

2011 - 2013

# La formation

un droit pour tous



Les actions du  FONDS SOCIAL isajh

# COMPRENDRE

## La sous-commission paritaire 319.2

Une commission paritaire regroupe les représentants des fédérations patronales et des organisations syndicales d'un secteur d'activités. La CP 319 a comme champ d'action les "Etablissements et Services d'éducation et d'hébergement". La SCP 319.2 concerne tout le champ de l'aide à la jeunesse, l'aide aux personnes handicapées, aux adultes en difficulté et l'aide au logement, pour des services des Communautés française et germanophone, la CoCoF et la Région wallonne. La SCP 319.1 a les mêmes compétences pour les services de la Communauté flamande.

Comme toutes les commissions paritaires, la SCP 319.2 remplit diverses missions.

Les principales sont de

- ✓ conclure des conventions collectives de travail - CCT ;
- ✓ prévenir ou régler des conflits sociaux via le bureau de conciliation ;
- ✓ conseiller les pouvoirs publics de tutelle des divers services.

Le CP et SCP sont en quelque sorte des organes « législatifs » (les partenaires sociaux y prennent également des décisions telles que l'octroi d'avantages en matière de prépension ou de formation des travailleurs.

## Les Fonds sociaux

Pour gérer concrètement ces initiatives et leur financement, les partenaires sociaux doivent disposer d'un organe ayant une personnalité juridique spécifique. La loi leur a permis de créer des « Fonds de sécurité d'existence », plus couramment appelés « fonds sociaux » ou « fonds sectoriels ».

Les Fonds de sécurité d'existence ont pour mission de

- ✓ de financer, d'octroyer des avantages sociaux à des personnes ou organismes ;
- ✓ de financer et d'organiser la formation professionnelle des travailleurs et des jeunes ;
- ✓ de financer et d'assurer la sécurité et l'hygiène des travailleurs en général.

Ce sont les organes « exécutifs » des CP. Ils sont gérés paritairement par des représentants des employeurs et des travailleurs.

La SCP 319.2 a créé 3 fonds sociaux que gèrent :

- ✓ Le Fonds ISAJH : les questions de formation continuée ;
- ✓ Le Fonds Mirabel : le plan Maribel ;
- ✓ Le Fonds Old Timer : le plan Tandem relatif aux fins de carrière.

## L'Apef asbl

L'Association Paritaire pour l'Emploi et la Formation :

L'APEF regroupe les organisations d'employeurs et de travailleurs qui gèrent les « Fonds de sécurité d'existence » du secteur non marchand francophone et germanophone, dans l'objectif de coordonner, soutenir et amplifier leurs actions. En matière d'emploi, par les Fonds Maribel social et d'aménagement de fin de carrière (Plan Tandem, Prépensions) et en matière de formation continuée par les Fonds qui perçoivent la cotisation « groupes à risque » de 0,10% sur la masse salariale.

L'APEF développe notamment des activités transversales pour plusieurs Fonds, telles le catalogue Formapef, des études et recherches ou la production d'outils, par exemple :

Plan de Formation : formations, Boîte à outils ;

ROF : Répertoire des Opérateurs de formation, consultable sur le site :

✓ l'APEF : [www.apefasbl.org/rof-questionnaire](http://www.apefasbl.org/rof-questionnaire) ;

✓ CReNoM : Tableau de bord des Services / Bibliothèque : [www.crenom.org](http://www.crenom.org).

# Table des matières

<b>ÉDITO</b> .....	4
<b>EVALUER – Mieux connaître le secteur pour redéfinir les priorités du Fonds</b> .....	6
Etude : Travailleurs peu qualifiés, travailleurs à temps partiel et formation continue .....	6
2006-2009 Evaluer : quatre années d’actions, quelques chiffres d’évaluation .....	11
<b>REBONDIR – 2011-2013</b> .....	12
Les objectifs .....	12
Les actions de formation .....	12
De l’importance de la concertation paritaire et du Plan de Formation .....	13
<b>AGIR</b>	
Financement du remplacement des travailleurs .....	14
Remboursement des droits d’inscription .....	17
Bourses pour élaborer le premier Plan de Formation .....	19
Appels à projets .....	20
<b>S’INFORMER</b>	
Informations supplémentaires - contacts .....	27



## La formation, un droit pour tous.

L'année 2010 fut pour le Fonds Isajh l'année de son 20<sup>ème</sup> anniversaire mais également une année d'évaluation des actions organisées de 2006 à 2009. La synthèse de ce processus d'évaluation fut effectuée lors la journée du 30 mars 2010 à Martinrou : « Evaluer pour rebondir ».

Un temps d'arrêt, bien nécessaire, avant de redéfinir des priorités et de proposer de nouvelles actions, notamment en fonction des nouvelles données budgétaires et des choix politiques négociés entre partenaires sociaux.

En 2010 également, nous avons pu découvrir les résultats de la recherche commanditée par le Fonds et menée à bien par Bernard de Backer et Paul Lodewick de l'APEF et qui s'intitulait : « Etat des lieux du personnel peu qualifié et du personnel à temps partiel et modalités de formation », étude disponible sur le site du Fonds Isajh et dont vous en trouverez une synthèse dans cette brochure.

La première partie de cette étude a permis de réactualiser certaines données du secteur :

Parmi les 20.000 travailleurs que compte le secteur : 43 % disposent au plus d'un diplôme «CESS max» (c.-à-d. d'un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur). Près de 50 % des travailleurs du secteur occupent un emploi à temps partiel.

Les actions du Fonds ont été multiples, diversifiées, riches et ont, certainement, élevé le niveau global de formation, contribué à la qualification, à la professionnalisation des métiers, à la qualité professionnelle du travail social mais force est de constater que globalement les travailleurs à temps partiels et les travailleurs disposant au plus du CESS furent moins concernés par nos actions (Appels à projets, Formapef...).

Tous les travailleurs ne sont donc pas égaux dans cette problématique : décréter le droit à la formation pour toutes et tous est loin de suffire. Dans les faits, l'offre de formation n'est pas égale pour tous. De plus l'appétence et l'accessibilité à la formation s'avèrent inversement proportionnelle au niveau de qualification. Ce constat va de pair et se corrèle avec la variable temps de travail et genre.

Tous les acteurs des secteurs de la SCP 319.02 ont tout à gagner à maximiser les chances et l'accès à la formation pour tous.

Tout à gagner,

pour la professionnalisation des pratiques sociales,

pour la qualité des services,

pour la juste reconnaissance sociale du secteur,

pour le dynamisme de l'action sociale,

pour favoriser le bien-être et la motivation au travail pour toutes les catégories professionnelles et durant toute la carrière professionnelle,

pour favoriser la mobilité professionnelle dans les secteurs et entre les secteurs ;

pour l'accès et/ou le maintien à l'emploi.

La gestion du Fonds est paritaire; les actions menées dans les différents services, avec un soutien du Fonds, le seront bien évidemment aussi.

Les partenaires sociaux en affirmant que la formation est un droit pour tous, encouragent la mise en œuvre de Plans de Formation dans les différents services. Cette démarche concertée permet en effet de concrétiser une réelle politique de formation au sein des services et une meilleure prise en compte de l'ensemble des catégories de travailleurs.

Nous avons donc le plaisir de vous présenter les actions du Fonds pour la période 2011-2013.

Nous espérons qu'elles rejoindront vos préoccupations :

**rendre la formation accessible à tous.**

Mais avant de vous laisser découvrir les nouvelles orientations, nous vous invitons à parcourir une synthèse de la recherche «Etat des lieux du personnel peu qualifié et du personnel à temps partiel et modalités de formation» ainsi que quelques données chiffrées à propos des actions du Fonds 2006-2009. La cellule administrative du Fonds répondra avec plaisir à toutes vos interrogations sur la mise en œuvre de ces actions.

