL Nausicaa en tant que médecin psychiatre, tout en poursuivant son engagement auprès des MSP pour soutenir l'autonomie et les projets de vie des personnes accompagnées.

Christelle Evrard occupe désormais la fonction de **Directrice des Soins**, aux côtés de **Jérôme François**, nommé **adjoint** à cette direction, et d'**Antoine Delaite**, promu **Infirmier Chef de Service** pour le TSI (Trajet de Soins Internés) et rétablissement. Ces évolutions traduisent une volonté d'harmoniser les processus, de soutenir les projets en cours et de favoriser le développement de nos talents internes en leur confiant des responsabilités à la hauteur de leurs compétences.

Du côté des fonctions supports, **Benoît Loop** a pris la **Direction des Ressources Humaines**, fort de vingt ans d'expérience internationale dans la santé, tandis que **Valérie Ghijsdael** assure désormais la **responsabilité Soft RH** pour dynamiser nos politiques de formation et de gestion des carrières.

Ces arrivées témoignent de notre engagement à mobiliser des expertises variées au service d'une institution vivante et tournée vers l'avenir.

04. Information & Proximité...

Partager l'essentiel

Directions, équipes et nouveaux arrivant·e·s se sont rapproché·e·s grâce à des moments d'échange fluides, favorisant une communication conviviale au quotidien.

Les Welcome Days : une intégration réussie

Les Welcome Days se sont imposés comme un **outil clé d'intégration des nouveaux·elles arrivant·e·s**. Ces journées d'accueil, enrichies par les retours positifs des participant·e·s, offrent un accès à l'essentiel : présentation de l'ASBL, philosophie de soins, missions et vision institutionnelle.

Le format, ajusté pour plus d'efficacité, inclut un "speed-meeting" dynamique permettant des échanges directs avec certains services ; IT, psychologue du personnel, représentants des travailleur·se·s, et bien d'autres.

Une belle manière de s'immerger dans la culture CHJT.

Les Codir Corner : un échange pour mieux comprendre

Ces **moments de rencontre** entre les directions et les membres du personnel permettent à chaque département de présenter ses missions ainsi que les enjeux qui y sont liés.

Accessibles à tous·tes, ils se déroulent dans un format convivial et structuré. L'objectif étant d'**offrir** à chacun·e des **informations clés** favorisant une meilleure compréhension de notre environnement de travail.







Le cycle de conférences : une expertise au service des équipes

Le cycle de conférences du CHJT s'est adapté pour mieux répondre aux attentes des équipes, avec plusieurs séances organisées désormais en journée. Ce format concilie les **objectifs externes** (visibilité, renforcement du réseau, recrutement,…) et **internes** (formation du personnel, rencontres et collaborations,…).

Des intervenant·e·s de qualité, tels que le **Dr Antoine Lagaude,** psychiatre addictologue, ou **Laura Cohen**, substitut du procureur, abordent des **thématiques essentielles** comme les consommations chez les patient·e·s psy ou les évolutions législatives en santé mentale. Un programme riche et ouvert à tous·tes.

MAPI et GAP : deux nouvelles formations…

Le catalogue de formations du Département des Soins s'est enrichit de deux nouveaux modules adaptés aux enjeux du terrain. La **formation MAPI** (Maîtrise Agitation Physique et Isolement), animée par les soignant·e·s internes, vise à uniformiser les pratiques de mise en chambre d'isolement tout en respectant les projets thérapeutiques spécifiques.

La **formation GAP** (Gestion Agressivité Physique), développée en collaboration avec un expert externe, s'adresse à l'ensemble du personnel en contact régulier avec les personnes soignées pour mieux maîtriser les situations d'agressivité.

Deux enquêtes : un élan collectif

Pour la 4e année consécutive, le CHJT a participé à l'**enquête SCORE** (SPF Santé Publique & UCLouvain), atteignant 52 % de participation. Cet engagement fort du personnel a permis d'identifier et de mettre en place plus de 30 actions rapides.