MARS 2011



## Travailleurs peu qualifiés, travailleurs à temps partiel et formation continue :

*Une étude réalisée pour le Fonds ISAJH par Bernard de Backer et Paul Lodewick (APEF).<sup>1</sup>*

Cette étude en trois volets concernait celles et ceux qui n'ont pas de diplôme supérieur au Certificat de l'Enseignement Secondaire Supérieur (CESS), ainsi que les travailleurs à temps partiel – ces deux caractéristiques pouvant bien entendu se cumuler. L'objet était non seulement d'identifier le nombre de personnes concernées ainsi que leur localisation sectorielle ou géographique, mais également de prendre la mesure de leurs relations à la formation continuée. Quelques enseignements de ce travail, à la fois quantitatif et qualitatif, sur lequel nous reviendrons, notamment pour détailler les actions mises en place par le Fonds dans la foulée cette étude.

Le domaine professionnel concerné regroupe à peu près 20.000 travailleurs, actifs dans les **organisations** des secteurs de l'aide aux personnes **handicapées**, de l'aide à la **jeunesse**, de l'accueil des **adultes** en difficulté, des services d'accueil spécialisés pour la **petite enfance** (SASPE) et des associations **d'aide au logement**. **Cinq composantes internes**, donc, mais de taille extrêmement différente. A quoi, il convient d'ajouter **quatre tutelles**. Certains secteurs ne dépendent que d'une seule administration, comme l'aide à la jeunesse, les SASPE et l'aide au logement. L'aide aux adultes en difficulté relève de deux tutelles et l'aide aux personnes handicapées de trois.

Estimation ventilation sectorielle des travailleurs PP – Personnes Physiques (source : cadastres tutelles)

Tutelles Secteurs	Com. française	Com. german.	Région wallonne	Région de Bruxelles-Capitale (COCOF)	Total secteurs
Aide aux personnes handicapées		0,8%	50,8%	12,8%	64,4%
Aide à la jeunesse	28,1%				28,1%
Aide aux adultes en difficulté			3,8%	1,4%	5,2%
SASPE	1,6%				1,6%
Aide au logement			0,7%		0,7%
<b>Total tutelles</b>	<b>29,7%</b>	<b>0,8%</b>	<b>55,3%</b>	<b>14,2%</b>	<b>100%</b>

Qui dit quatre tutelles et cinq secteurs - ce qui donne huit sous-ensembles - dit aussi **multiplication des cadastres** ! Chacun de ces cadastres ayant ses modes d'élaboration et ses particularités qui les rendent difficilement cumulables. **D'où l'évaluation en pourcentage** des travailleurs en personnes physiques (PP) du tableau ci-dessous, qui montre le poids majeur de l'aide aux personnes handicapées, occupant pas loin des deux tiers des travailleurs, dont la majorité en Wallonie (AWIPH).

Une autre donnée globale, en provenance de l'ONSS celle-là, nous fournit la répartition des **travailleurs par genre et par statut** (ouvrier ou employé). Mais comme rien n'est simple dans les cadastres, nous n'avons pas la ventilation par secteur, car l'ONSS ventile ses données par code NACE, qui ne rentrent pas en concordance avec les secteurs.

<sup>1</sup> L'étude est téléchargeable sur le site [www.isajh.org](http://www.isajh.org)

	Employés		Ouvriers		Total	
Femmes	11.496	69,8%	2.124	68,3%	13.620	69,6%
Hommes	4.974	30,2%	988	31,7%	5.962	30,4%
Total	16.470	100,0%	3.112	100,0%	19.582	100,0%
	84,1%		15,9%		100,0%	

Ces données, qui se rapportent au 2<sup>e</sup> trimestre 2007, nous donnent une population globale très proche de celle obtenue par l'addition des cadastres tutelles (19.977), ce qui est rassurant... Quelques enseignements importants : le **poids prédominant des femmes** qui représentent près de 70% des travailleurs, l'importance non négligeable **des ouvriers qui sont avant tout des ouvrières**.

### CESS max et temps partiels : état des lieux

Ce tableau général étant posé, l'étude s'est attachée dans sa partie descriptive à tenter de repérer plus finement **le nombre et les caractéristiques des deux «populations cibles»**, les travailleurs moins qualifiés (baptisés «CESS max»)<sup>1</sup> et les temps partiels. Nous épargnons au lecteur les multiples analyses et travaux sur les cadastres des tutelles ou les données ONSS pour aboutir aux données suivantes :

- ✓ Il y a **8.681 travailleurs CESS max** sur 19.977 personnes physiques (cumul des données tutelles) actives dans le champ de la 319.02, soit 43%. Parmi eux, **un tiers d'ouvriers** et **deux tiers d'employés** (données tutelles)<sup>2</sup> ;
- ✓ **9.348 travailleurs sont à temps partiel** sur 19.582 personnes physiques (total différent, car données ONSS) actives dans le champ, soit 48%. Parmi eux, **82% de femmes** et 18% d'hommes. Le temps partiel touche principalement les femmes ;
- ✓ **4.978 travailleurs CESS max sont à temps partiel**, soit 57% des CESS max. Ceci signifie qu'à peu près un quart des travailleurs actifs dans le champ de la 319.02 sont des CESS à temps partiel (données tutelles).

On peut en déduire très logiquement que le nombre de travailleurs concernés par l'étude peut être **évalué à environ 13.000 personnes** («environ» : n'oublions pas que nous additionnons ici des données hétérogènes : 8 cadastres différents + ONSS), soit **65% de l'ensemble des travailleurs**. Pour le dire autrement, deux tiers des travailleurs de la SCP 319.02 sont soit CESS max, soit à temps partiel, soit les deux. «A risque», donc.

En matière de **répartition sectorielle**, l'essentiel des travailleurs CESS max est concentré dans le secteur handicap et **plus particulièrement dans les institutions d'hébergement, surtout pour adultes**. Le profil modal est celui d'une femme éducatrice ou ouvrière, travaillant à temps partiel dans le secteur handicap. **Si ce profil est le plus fréquent, il n'est évidemment pas unique**. 43% des CESS max travaillent à temps plein et l'on trouve un nombre important de travailleurs CESS max dans l'aide à la jeunesse, le secteur des adultes en difficulté, sans compter les puéricultrices des SASPE et les aides familiales des services AVJ (Aide à la Vie Journalière) en Wallonie.

Rappelons enfin que, selon les chiffres ONSS plus homogènes et plus fiables que ceux des tutelles, **il y a 3.112 ouvriers dans le champ, dont près de 57% sont à temps partiel** (même pourcentage que pour l'ensemble des CESS max) et 68% sont des femmes. Ce sont les ouvrières qui ont le régime moyen de travail le plus faible (0,65 d'un temps plein) et les employés hommes le plus élevé (0,89 d'un temps plein). On peut supposer que c'est au sein de cette population que l'on trouve également la majorité des personnes dont le niveau de formation est inférieur à un CESS et que l'on peut évaluer à un peu moins de 3.000 personnes.

<sup>1</sup> Pour éviter le jugement de valeur négatif de «peu qualifié». En effet, comme le souligne l'étude, «Un ouvrier dans une maison d'accueil sera généralement plus compétent qu'un psychiatre pour repeindre un plafond ou déboucher un WC. Dira-t-on du psychiatre qu'il est «peu qualifié» parce qu'il est incapable de repeindre un plafond?»

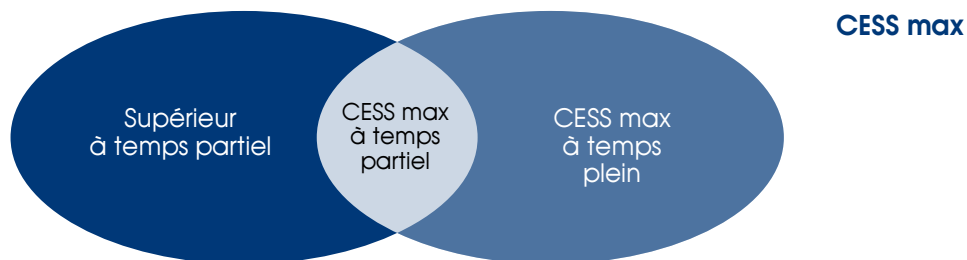
<sup>2</sup> Ces données résultent de l'agrégation des cadastres tutelles et leur fiabilité est variable.





> Une approche plus analytique et qualitative permet de distinguer différents groupes de population, non plus sur seule base de la qualification et du temps de travail, mais aussi de la fonction. Il faut également garder à l'esprit que le faible niveau de qualification (avec ses différenciations internes) est une caractéristique beaucoup **moins facilement réversible que la durée partielle du travail** et constitue statistiquement un plus grand frein pour la formation continue.

### Temps partiels



*Au centre du graphe, les travailleurs qui sont à la fois peu qualifiés et à temps partiel.*

- 1 Au centre du graphe, les travailleurs qui sont **à la fois peu qualifiés et à temps partiel**.
  - 1.1. Ce faible niveau peut en outre être associé à des **fonctions qui sont périphériques aux organisations** (ouvriers, femmes de ménage, techniciens, administratifs...), plus fréquemment à temps partiel, surtout le personnel technique. En matière de formation continue, peu de choses sont prévues pour eux. **Ils cumulent donc tous les handicaps : temps partiel, niveau de qualification et fonction périphérique, offre de formation rare.** Une proportion très élevée de ces travailleurs est composée de femmes.
  - 1.2. Une autre partie est constituée **d'éducateurs et de puéricultrices, plus « au coeur des missions »** (notamment les puéricultrices dans les SASPE) et donc plus souvent associés à la formation continue, avec leurs collègues à plein temps et/ou issus de l'enseignement supérieur. Certains d'entre eux ont un temps partiel « avantageux » (crédit-temps, interruption partielle de carrière...).
- 2 A droite du graphe, les **travailleurs peu qualifiés mais à temps plein**. Ils sont en principe plus insérés dans leur organisation et économiquement moins insécurisés. Une majorité d'entre eux, comme vu plus haut, est composée de travailleurs psychosociaux.
- 3 A gauche du graphe, **les travailleurs à temps partiel issus de l'enseignement supérieur**. La quasi-totalité pratique un métier psychosocial ou paramédical, proche du « cœur des missions ». Leur temps partiel est plus souvent que les autres associé à une autre fonction (thérapeute, enseignant, formateur, superviseur), voire « avantageux ». En tout état de cause, leur niveau de qualification leur rend la formation continue, associée ou non à leur fonction, plus accessible.
- 4 Une catégorie est évidemment absente de notre graphe : les **travailleurs à temps plein issus de l'enseignement supérieur**, environ 6.900 travailleurs, soit 35%.

### Rapport à la formation continue

Une autre partie de l'étude était consacrée au rapport des travailleurs CESS max et/ou à temps partiel avec la formation continue. Cette partie comportait, comme la première, des données **quantitatives et qualitatives**.

La partie quantitative était basée sur diverses études et données statistiques réalisées dans le champ de la SCP 319.02, mais aussi dans d'autres secteurs. Nous avons par ailleurs, sur le versant qualitatif, rencontré près de **80 personnes du secteur, travailleurs et directions** – et notamment 37 travailleurs CESS max suivant des études en promotion sociale. Un certain nombre d'ouvriers (« personnel technique ») faisaient partie de cet échantillon.

Il faut **surtout distinguer les travailleurs diplômés du supérieur et ceux qui ont un CESS maximum**, car la variable qui joue le rôle le plus important en termes de participation à la formation est celle du niveau de diplôme, plus que le temps de travail. Par ailleurs, la **variable temps de travail est la plupart du temps absente des études** sur le sujet, de même qu'elle est rarement prise en compte dans les données enregistrées par les organisations, les administrations ou les formateurs. Les données quantitatives collectées à diverses sources, quelles soient relatives à la formation continue en général (comme l'enquête du SPF Economie de 2008) ou à celle des



seuls travailleurs du champ - études du Fonds ISAJH<sup>1</sup>, analyses de la participation aux offres de formation soutenues par le Fonds, remboursement des inscriptions en formation qualifiante - nous donnent en effet des informations sur la participation en fonction du niveau de qualification mais pas du temps de travail (sauf pour les inscriptions en formation qualifiante remboursées par le Fonds).

Toutes ces données nous montrent, de manière convergente, que **le niveau de qualification est le facteur le plus discriminant**. Le genre, l'âge et la taille de l'organisation jouent également un rôle. Quant à la fonction au sein des CESS max, ces données nous indiquent que **le personnel technique participe nettement moins aux formations que les travailleurs psychosociaux ou les administratifs**.

De manière résumée, on peut établir **la hiérarchie suivante au sein des CESS max** en termes de participation à la formation continue, en commençant par ceux qui ont le taux moyen le plus faible (dans chaque cas de figure, le fait d'être une femme et/ou un travailleur âgé diminue le taux de participation) :

1. Personnel technique à temps partiel
2. Personnel technique à temps plein
3. Personnel administratif CESS max à temps plein ou partiel
4. Personnel psychosocial CESS max à temps partiel
5. Personnel psychosocial CESS max à temps plein

Enfin, notons que l'analyse des données concernant les formations soutenues par le Fonds ISAJH nous montre que **la participation des moins qualifiés est plus élevée dans les actions globales** (appel à projet, Plan de Formation) **que dans les formations individuelles «à la carte»**. Le lieu de la formation joue également un rôle, celles organisées collectivement sur site ayant plus la faveur des CESS max, comme les études antérieures l'avaient déjà montré. Ceci est cohérent avec ce que les personnes rencontrées (notamment les directions) nous ont dit.

## Objectifs et motivation de la formation continue

Les données collectées auprès de 80 acteurs de terrain<sup>2</sup> montrent que **le désir et les capacités de se former, voire de changer de métier**, des CESS max sont loin d'être négligeables, y compris auprès du personnel technique dont la présence dans les écoles de promotion sociale fut une des surprises de cette étude. On ajoutera que le même personnel semble **répondre positivement à des formations adaptées**, que ce soit par rapport à leur métier qui mériterait d'être valorisé ou par rapport au contexte et à la mission de l'organisation.

La formation continue des travailleurs moins qualifiés peut poursuivre **plusieurs objectifs**.

> **Le premier**, qui peut à la fois rencontrer l'intérêt des directions ou des tutelles et valoriser les travailleurs, est motivé par les **besoins de l'institution pour remplir sa mission sociale** vis-à-vis des bénéficiaires ou pour **améliorer son infrastructure**. Nous incluons dans cet ensemble l'objectif d'une **meilleure intégration du personnel technique dans l'institution** et de clarification de leurs relations avec les bénéficiaires (comme le fait, par exemple, le plan global de formation de l'Aide à la jeunesse). Du côté des **travailleurs psychosociaux**, cela peut s'incarner par des formations non qualifiantes spécialisées ou des formations qualifiantes, la plupart du temps menant à un titre d'éducateur spécialisé. En ce qui concerne **le personnel technique**, il y a d'un côté les formations relatives à leur métier et, notamment, **tout ce qui concerne le développement durable** (produits d'entretien, économie d'énergie, alimentation...), de l'autre la connaissance des missions de l'institution et de son public. Ces deux thèmes sont en général traités par des formations non qualifiantes qui peuvent développer les compétences, améliorer l'intégration de ces travailleurs et les valoriser au moins symboliquement. Mais les opportunités de formations qualifiantes ne doivent pas être négligées. Soulignons que peu de demandes se manifestent spontanément chez les travailleurs pour des formations strictement techniques, l'offre dans ce domaine étant sans doute peu perceptible pour les travailleurs de ce champ.

<sup>1</sup> Voir notamment l'étude Compétences professionnelles et formation continuée des intervenants sociaux, publiée en 2000 et intégralement téléchargeable sur le site de l'APEF. Voir surtout le chapitre 10, «Pratiques effectives de formation continuée».