Ainsi, pour la première fois, en lien avec ses valeurs institutionnelles, le CHJT a mis en place un atelier autour des résultats SCORE. Les managers ainsi que les ambassadeur·ice·s ont analysé ces résultats. L'objectif était double : permettre la prise de connaissance du rapport global et identifier une méthodologie de travail réutilisable avec les équipes.

Un outil spécifique a ensuite permis d'aider les participant·e·s à mettre en place des actions locales sur des thématiques sur lesquelles ils·elles ont un impact direct.

Dans le cadre de la campagne **"Qu'est-ce qui est important pour vous"** pilotée par la PAQS (Plateforme pour l'Amélioration Continue de la Qualité des Soins et la Sécurité des patients), plaçant la voix des patient·e·s au cœur de leur prise en charge, les équipes du CHJT ainsi que les équipes mobiles et les équipes des deux MSP se sont nourries des retours recueillis pour alimenter leur réflexion et inspirer des ajustements concrets.



05. Évolution & Cohésion...

Construire ensemble

Fonctions renforcées et synergies optimisées ont marqué plusieurs améliorations, consolidant la qualité et la sécurité de notre accompagnement.

Renforcer les synergies au service de tous·tes

La mise en place d'un **SLCI** (Service de Lutte Contre l'Incendie) actif 24h/24 et 7j/7, constitue une avancée structurante dans notre dispositif global de gestion des risques. Porté par des EPI (Équipier·ère·s de Première Intervention) issu·e·s de l'ensemble des métiers, ce service vise à prévenir les situations à risque et à coordonner efficacement les interventions et évacuations. Il s'appuie sur des procédures claires, des exercices réguliers et une collaboration étroite avec les services de secours, tout en mobilisant la vigilance de chacun·e au quotidien.

Parallèlement, l'évolution de notre organisation reflète une volonté de renforcer les synergies entre services et d'adapter nos fonctionnements aux réalités du terrain. Certaines fonctions ont ainsi été redéployées ou renforcées au sein du **Département Infrastructures et Logistique**, notamment avec l'arrivée d'un **nouveau coordinateur**, afin de soutenir une meilleure gestion entre équipes aux missions complémentaires.

Cette dynamique d'ajustement se poursuit également à travers l'évolution de rôles clés. Le **département RH** a ainsi engagé une réorganisation visant à offrir un service plus structuré et en adéquation avec les attentes des équipes. Dans cette même logique, le repositionnement de la fonction de **diététicien** au sein du département médico-psychologique a permis de consolider les liens entre les dimensions somatiques et thérapeutiques, tandis que la coordination du **trajet de soins adolescents** est désormais répartie afin de mieux répondre à la complexité croissante des besoins.

Enfin, au-delà des évolutions structurelles, des initiatives plus transversales contribuent à renforcer le lien entre collègues et à soutenir une culture institutionnelle partagée. La mise à disposition d'une **bibliothèque commune** illustre cette volonté de créer des espaces d'échange, de curiosité et de transmission, accessibles à tous·tes.

06. Eco & Co...

Vers un hôpital plus vert

Actions concrètes et participatives ont renforcé notre démarche environnementale, au croisement des enjeux de santé, durabilité et qualité de vie.

Agir ensemble pour un environnement plus durable

En 2025, le CHJT a renforcé et clarifié ses pratiques en matière de **tri des déchets**, dans un contexte d'exigences légales en région bruxelloise. Le déploiement de poubelles de tri dans l'ensemble des locaux, accompagné d'affichages, a facilité les bons gestes au quotidien et a permis une meilleure orientation des déchets vers les filières adéquates. Des espaces spécifiques ont également été aménagés pour les déchets particuliers (médicaux, piles,...). L'implication de chacun·e, ainsi que la sensibilisation des patient·e·s, ont joué un rôle clé dans cette dynamique.

Dans le même élan, le CHJT a poursuivi ses efforts pour réduire son empreinte environnementale. L'installation de **panneaux photovoltaïques**, l'amélioration de l'isolation des toitures et des chaufferies, le remplacement des éclairages par des **lampes LED** ainsi que la mise en place d'un monitoring des consommations énergétiques ont contribué à une réduction significative des consommations et à une production d'énergie plus durable.