<sup>2</sup> Leur représentativité est cependant aléatoire ; ce sont peut-être les personnes les plus motivées qui sont venues dans les groupes de discussion.



> **Un second objectif** est évidemment celui lié aux **projets plus personnels des travailleurs**, en terme de **mobilité** professionnelle interne ou externe, de **valorisation** salariale, de **reconnaissance** symbolique et d'ascension sociale, de «**remise en mouvement de soi**» quand on est «**au creux de la vague**». Ces objectifs impliquent la plupart du temps des formations qualifiantes qui, quand elles ne sont pas utiles à l'institution, peuvent générer des tensions avec la direction, voire les collègues de travail, d'autant que le processus s'étend en général sur plusieurs années. Ces tensions sont inévitables, les deux catégories d'acteurs n'ayant pas les mêmes intérêts ni les mêmes contraintes.

## Eléments facilitateurs et obstacles

**Commençons par le temps partiel**, dont la réalité est à **double tranchant**. En ce qui concerne les formations qualifiantes, qui apparaissent très difficiles à assumer pour des raisons de temps et de déplacements avec un Congé Education Payé de 120 heures (pour un temps plein), le temps partiel apparaît pour certains comme une opportunité de se former (si la situation est soutenable au niveau des revenus), alors que d'autres sont dans l'obligation de travailler à temps plein et hésitent beaucoup à entamer un processus de formation long, incertain et pas nécessairement valorisé.

**Les CESS max sont en principe dans une situation plus difficile**, leurs revenus étant inférieurs aux autres. Mais la présence d'un autre revenu dans le ménage, sans parler du soutien moral d'un proche, joue évidemment un rôle facilitateur.

La situation est différente pour les formations non qualifiantes, par définition plus courtes et souvent suivies pendant le temps de travail. Le fait d'être à temps partiel (ou d'être à temps plein avec deux temps partiels) constitue dès lors un obstacle pour suivre ces formations. Bien entendu, l'absence ou la faiblesse d'offres de formation spécifiques à l'intention du personnel technique ne joue pas un rôle encourageant.

**Viennent ensuite les motivations**, comme vu plus haut. Celles-ci peuvent être «**internes**», c'est-à-dire trouver leur origine dans un processus personnel (projet professionnel, désir de reconnaissance financière et/ou symbolique, adaptation aux nouvelles réalités, besoin de se «remettre en mouvement», de se dépasser...) ou «**externe**», en provenance des autorités de tutelle ou de la direction, voire des collègues de travail. Ces deux types de motivations peuvent se cumuler mais aussi agir en sens contraire. La direction peut s'opposer ou freiner le désir de formation, le travailleur peut résister à l'injonction de formation. Le cas de figure le plus favorable est celui d'un travailleur ayant une forte motivation personnelle et qui est encouragé par sa direction.

Par ailleurs, **la contrainte n'est pas nécessairement mal perçue**, l'invocation du «travailleur autonome et volontaire» en matière de formation pouvant agir comme une **violence symbolique paradoxale** à l'égard de populations qui ne sont pas dans ce modèle culturel. Cependant, les directions attirent l'attention sur le fait que les formations doivent être utiles pour remplir la mission sociale liée à leur reconnaissance par les tutelles, ceci dans le cadre des limites financières.

Dans ce contexte, **la logique des Plans de Formation** est a priori une démarche globale qui permet à la fois d'inclure le maximum de personnes dans le processus de formation et de mieux faire correspondre celui-ci avec les besoins de l'institution. **Ceci à condition de ne pas négliger** lors de sa mise en œuvre concrète par les organisations **le personnel technique en particulier et les travailleurs moins qualifiés en général**. Mais cela ne doit pas se faire au détriment des formations qualifiantes et plus généralistes des CESS max, entamées dans une perspective de promotion sociale. **L'analyse d'une quarantaine de Plans de Formation, soutenus par le Fonds**, montre par ailleurs que, si moins de la moitié d'entre eux incluent le personnel technique (et un peu plus le personnel administratif), les plans construits selon une méthode ad hoc incluent plus souvent le personnel technique.

Tous ces éléments réunis invitent à **cibler davantage les actions du Fonds en matière de soutien à la formation**. Le dernier volet de l'étude fut dès lors un «**cahier de propositions**» de onze pages. Ces propositions concernent les actions, directes ou indirectes, qui pourraient être menées par les partenaires sociaux en matière de soutien à la formation continue (qualifiante ou non-qualifiante) des publics concernés par ce projet. Nous y reviendrons dans un article futur, consacré aux actions mise en œuvre par le Fonds ISAJH suite à cette étude.

# 2006-2009 : quatre années d'actions, quelques chiffres d'évaluation

## Le secteur en quelques données

**Nombre de travailleurs** : 20.000

**Genre** : 70% de femmes

**Niveau d'études** : 43,5% des personnes ont un CESS max

**Temps de travail** : au moins 50% des travailleurs sont à temps partiel

## Les actions 2006-2009

### APPELS A PROJETS

Genre : 31% d'hommes, 69% de femmes

Niveau d'études : 31% CESS max

### FORMAPEF

Genre : 25% d'hommes, 75% de femmes

Niveau d'études : 21% CESS max

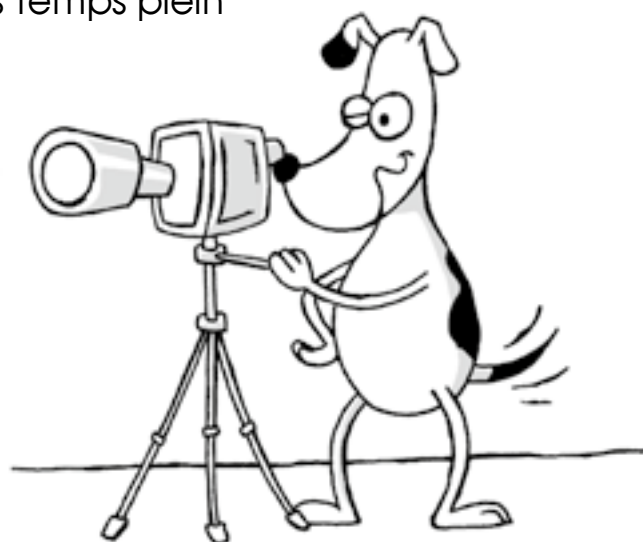
Temps de travail : 68,5% Temps plein

### REMBOURSEMENT DES DROITS D'INSCRIPTION

Genre : 40% d'hommes, 60% de femmes

Niveau d'études : 61% CESS max

Temps de travail : 66,6% temps plein



# REBONDIR

Les objectifs visés par les partenaires sociaux, pour les 3 années à venir, sont :

- *Encourager la mise en oeuvre de Plan de Formation pluriannuel et concerté, afin d'associer l'ensemble des travailleurs dans les politiques de formation et aider les services à établir une politique globale de formation.*
- *Améliorer significativement le taux de participation des travailleurs disposant d'un CESS max.*
- *Favoriser la formation des travailleurs à temps partiel en finançant le remplacement des travailleurs reprenant des études via l'enseignement de promotion sociale quel que soit leur temps de travail.*
- *Veiller à une juste répartition des moyens disponibles en tenant compte de la taille des services.*



## Les actions de formation 2011-2013

*Accessibles aux employeurs de la SCP 319.02 (indice ONSS 162) et qui cotisent au Fonds Isajh (0,10% de la masse salariale pour l'Emploi et la formation des groupes à risque).*

### **Formations individuelles**

- Remplacement des travailleurs en formation
- Remboursement des droits d'inscription
- Catalogue Formapef

### **Formations collectives**

- Bourses Plan de Formation
- Appel à projets
- Stages de découvertes

<sup>1</sup> Dans le cas d'une inscription «Formapef», la fiche d'inscription sera signée le cas échéant par les délégués syndicaux

## De l'importance de la concertation paritaire

La gestion du Fonds est paritaire ; les actions menées dans les différents services, avec un soutien du Fonds le seront bien évidemment aussi.

Pour vérifier la dimension paritaire d'un projet, il est demandé de joindre en annexe des documents introduits le rapport de la réunion de concertation avec la délégation syndicale au sujet du projet (à défaut d'un CE – Conseil d'Entreprise ou d'un CPPT – Comité pour la Prévention et la Protection au Travail).

A défaut d'un organe de concertation interne, la copie du dossier de candidature doit être envoyée par recommandé ou par mail avec accusé de réception aux permanents régionaux des 3 organisations syndicales du secteur (CNE, SETCa, CGSLB), au plus tard le jour de dépôt de l'acte de candidature auprès du Fonds.

**Joindre la preuve de ces envois à votre dossier de candidature.** Au moins 2 des 3 permanents vérifieront qu'une concertation paritaire a eu lieu dans l'élaboration du projet. L'**avis de ces permanents** est attendu **dans le mois qui suit** le dépôt de la candidature **et sera communiqué au Fonds.**

Afin d'éviter toute ambiguïté, les avis seront formulés sur les documents envoyés ou téléchargés sur le site.

Si le promoteur est un regroupement de services :

- là où il y a des délégations syndicales, celles-ci doivent être consultées ;
- là où il n'y en a pas, le promoteur du projet devra envoyer le dossier de candidature avec la liste du (ou des) service(s) concerné(s) (annexe 2) aux trois permanents de la région du promoteur en mentionnant le fait que le projet concerne des services de différentes régions.

## Et du Plan de formation

Les partenaires sociaux estiment que la politique de formation fait partie intégrante de la gestion des ressources humaines. Elle est au cœur de la gestion paritaire des services : le Plan de Formation est un document qui synthétise la politique globale de formation d'un service. Cette politique est élaborée à moyen terme (sur deux ans au moins) paritairement et concerne l'ensemble des travailleurs. Pour cela, des initiatives ont été développées par les partenaires sociaux.

**CCT du 4 juin 1999 (Promotion de la formation dans les institutions et services)**

**Brochure de sensibilisation**

**BAO (boîte à outils)**

**Formations via le catalogue formapef**

**Bourses**

**Elaboration d'un canevas**



## Financement du remplacement des travailleurs en formation

**Mesure supplétive au congé éducation payé pour les travailleurs possédant au maximum un CESS (Certificat d'Enseignement Secondaire Supérieur)**

### OBJECTIF

Encourager l'accès aux formations qualifiantes des travailleurs possédant au maximum le Certificat d'Enseignement Secondaire Supérieur en prévoyant le financement de leur remplacement.

### PRINCIPES

Toute heure de formation suivie donne droit à un subside de minimum 20,81 € et maximum 23 € pour de l'emploi de remplacement net supplémentaire durant une heure (max 140h).

Le volume de formation ouvrant le droit à ce financement peut être globalisé sur une année scolaire (c'est-à-dire sur la période qui va du 1<sup>er</sup> septembre d'une année civile au 30 septembre de l'année civile suivante).

Le remplacement doit s'effectuer durant cette même période.

Les modalités de remplacement doivent s'opérer dans le respect de la CCT 35 (du 27 février 1981 modifiée par la CCT 35 bis du 9 février 2000)<sup>1</sup> et de la Loi-programme du 22 décembre 1989.

### CONDITIONS

#### *Pour le travailleur, quel que soit son temps de travail.*

- disposer au maximum d'un Certificat d'Enseignement Secondaire Supérieur ;
- suivre une formation qualifiante organisée par l'Enseignement de Promotion Sociale de niveau secondaire ou supérieur (à l'exclusion des post-graduats, des spécialisations ou des masters) ;
- obtenir un crédit de 140 h à l'intérieur de son temps de travail contractuel ;
- débiter sa formation au plus tôt le 1<sup>er</sup> septembre 2010 ;
- compléter un formulaire de demande.

#### *Pour l'employeur*

- remplacer le travailleur en formation pendant au minimum 140h ;
- affecter le volume de travail de remplacement à une fonction similaire à celle de la personne à remplacer sauf si une concertation locale avec les représentants syndicaux des travailleurs peut apporter une dérogation à cette disposition ;
- utiliser l'intégralité des montants octroyés (minimum 20.81 € et max 23€ par heure de formation) au remplacement des travailleurs en formation ;

Le volume d'heure de remplacement sera au moins égal au volume de formation ;

Si le coût horaire du remplacement est inférieur à 20,81 €, le volume de remplacement devra donc être supérieur au volume de formation correspondant. Introduire l'acte de candidature au plus tard trois mois après le début de la formation concernée et ce, avant le 1<sup>er</sup> février de l'année scolaire en cours.

<sup>1</sup> [www.cnt-nar.be](http://www.cnt-nar.be)



Donner mandat au Fonds afin que ce dernier puisse obtenir le remboursement auprès du Service Congé Education Payé. Le Fonds assumera les formalités administratives auprès de celui-ci.

L'employeur ne peut introduire pour les mêmes travailleurs et pour les mêmes formations une demande de remboursement auprès du Service Congé Éducation Payé.

L'intervention du Fonds ne peut pas constituer un double financement pour l'employeur visant les mêmes dépenses.

### **Remarques**

Pour l'introduction du dossier de demande, l'accord du travailleur, de l'employeur ainsi que des représentants syndicaux des travailleurs sont requis.

Les demandes seront prises en compte selon leur ordre d'arrivée. Quand le budget sera à 90% atteint, une mention sera indiquée sur le site du Fonds ISAJH et une note d'information sera adressée aux partenaires sociaux pour une large diffusion.

Au cas où la date de rentrée des deux documents « acte de candidature » et « formulaire de demande du travailleur » diffère, c'est la date d'introduction la plus ancienne qui sera prise en compte.

### **Acte de candidature**

La demande comprend deux parties :

#### **✓ partie travailleur :**

- *formulaire de demande du travailleur*
- *attestation d'inscription (modèle valable pour le congé éducation payé)*

#### **✓ partie employeur :**

- *identification des travailleurs et des formations concernés*
- *nombre d'heures de formation et de remplacement*
- *modalité(s) de remplacement choisie(s)*
- *coût prévisionnel du remplacement*
- *en annexe seront fournis :*
  - Avis des représentants des travailleurs (DS, CPPT ou CE)
  - Procuration de l'employeur envers le Fonds afin que ce dernier puisse obtenir le remboursement auprès du CEP
  - Déclaration de créance pour l'avance
  - Copie des contrats (ou des avenants au contrat) des travailleurs remplaçants

### **Convention**

Suite à la réception de l'acte de candidature et son acceptation, une convention sera signée. L'employeur s'engage à créer de l'emploi supplémentaire net de remplacement pour au moins l'équivalent des heures de formation des travailleurs concernés durant l'année scolaire. Il obtient une avance équivalente à 75% du coût prévisionnel du remplacement (plafonné à 23€/heure et au minimum de 20,81 €/heure) pour procéder au remplacement, dès réception de la preuve du remplacement (copie des contrats - ou des avenants au contrat - des travailleurs remplaçants).



## Dossier de solde

Ce dossier, à rentrer au Fonds au plus tard trois mois après la fin de l'année scolaire, (soit le 30 novembre) contient, entre autres, les justificatifs suivants :

- ✓ attestation d'assiduité (modèle valable pour le congé éducation payé)
- ✓ attestation de présentation des examens
- ✓ décompte des heures de formation suivies
- ✓ décompte des heures de remplacement effectuées
- ✓ décompte des montants reçus et versés
- ✓ attestation relative aux coïncidences entre la formation et le travail
- ✓ copies des contrats et/ou des avenants de contrats de travail
- ✓ copies des preuves de paiement de salaire

## Pénalités prévues

Si le travailleur est absent des cours et présent à son poste de travail, le Fonds ne prendra pas en charge les heures de remplacement correspondantes.