La mise en service de **deux vélos électriques partagés** a facilité les déplacements professionnels entre les différents sites. En parallèle, le **projet "Notre activité sera durable"** a mobilisé les équipes via des capsules vidéo et des ateliers, réalisés en collaboration avec la consultante Stéphanie Richard de "Care-Act-Terre", une meilleure compréhension des enjeux.

Enfin, les aménagements extérieurs ont contribué à améliorer le cadre de vie au sein de l'institution. Suite à l'enlèvement des modulaires, un réensemencement des espaces a permis l'apparition progressive d'une nouvelle pelouse, permettant de rouvrir le jardin aux patient·e·s comme lieu de détente et de convivialité au cœur d'un environnement plus verdoyant.







07. Ouverture & Échanges…

Des rencontres qui inspirent

Futur·e·s talents et équipes ont suscité des échanges stimulants, créant des liens précieux ouvrant de nouvelles perspectives.

Partager des pratiques, ouvrir des horizons

Dans un esprit d'ouverture et d'échanges constructifs, plusieurs initiatives ont nourri les liens entre nos équipes et nos partenaires externes. Les **immersions inter-unités** lancées par les infirmier·ère·s chef·fe·s des unités Atlas, Azur, Eole et Les Oliviers ont permis aux soignant·e·s de découvrir d'autres pratiques cliniques, d'enrichir leurs compétences et de renforcer la cohésion au sein du trajet de crise.

Ces temps forts se sont prolongés à l'extérieur, à travers la présence remarquée de nos ICANE (Infirmier en Charge de l'Accueil des Nouveaux·elles engagé·e·s et des Étudiant·e·s) au **Forum des étudiant·e·s infirmier·e·s** ou la **visite des parlementaires de la Commission santé bruxelloise**. Ces rencontres ont offert des occasions précieuses de présenter nos réalités et de tisser des liens avec les futur·e·s professionnel·le·s.

Par ailleurs, des dispositifs internes favorisent le partage et la formation continue ; les **Midis-cliniques** du service de psychologie créent un espace convivial pour échanger sur les situations cliniques, tandis que les réunions des **2M** (Middle Manager) permettent d'aligner stratégie institutionnelle et projets concrets. La **journée d'étude des assistant·e·s sociaux** en psychiatrie et le **colloque TSI** (Trajet de Soins Internés) ont également enrichi nos pratiques par des échanges inter-institutionnels stimulants.

Enfin, des formats innovants comme le **speed dating** avec les stagiaires en psychologie clinique illustrent notre volonté d'attirer les talents de demain tout en favorisant des rencontres authentiques et dynamiques.







08. Dynamique & Partage…

La MSP en mouvement

Laboratoire vivant, la MSP a mêlé projets ambitieux et moments de partage, faisant avancer résident·e·s et équipes dans un même élan.

Créer, accueillir, faire grandir

Depuis 2023, le projet de **future Maison de Soins Psychiatriques** se construit pas à pas. Après l'étude de faisabilité, les premières analyses techniques et architecturales, la validation du projet et l'acquisition du bâtiment, le dossier entre aujourd'hui dans une phase d'approfondissement.

Des ateliers réunissant les équipes et les futur·e·s utilisateur·rice·s ont permis d'affiner les besoins du terrain et d'imaginer un lieu à la fois fonctionnel, chaleureux et porteur de sens. Pensée dans une logique de rétablissement, cette **nouvelle MSP** vise à **renforcer l'accessibilité aux soins**, à **soutenir l'accompagnement global** des résident·e·s et à favoriser leur autonomie dans un environnement stable et sécurisant. Le projet s'inscrit dans une vision à long terme, rendue possible grâce à différents soutiens, notamment dans le cadre du programme FEDER BXL 2021-2027 (Fonds Européen de Développement Régional) et de la FONDATION ROGER DE SPOELBERCH.