S'il est absent des cours et absent de son poste de travail pour des raisons justifiées (certificat médical du travailleur ou d'un membre de sa famille résidant sous le même toit, grève des transports en commun ; grève ou maladie du professeur ; fermeture de l'établissement scolaire ; intempéries hivernales graves), le Fonds pourra prendre en charge le financement des heures de remplacement correspondantes.

Si un travailleur a plus de 10% d'absences injustifiées à une formation, l'employeur doit avertir immédiatement le Fonds. Celui-ci pourra mettre fin à la convention.

En cas d'absence de dossier de solde complet trois mois après la fin de l'année scolaire (30 novembre), le Fonds se réserve le droit de réclamer les montants avancés (75%).



## Remboursement des droits d'inscription

### OBJECTIF

Encourager l'accès aux formations qualifiantes des travailleurs possédant au maximum le Certificat d'Enseignement Secondaire Supérieur.

### PRINCIPES

Rembourser les droits d'inscription et les frais scolaires pour l'année précédente achevée pour les travailleurs – étudiants suivant une formation qualifiante dans un établissement d'enseignement de Promotion Sociale.

### CONDITIONS

#### *Pour le travailleur*

- disposer maximum d'un Certificat d'Enseignement Secondaire Supérieur ;
- suivre une formation qualifiante organisée par l'Enseignement de Promotion Sociale de niveau secondaire ou supérieur (à l'exclusion des post-graduats, des spécialisations ou des masters) ;
- remplir complètement le premier volet de l'attestation ;
- faire remplir le deuxième volet par son employeur, qui doit indiquer obligatoirement le n° d'ONSS de l'ASBL employeur, apposer le cachet et signer.

#### *Pour l'École*

- certifier le paiement du droit d'inscription ;
- attester le cas échéant que durant l'année scolaire précédente l'étudiant a suivi des modules dans la même section ;
- renvoyer les attestations groupées au Fonds, à la date prévue.

#### *Rôle du Fonds Isajh*

- Verser la somme attestée par l'école (le droit d'inscription, les frais scolaires) sur le numéro de compte renseigné par l'étudiant, sous réserve d'une attestation correctement et complètement remplie et remise dans les délais requis.



# Catalogue Formapef

Ce catalogue est **une des initiatives** des Fonds sociaux des Commissions Paritaires 319.02, 327.02, 329.02, 329.03 & 332.

## OBJECTIFS

Soutenir la formation continue des travailleurs en leur permettant de s'inscrire aux formations répertoriées dans le catalogue. Il est construit autour de **thématiques transversales** à plusieurs secteurs ou fonctions, certaines étant toutefois plus spécifiques à un secteur. Il tient compte de la forte variété des structures, de leur localisation et des modalités de formation continue recherchées.

## PRINCIPES

Aucune intervention financière n'est demandée aux participants ; le Fonds Isajh prend en charge le coût de la formation.

**Le formulaire d'inscription** est téléchargeable sur le site de l'APEF : [www.apefsabl.org](http://www.apefsabl.org), rubrique « Actualité ». Le catalogue est également disponible à la même adresse.

## CONDITIONS

L'inscription aux formations entraîne l'engagement ferme d'y participer. Par souci pédagogique, l'inscription est limitée à **4** travailleurs de la même organisation par module de formation.

En cas de désistement, il est demandé d'avertir l'APEF le plus rapidement possible par écrit, et d'en expliciter les motifs. Les absences injustifiées ou sans motif valable pourront entraîner le refus de nouvelles inscriptions.

Compléter l'annexe au verso du formulaire où il s'agit :

- ✓ d'expliciter le lien entre le choix de la thématique et la Plan de Formation du service
- ✓ de fournir la preuve que la délégation syndicale a pris connaissance de l'inscription

## Autre possibilité d'accès à ces formations

Pour certaines formations (mention « possibilité d'organisation sur site »), il est possible d'organiser la formation au sein de votre organisation, s'il y a au moins **6** travailleurs salariés. (VOIR APPEL A PROJET, page 20).

Des conditions particulières d'accès au catalogue Formapef pour les institutions qui relèvent de SCP 319.2 sont précisées dans l'introduction de la brochure de la période concernée.



## Accompagnement à la mise en place du premier Plan de Formation.

### OBJECTIFS

Soutenir l'élaboration d'un premier Plan de Formation en permettant de bénéficier d'un accompagnement extérieur pour appliquer les 5 premières étapes du Plan de Formation.

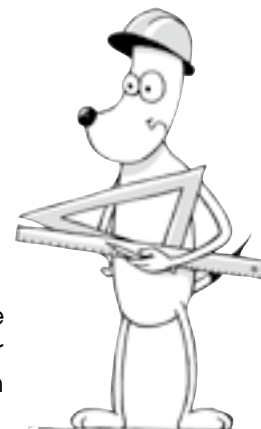
Elaborer un cadre de référence et un cahier de charge pour la formation continue des travailleurs d'une ASBL, voire d'un groupe d'ASBL, dans ce cas prendre contact avec le Fonds.

Les 5 Etapes pour élaborer un Plan de Formation :

1. situer le cadre de l'organisation
2. établir le diagnostic : pronostic sur les besoins en compétences
3. passer des besoins en compétences aux besoins en formation
4. se concerter
5. opérationnaliser le Plan de Formation

### PRINCIPES

Le projet sera porté par l'équipe (si moins de 15 personnes) ou par une équipe de pilotage composée de personnes mandatées et compétentes pour animer les groupes de travail ou l'équipe pour organiser la réflexion et l'élaboration du Plan de Formation.



**Attention** une grande partie du travail de construction du Plan de Formation se fait en dehors des moments d'accompagnement. Il est important de prévoir une période d'élaboration du Plan de Formation suffisamment longue de manière à ce que chaque personne de l'équipe puisse comprendre les enjeux, être associée à la construction et être impliquée dans sa mise en œuvre. Mais il est également important de prévoir une date de fin.

Le contenu et les moments d'intervention du consultant extérieur, ainsi que le nombre d'heures prévu, seront précisés dans l'acte de candidature. Le consultant extérieur devra attester de sa compétence en la matière.

### CONDITIONS

Financement

- plus 15 travailleurs : maximum 2.400€ pour minimum 24 h
- entre 16 et 49 travailleurs : maximum 3.600€ pour minimum 36 h
- au moins 50 travailleurs : maximum 4.800€ pour minimum 48 h
- le rapport final comprendra :
  - ✓ Plan de Formation correspondant aux 5 premières étapes
  - ✓ canevas du Plan de Formation selon le modèle transmis
  - ✓ évaluation (modèle transmis) du processus de construction du Plan de Formation
  - ✓ déclaration de créance, copie de la facture du consultant ainsi que la preuve du paiement



## APPELS A PROJETS

**Introduction des dossiers : 1<sup>er</sup> mai et 1<sup>er</sup> novembre 2011, 2012 et 2013.**

### OBJECTIFS

Favoriser le développement des compétences collectives des équipes de travail.

Encourager les équipes à associer l'ensemble des professionnels dans la démarche de formation.

Encourager une démarche réflexive de la part de tous.

**Priorités de choix : Si les demandes excèdent le budget disponible du Fonds, le comité de Gestion accordera une priorité aux projets de formation qui associeront le plus grand nombre de CESS max. Il sera également tenu compte du nombre de CESS max dans l'institution. Le comité de gestion est souverain dans l'examen des dossiers.**

### CONDITIONS

Démarrer le projet au plus tôt à la date de dépôt et en tout cas dans les 6 mois suivants.

Il sera réalisé dans les 18 mois **(qui suivent le début du projet ou la date de dépôt)**.



*Mon projet de formation a été déposé auprès du Fonds le 25 avril 2011. Je peux le commencer au plus tôt le 1<sup>er</sup> mai 2011 (même si je n'ai l'accord formel du Fonds que fin juin) mais je dois le commencer de toute façon avant le 1<sup>er</sup> novembre et le clôturer au plus tard 18 mois après le début du projet.*



Introduire un acte de candidature comprenant :

## ① FICHE ADMINISTRATIVE

valable jusqu'à 3 ans :

### a. Les données administratives de l'institution.

(Éventuellement actualisées par le service au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année).

### b. Le Plan de Formation via un canevas détaillé

(voir la brochure d'exemples).

Les différentes rubriques sont :

- 2.1. coordonnées du référent-formation
- 2.2. composition de l'équipe de pilotage : (= équipe chargée d'établir le Plan de Formation)
- 2.3. méthodologie de concertation pour l'établissement du Plan de Formation
- 2.4. identification des besoins en compétences : Défis à relever et compétences nécessaires
- 2.5. résumé du Plan de formation avec programmation dans le temps des différentes formations

Si le Plan de Formation a été réalisé avec une concertation paritaire locale selon un autre schéma ; il suffit de fournir le Plan de Formation et de compléter les points 2.1. et 2.5.

### c. La preuve de la concertation paritaire.

Il est demandé de joindre en annexe de la fiche administrative le rapport de la réunion de concertation avec la délégation syndicale au sujet du projet (à défaut d'un CE – Conseil d'Entreprise ou d'un CPPT – Comité pour la Prévention et la Protection au Travail).

A défaut d'un organe de concertation interne, la copie de la fiche administrative doit être envoyée par recommandé ou par mail avec accusé de réception aux permanents régionaux des 3 organisations syndicales du secteur (CNE, SETCa, CGSLB), au plus tard le jour de dépôt de la fiche administrative auprès du Fonds. **Joindre la preuve de ces envois à votre dossier.** Au moins 2 des 3 permanents vérifieront qu'une concertation paritaire a eu lieu dans l'élaboration du projet. L'**avis de ces permanents** est attendu **dans le mois qui suit** le dépôt de la candidature **et sera communiqué au Fonds.**

Afin d'éviter toute ambiguïté, les avis seront formulés sur les documents envoyés ou téléchargés sur le site.

Si le promoteur est un regroupement de services :

- là où il y a des délégations syndicales, celles-ci doivent être consultées
- là où il n'y en a pas, le promoteur du projet devra envoyer le dossier de candidature avec la liste du (ou des) service(s) concerné(s) (annexe 2) aux trois permanents de la région du promoteur en mentionnant le fait que le projet concerne des services de différentes régions



Sur base de cette fiche administrative :

## DETERMINATION DU BMA : Budget maximum annuel

### OBJECTIFS BMA

Répartir équitablement les ressources limitées du Fonds en favorisant :

- ✓ la formation des travailleurs disposant du CESS max ;
- ✓ les plus petites équipes.

### PRINCIPES

Chaque institution bénéficiera d'un budget maximum annuel, réparti en deux enveloppes. La première financera les projets pour les travailleurs ayant un niveau d'études supérieur au CESS.

La seconde financera les projets pour les travailleurs ayant au plus un CESS.

*Si le projet s'adresse aux deux types de publics, le projet sera financé sur les deux enveloppes au pro rata des travailleurs participants.*

### MODE DE CALCUL

Les cinq premiers travailleurs donnent droit à un budget de 250€ par travailleur ; les cinq suivants à 150€ ; 11<sup>ème</sup> et suivants : 100€.

Le budget maximum annuel est plafonné à 15.000€ par employeur.

Travailleurs 1 à 5 : 5 x 250€  
Travailleurs 6 à 10 : 5 x 150€  
au delà : X x 100€

### Exemple

N.B. Ce BMA, n'est en aucun cas un montant « réservé », ni « garanti » mais est un montant disponible jusqu'à épuisement du budget Isajh.



*Dans le service "Les Iris" il y a... Il disposera donc de*

Nombre de travailleurs	Nombre CESS max	Nombre SUP CESS	Budget maximum annuel (BMA)	Enveloppe CESS max	Enveloppe SUP CESS
4	1	3	1.000€	250€	750€
6	2	4	1.400€	500€	1.000€
15	5	10	2.500€	833€	1.667€
30	12	18	4.000€	1.600€	2.400€
60	24	36	7.000€	2.800€	4.200€
120	60	60	13.000€	6.500€	6.500€

### Exemple

*Nous avons réalisé un Plan de Formation en 2010 pour les années 2010, 2011, et 2012.*

*Nous compléterons le canevas pour les années 2011 et 2012. (Nous disposerons donc de deux fois le BMA). Bien évidemment les formations prévues en 2011 devront être « activées » en 2011 (sinon c'est perdu).*

## 2 FICHE D'ACTIVATION

comprenant :

- ✓ n° de la formation à activer (lien direct avec le Plan de Formation)
- ✓ nom de l'opérateur (et CV le cas échéant)
- ✓ l'offre de service de l'opérateur (ou formulaire d'activation Promotion Sociale)
- ✓ l'identification des participants (nom, fonction, qualification...)
- ✓ l'horaire et le calendrier (date de début et date de fin)
- ✓ les modalités d'évaluation de la formation
- ✓ l'organisation du travail (qu'est-ce qui est mis en place pour favoriser la participation des travailleurs à la formation ?)

## 3 CONDITIONS FINANCIÈRES

Modalités de financement :

	Moins d'un tiers de CESS max participent à la formation	Entre un tiers et deux tiers de CESS participent à la formation MAX	Plus de deux tiers de CESS participent à la formation MAX
Si la formation concerne moins de 6 travailleurs (min 3)	1200€	1500€	1800€
Si la formation concerne entre 6 et 11 travailleurs	1800€	2100€	2400€
Si la formation concerne au moins 12 travailleurs	2400€	<b>2700€</b>	3000€

### Modalité de liquidation des montants :

- **avance de 50% du montant accordé avec convention envers le Fonds, convention envers l'opérateur et déclaration de créance ;**
- **solde avec rapport financier, quantitatif, qualitatif, factures de l'opérateur et preuves de paiement.**

### Exemple 1 :

Notre équipe compte 15 travailleurs dont 3 disposent du CESS max (ce qui représente 20% du personnel). Notre BMA est donc de 2500€. 20% de ce montant devra être consacré à la formation des 3 CESS max. Pour la supervision, nous consacrerons 18h (1800€). Nous introduisons en novembre notre fiche pour la deuxième formation : nous n'avons pas encore trouvé l'opérateur.

### Exemple 2 :

Des services de la région du Isajhland souhaitent se former en gestion du stress : Comment faire face aux exigences du Fonds ? Chacun des services complètera une fiche administrative. Cette formation, bien évidemment, aura été prévue dans le Plan de Formation de chacune des équipes. Les partenaires sociaux auront donné leur accord. La formation coûte 3000€. Ils sont 4 services et enverront 10 travailleurs en formation. Les services 1 et 2 envoient chacun trois travailleurs : ils participeront à raison de 900€ chacun.

Les services 3 et 4 envoient chacun deux travailleurs, il leur en « coutera » 600€.

### Types de dépenses admissibles à l'intérieur du plafond de 100€ par heure.

- honoraires du formateur ;
  - frais de déplacement ;
  - frais de location de salle, frais de documentation pédagogique.
- pas de catering ni de frais de logement.

### **A. Recours à un opérateur privé**

A l'intérieur du BMA, comment budgéter chaque projet de formation ?

Si c'est un regroupement de services qui est à l'origine du projet, c'est le montant du projet divisé par le nombre de travailleurs de chaque promoteur qui entre en ligne.

### **B. Activation sur site d'une formation existante dans le catalogue Formapef (pour les formations dont le coût total est de maximum 600€).**

La liste des formations accessibles correspondant à ce critère se trouvent sur le site [www.apefasbl.org](http://www.apefasbl.org) (=catalogue des formations sur site).

Au minimum avec 6 participants.

Prise en charge par le Fonds du coût de formation moyennant convention tripartite (Fonds-Service-Opérateur).

Cette modalité entre dans le calcul du budget maximum annuel (BMA).