En parallèle, la vie des MSP Quatre Saisons et Schweitzer s'est aussi illustrée par de beaux moments de partage. Parmi eux, un **projet de couverture thérapeutique** a particulièrement mobilisé résident·e·s et membres du personnel autour d'un objet pensé pour apporter réconfort et apaisement aux personnes en situation de détresse. Marché de Noël, sortie à Disney On Ice, voyage à Antalya,… ont rythmé l'année, offrant aux résident·e·s des occasions de découverte, de convivialité et d'expression. Afin de soutenir davantage le rétablissement, les résident·e·s participent également au staff clinique, mettant en avant leur expertise et contribuant, aux côtés des équipes de la MSP, à l'identification de pistes d'amélioration des soins. Ces initiatives témoignent d'un même élan : faire vivre un lieu en mouvement, où les liens, la créativité et le bien-être occupent une place centrale.







09. Synergie & Rencontre...

Les équipes mobiles en action

À l'extérieur, nos équipes mobiles ont multiplié les échanges, développant des collaborations précieuses tout en renforçant leur cohésion.

Tisser des liens, partager des pratiques

Dans une logique d'ouverture et de rencontre, les équipes mobiles ont multiplié les occasions d'aller à la rencontre du réseau et des lieux de vie. Leur participation à des événements tels que "Le Grand Bain", organisé par Brusano, leur a permis de faire connaître leurs missions, d'échanger sur leurs pratiques et de mieux comprendre celles d'autres acteur·rice·s du secteur.

Au-delà de ces rencontres, les équipes d'**Atome**, **Eolia**, **Précarité** et **Tela** ont aussi investi des espaces plus conviviaux, à l'image de moments partagés dans des lieux inclusifs comme "Kom à la maison", un restaurant participatif. À noter également que l'équipe Précarité a rejoint le CHU Saint-Pierre en fin d'année, marquant une étape importante dans son évolution.

Dans le même esprit, l'équipe mobile Tela a organisé son premier team building, mêlant réflexion collective et activité créative. Cette journée a permis de prendre du recul sur le fonctionnement de l'équipe, d'accueillir un nouveau collègue et de renforcer la cohésion du groupe.

Enfin, la première **journée des équipes mobiles francophones en santé mentale** a offert un espace riche en échanges entre professionnel·le·s. Les discussions autour des pratiques, des outils et des réalités du terrain ont nourri la réflexion commune et confirmé l'intérêt de ces rencontres entre équipes.







10. Enjoy...

Des moments qui rapprochent

Au rythme de moments festifs et créatifs, équipes et patient·e·s se sont soudé·e·s dans une dynamique collective.

Ensemble pour bien commencer l'année

Chaque début d'année s'ouvre sur un moment désormais incontournable : le **drink du Nouvel An**. Outre le traditionnel discours de Dr Pierre Titeca, le Président de notre Organe d'Administration et Alban Antoine, notre Directeur Général - l'occasion de revenir sur l'année écoulée, d'évoquer les perspectives à venir et de partager des idées collectives pour l'avenir - les participant·e·s ont pu échanger des messages positifs entre collègues via des petits papiers et mettre en lumière leurs réussites de l'année, renforçant ainsi les liens.

CHJT en baskets !

L'équipe running a de nouveau brillé aux **20 km de Bruxelles** et aux **10.30 km de Schaerbeek**. Chaque lundi et mardi, un groupe motivé s'entraîne ensemble, mêlant santé, cohésion et dépassement de soi. Ces rendez-vous sportifs renforcent les liens entre collègues, tous·tes unis sous les couleurs du CHJT.

Dans le même esprit, des moments partagés entre membres du personnel et personnes soignées, notamment lors de séances de **fitness** et de **boxe**, font place à l'énergie et aux rires. Autant d'instants qui reflètent, simplement et concrètement, le "faire ensemble".







Culture et initiatives : des regards qui inspirent

Deux initiatives culturelles sont venues stimuler la réflexion collective autour de la santé mentale. D'une part, la pièce **"Le Singe avait raison"** de et par Charles Hosten, organisée au profit du CHJT, a permis de sensibiliser un large public tout en soutenant des projets concrets liés à la santé. D'autre part, la projection du film **"Au bord du monde"**, du duo belge Sophie Muselle et Guérin Van de Vost, tourné au sein de l'institution, a offert un espace de rencontre entre membres du personnel, patient·e·s et partenaires.

Programme "Espace vivants"

Dans le cadre du **projet "Art-Thérapie"** mené en collaboration avec l'ASBL Art Without Bars, l'œuvre collective **"La Source"** a vu le jour. Un groupe de patient·e·s a ainsi participer à six ateliers créatifs, aboutissant à une installation inspirée d'un détail du tableau "L'Agneau Mystique" des frères Van Eyck.

Cet élan créatif s'est prolongé dans le **projet "CoLab"**, où le collectif Basement Bxl anime des ateliers rap et slam pour adolescents et adultes. Au programme : jeux d'écriture, découverte des styles de rap, création de textes et passage au micro sur une musique choisie.

Le **projet "Affaire de tous"** a quant à lui concrétisé d'autres idées conviviales, réunissant personnes soignées et membres du personnel, notamment lors de l'inauguration des terrains de pétanque.

Dans le prolongement du programme "Espace vivants", l'utilisation de la **salle de sport** en soirée pour les adolescents devient pérenne plusieurs soirs par semaine. Un espace encadré qui favorise la socialisation et le bien-être collectif.

Team buildings : des rituels qui soudent

Les équipes du CHJT organisent régulièrement des team buildings: **paella** pour l'entretien ménager, **fabrication de chocolats** pour la cellule transformation, **escape game** pour l'équipe mobile interne,... Ces journées "hors cadre" consolident l'esprit d'équipe et ravivent les valeurs qui nous animent. Des instants d'échanges authentiques qui soudent durablement les liens entre collègues.

Une fin d'année en douceur et partage

La fin d'année s'est parée de magie avec la **traditionnelle distribution des chocolats**. Le Dr Pierre Titeca, le Président de notre Organe d'Administration et Alban Antoine, notre Directeur Général, sont partis comme chaque année à la rencontre de tous les services. Le **concours photo de Noël** a suivi. Petite particularité cette année : pour participer, les équipes étaient invitées à s'associer avec un autre département ! L'Unité Alizé et les RH ont remporté le prix... ainsi que de délicieuses douceurs à partager entre collègues.

Fête du personnel en mode année 20

C'est dans une ambiance chic et festive, inspirée des années 20, que s'est déroulée la 5e édition de la fête du personnel organisée avec les ASBL Bivouac-Nausicaa et CASMMU. Une parenthèse conviviale, où plumes et paillettes étaient au rendez-vous. La décoration, tout simplement sublime, reflétait une fois encore le talent de la team déco, qui a su recréer une ambiance à la fois élégante et chaleureuse. Mais c'est surtout la bonne humeur de tous·tes qui a fait de cet instant un vrai moment de partage.

Portes ouvertes au CATS

Comme chaque année, le CATS (Centre d'Activités Thérapeutique et Scolaire) a ouvert ses portes à l'occasion du Parcours d'artistes. Cette édition a mis en valeur l'univers sensible et inspirant des adolescents autour du thème **"Maison Miroir"**.

Cette exposition a offert une opportunité unique de découvrir le talent et la créativité des jeunes artistes qui travaillent avec l'école Robert Dubois. Chaque œuvre présentée est le fruit d'un processus thérapeutique et artistique qui vise à développer l'**imaginaire** et l'**expression personnelle** de chaque adolescent.

À travers des techniques variées telles que la peinture, le collage, la photographie et même la poésie, les participants ont pu explorer différents médias pour donner vie à leur vision du thème. Un moment émouvant où se révèlent talents et émotions.

11. Les chiffres…

Des données qui parlent

Patientèle, effectifs, finances : ces indicateurs clés éclairent l'activité et les enjeux du CHJT tout au long de l'année.