### **C. Recours à un établissement de Promotion sociale avec lequel l'APEF – FEBI ont établi une convention.**

Un montant de 300€ sera retiré de la BMA pour autant qu'il y ait un accord du Fonds et du Comité de suivi de la convention APEF – FEBI /promotion sociale de la BMA.

Au minimum avec 6 participants

Possibilité d'organiser une formation jusqu'à 6 jours de formation par projet.

Prise en charge par le Fonds du coût de formation.

### **Exemple**

*La formation page 8 du catalogue Formapef Formation Sur Site « cours de base de secourisme en milieu professionnel » intéresse 7 travailleurs de mon équipe et cette formation correspond à une des priorités mentionnées dans notre Plan de Formation. Coût : 2200€ pour 4 jours de formation.*

### **Exemple**

*CPSE – Le partenariat avec les familles – 8 travailleurs participants - 3 jours de formation – 900€ à retirer du BMA.*



## Cas particulier : Stage de découverte d'autres pratiques professionnelles

### OBJECTIFS

- ✓ Rencontrer les pratiques des professionnels d'autres institutions
- ✓ Accompagner en équipe le retour dans l'institution de départ
- ✓ Susciter au sein des services une interrogation sur leurs pratiques et leur mode de fonctionnement

### 1. Stage de découverte introduit par un service : implique 2 ou 3 services.

### PRINCIPES

Un ou deux travailleurs vont à la rencontre d'autres pratiques pendant 5 jours.

L'équipe à laquelle ils appartiennent a droit à un accompagnement de 15h.

### CONDITIONS

- accompagnement de l'équipe : 1500€ (maximum 100€ par heure, minimum 15h)
- forfait de 30€ par jour de déplacement (150€)
- frais de déplacement, max 50€ par jour par travailleurs (250 ou 500€)

### Exemple

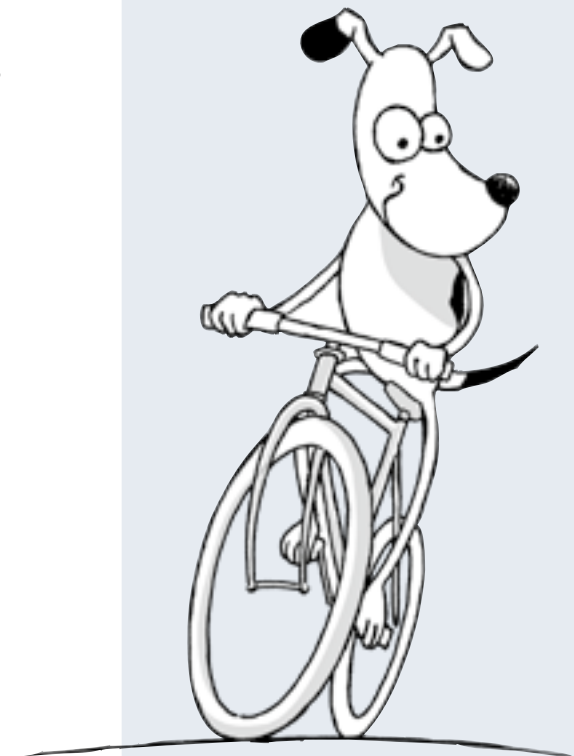
*Je travaille dans un service résidentiel pour jeunes (AWIPH) et notre équipe est en difficulté face à la violence de certains jeunes et aimerait aussi travailler mieux avec les familles de ces jeunes. Nous aimerions savoir comment cela se passe dans un service AJ. Je suis disposé à me rendre sur place. Avant de partir, mon déplacement est « préparé » en équipe : quelles sont les questions que nous nous posons ? Comment vais-je « récolter les informations » ? Comment vais-je me présenter ? Et mon remplacement est-il prévu ?*

*Pendant et / ou après l'accompagnateur va m'aider à restituer à mon équipe ce que j'ai découvert :*

*Devons-nous changer quelque chose à notre mode de fonctionnement ?*

*L'herbe est-elle plus verte là-bas ?*

*Finalement, non. On travaille bien chez nous...*



## 2. Stage de découverte **introduit par un ensemble de services.**

### PRINCIPES

Il s'agit d'une modalité particulière du point précédent : introduit nécessairement par un regroupement de services.

### CONDITIONS

L'accompagnement comprend :

- un accompagnement de 3h de chacune des équipes qui participent au projet
- un accompagnement des « explorateurs » (en groupe) : 3h
- un accompagnement après les stages dans chacune des équipes : 3h, max 30h
- une journée « conclusive » : toutes les équipes, tous les « explorateurs » : 6h

Frais de déplacement max 50€ par travailleurs.

Location de salle pour les 2 jours en commun : coût maximum 200€.

Frais administratifs (courrier, documents de présentation du projet) : maximum 250€ (selon frais réels facturés).

### **Exemple**

*Souvent nous nous rencontrons dans des lieux de concertation, au sein de notre fédération, ou il nous arrive aussi de réorienter des bénéficiaires chez les uns ou les autres. Mais nous avons l'impression de ne pas bien nous connaître. Nous décidons d'introduire un dossier Stage de découverte au Fonds Isajh. Le service "Le pont" introduira le dossier en notre nom. Nous sommes 5 services. Au cours d'une première rencontre nous avons choisi un accompagnateur : Madame Routard est connue de tous et sait tout le bien que l'on peut attendre de cette modalité de formation. Pendant une après-midi elle ira à la rencontre de chacune des 5 équipes pour déterminer les attentes de chacun. Chaque équipe enverra une ou deux personnes en exploration. Avant de partir les 5 émissaires se rencontreront et confronteront les questions qu'ils se posent. Lorsqu'ils reviendront dans leur équipe, Madame Routard, les aidera à partager les informations récoltées. A la fin, il est décidé de réunir, au cours d'une journée, les 5 équipes. Enfin, on aura des choses à se dire, on se connaîtra mieux...*





# S'INFORMER

Le Fonds est géré paritairement par les Fédérations d'employeurs (AMA , ANCE, FEMMO - FIPE, FESJTE, FISSAAJ, FSPF, GASMAES et LNH, MESSAGE), et par les Organisations syndicales représentatives des travailleurs (CGSLB, CNE - CSC et SETCa-FGTB).

## Les membres du Comité de gestion sont :

### Président :

Louis LAMBERT (CNE)

### Vice-Président :

Zoran KACAREVIC (ANCE)

### Les membres :

Joël GUILLAUME (ANCE) ; Stéphane EMMANUELIDIS et Daniel THERASSE (FISSAAJ) ; Stéphane HUMBERT et Marie-Pierre BINON (GASMAES) ; Viviane STEVENS (LNH) ; Christine MAHIEU (FEMMO-FIPE) ; Déborah ODDIE (AMA) ; Lucette SAUVAGE et Paul FOURNY (MESSAGE) ; Bernard DORMAL (FSPF) ;

Patricia PIETTE, Anne-Marie MAGNANI, Muriel GODECHOUL, Alex ZDANOV et Sylvia HIGUET (CNE) ; Eric DUBOIS et Michaël DUFRANE (CGSLB) ; Christian MASAI, Raphaël EMMANUELIDIS, Jean LEMAIRE et Serge LAROCK (SETCa).



## Coordonnées de la cellule administrative :

Marie-Pierre Lobet  
**Responsable du Fonds ISAJH**  
lobet.marie-pierre@apefasbl.org  
Tél : 02 / 227 22 47

François Willemot  
**Responsable du Fonds ISAJH – Catalogue Formapef**  
francois.willemot@apefasbl.org  
Tél : 02 / 229 20 34

Sophie Delaitte  
**Collaboratrice du Fonds ISAJH**  
sophie.delaitte@apefasbl.org  
Tél : 02 / 227 61 51

Fonds social ISAJH - c/o APEF Asbl  
48 **Quai du Commerce - 1000 Bruxelles**  
Fax 02 / 227 59 79 - info@isajh.org