Patientèle

Hôpital

Nombre de journées réalisées par indice de lits agréés

61 523

MSP

Nombre total de journées réalisées (4S : 21 713 - SCH : 16 436)

38 149

Lits Hôpital

Nombre de journées réalisées par indice

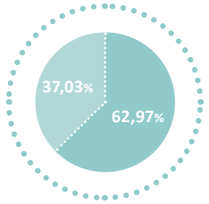


Indice A : service neuropsychiatrique d'observation et de traitement • **Indice IB** : traitement intensif de patients psychiatriques présentant des troubles graves du comportement et/ou agressifs • **Indice K** : service neuropsychiatrique infantile • **Indice T** : service psychiatrique de traitement • **Indice FK** : trajet de soins pour les jeunes sous mesure judiciaire avec une problématique psychiatrique

Membres du personnel

Nombre de salariés
Hôpital : 763 - MSP: 103
866

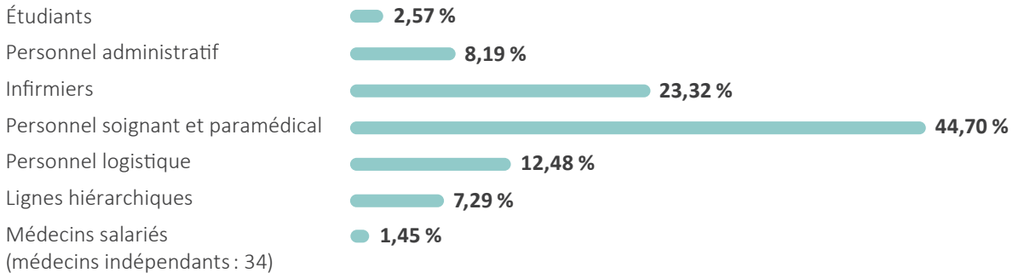
Nombre d'ETP
Hôpital : 472,33 - MSP : 61,04
533,37



Répartition de genre
Femme Homme

Ancienneté moyenne
des salarié·e·s
7

Les métiers de l'ASBL



Bilan et Compte de résultats

Bilan actif (en EUR)

Actifs immobilisés	60 861 100
Frais d'établissement	175 751
Immobilisations incorporelles	723 111
Immobilisations corporelles	59 955 262
Immobilisations financières	6 977
Actifs circulants	43 876 278
Créances à plus d'un an	0
Stocks et commandes en cours d'exécution	255 466
Créances à un an au plus	38 856 935
Placements de trésorerie	0
Valeurs disponibles	4 353 237
Comptes de régularisation	410 640
Total de l'actif	104 737 379

Bilan passif (en EUR)

Capitaux propres	38 365 739
Dotations, apports et dons en capital	76 136
Plus-values de réévaluation	0
Réserves	534 285
Résultat reporté	13 554 468
Subsides d'investissement	24 200 849
Primes de fermeture	0
Provisions pour risques et charges	5 647 521
Dettes	60 724 119
Dettes à plus d'un an	32 347 442
Dettes à un an au plus	24 194 961
Comptes de régularisation	4 181 716
Total du passif	104 737 379

Compte de résultats

Produits d'exploitation	64 422 816
Chiffre d'affaires	56 742 315
Production immobilisée	0
Cotisations, Dons, Legs	0
Autres produits d'exploitation	7 680 501
Bénéfice d'exploitation (+)	0
Perte d'exploitation (-)	3 268 737
Produits financiers	680 415
Charges financières (-)	1 070 190
Bénéfice courant (+)	0
Perte courante (-)	3 658 512
Produits exceptionnels	10 238 238
Charges exceptionnelles (-)	6 390 929

Coût des produits d'exploitation (-)	67 691 553
Approvisionnements et fournitures	2 417 278
Services et fournitures accessoires	11 717 673
Rémunérations, charges sociales et pensions	49 046 214
Amortissements et réductions de valeur sur frais d'établissement, sur immobilisations incorporelles et corporelles	3 349 271
Autres réductions de valeur	1 140 306
Provisions pour pensions et obligations similaires	0
Provisions pour grosses réparations, gros entretiens et autres risques	-126 735
Autres charges d'exploitation	147 546
Bénéfice de l'exercice (+)	188 796
Perte de l'exercice (-)	0

Contacts...

rue de la Luzerne 11 - 1030 Bruxelles

02 735 01 60 info@chjt.be www.chjt.be

Centre Hospitalier Jean Titeca

E.R. : Alban Antoine - CHJT asbl - rue de la Luzerne 11 - 1030 Bruxelles