



ASSOCIATION PARITAIRE
POUR L'EMPLOI ET
LA FORMATION

RAPPORT D'ACTIVITÉS 2024



fb.com/apefasbl



[@apefasbl](https://www.linkedin.com/company/apefasbl)



www.apefasbl.org

TABLE DES MATIERES

Introduction	4
Association paritaire pour l'emploi et la formation	6
Missions	6
Composition	7
Valeurs	10
Travail dans les instances de l'APEF durant l'année 2024	11
Fonds sociaux	13
1. Fonds Maribel social 318.01	13
2. Fonds Mirabel social 319.02	14
3. Fonds Maribel social 327.02	15
4. Fonds Maribel social 327.03	16
5. Fonds Maribel social 329.02	18
6. Fonds Maribel social 332	20
7. Fonds social de formation 304	21
8. Fonds social de formation ISAJH 319.02	23
9. Fonds social de formation 4S 329.02	25
10. Fonds social de formation ASSS 332	28
11. Fonds social de formation MAE 332	30
Fin de carrière	32
12. Aides familiales et aides senior 318.01	32
13. Fonds BEC 319.02	34
14. Fonds Old Timer 319.02	36
15. Fonds de sécurité d'existence 327.02 ETA Cocof	37
16. Fonds de sécurité d'existence 327.03 ETA RW	45
17. Asbl Old Timer - Plan Tandem 332	51
Projets	53
18. Bilan de compétences	53
19. Catalogue FormAction	55
20. Competentia & parcours professionnel	56
21. Mon carnet de bord	58
22. Notre plan de formation	60
23. Prévention des risques psychosociaux	61
Conclusion	63

INTRODUCTION

L'année 2024 arrive après celle des 20 ans de l'APEF. En 2023, l'APEF s'était dotée d'une vision stratégique qu'elle avait présentée à l'occasion d'un événement commémoratif à Namur en décembre ; cette vision était le fruit d'un travail réflexif mené pendant plusieurs mois par l'organe d'administration avec l'accompagnement de l'ASBL Happy Team. Il avait été convenu d'élargir ultérieurement la réflexion en vue d'arriver à élaborer un plan d'action, ainsi que des objectifs opérationnels : l'idée étant, d'une part, d'associer activement les partenaires des comités de gestion des Fonds de l'APEF, en les rassemblant en fonction de leur commission paritaire en vue de mieux prendre en compte les spécificités sectorielles ; d'autre part, il semblait judicieux de valoriser l'expertise et la créativité de l'équipe de l'APEF dans ce processus. Par le passé, un plan stratégique et un plan d'action avaient été élaborés : différents membres du Personnel en avaient été les chevilles ouvrières mais le CA n'avait pas eu l'occasion de se réapproprier le contenu. Certaines propositions ont été implémentées mais la plupart sont restées lettre morte. La dynamique actuelle vise à une mobilisation effective de l'ensemble des composantes de l'APEF afin de décliner en actions concrètes, sur une base pluriannuelle, les principes contenus dans la vision stratégique.

La vision stratégique de l'APEF insiste sur le rôle sociétal de la concertation sociale et des actions qui en découlent. Les partenaires sociaux sont attachés à la promotion des métiers « du sens » au bénéfice des citoyennes et des citoyens concerné·e·s par les secteurs de l'APEF. La question des métiers en pénurie ou en difficulté de recrutement est un point d'attention pour les forces vives de l'APEF. Des réflexions ont été menées sur la question de l'attractivité des métiers et des secteurs notamment avec l'apport précieux du chargé de communication de l'APEF.

L'engagement d'un chargé de communication, fonction récemment créée, a eu un impact perceptible sur l'image de l'APEF en 2024. Un nouveau site a été réalisé : plus fonctionnel pour les utilisateur·rice·s et plus adapté au design de l'époque, sa création a été l'opportunité de redéfinir la charte graphique de l'APEF. Le Personnel ainsi que l'organe d'administration de l'APEF ont été mis à contribution dans les brainstormings et la concrétisation de cet outil essentiel.

Outre les réalisations spécifiques à l'année 2024, l'APEF c'est surtout les fonds qui l'ont créée naguère et qui la constituent aujourd'hui. Le présent rapport fait également état des actions qui sont menées en les regroupant par pôles (Fonds Maribel, Fonds de formation et Fonds de fin de carrière). Si la création initiale de l'APEF visait notamment à la mutualisation des ressources de la concertation sociale dans divers secteurs, son développement ultérieur a mis en exergue la pertinence de l'élaboration d'activités intersectorielles : les projets transversaux de l'APEF rencontrent quotidiennement les besoins de nombreux bénéficiaires de différents secteurs. Ils sont également repris dans ce rapport.

Nous vous en souhaitons une bonne lecture.

ASSOCIATION PARITAIRE POUR L'EMPLOI ET LA FORMATION

Missions

1. Regrouper les organisations d'employeurs et de travailleur·euse·s siégeant dans les fonds de Sécurité d'Existence du secteur non marchand francophone et germanophone, afin de coordonner et d'amplifier leurs actions dans les domaines de la formation, de la création d'emplois et de l'aménagement de carrière.
2. Garantir la gestion opérationnelle, la viabilité financière et la qualité des activités des fonds dans leur ensemble et secteur par secteur, ainsi que le respect des conventions entre l'APEF et chaque fonds.
3. Centrer le travail des Comités de Gestion des fonds sur la dimension politique des missions de fonds telles que confiées par les commissions paritaires au niveau sectoriel.
4. Valoriser l'impact du secteur non marchand au sein du monde dans lequel il se développe.
5. Intégrer dans une démarche commune les attentes légitimes des fonds au niveau de leur objet social et les souhaits émergeant de l'ensemble des organisations et des travailleur·euse·s du secteur non marchand.
6. L'APEF offre également des services transversaux : Competentia & Parcours Professionnel, le catalogue FormAction, le site web Lenonmarchand.be, Tutorats.org, Bilan de Compétences.

Composition

L'APEF est dirigée par un Conseil d'administration paritaire, composé de représentant·e·s des organisations patronales et syndicales des différents secteurs du non marchand. Elle regroupe des fonds de sécurité d'existence qui sont actifs dans les domaines et secteurs suivants :

Maribel : créer de l'emploi

- Fonds Maribel social pour les établissements et services de santé – SCP 332.02
- Chambre des milieux d'accueil de l'enfance – SCP 332.00.10
- Fonds sectoriel Maribel « RW-RB-CG » des aides familiales et aides seniors – SCP 318.01
- Fonds Maribel des établissements et services d'éducation et d'hébergement – SCP 319.02
- Fonds Maribel social pour les ETA bruxelloises, subsidiées par la Cocof – SCP 327.02
- Fonds Maribel social du secteur socioculturel des Communautés française, germanophone et de la Région Wallonne – SCP 329.02
- Fonds Maribel social pour les ETA wallonnes – SCP 327.03

Groupes à risques : Stimuler et financer de la formation ou des projets particuliers

- Fonds social pour le secteur des milieux d'accueil de l'enfance – CP 332
- Fonds social pour le secteur de l'aide sociale et des soins de santé – CP 332
- Fonds social des institutions et services d'aide aux jeunes et aux handicapé·e·s – SCP 319.02
- Fonds social du secteur socioculturel et sportif – SCP 329.02 et 329.03
- Fonds social des arts du spectacle – CP 304

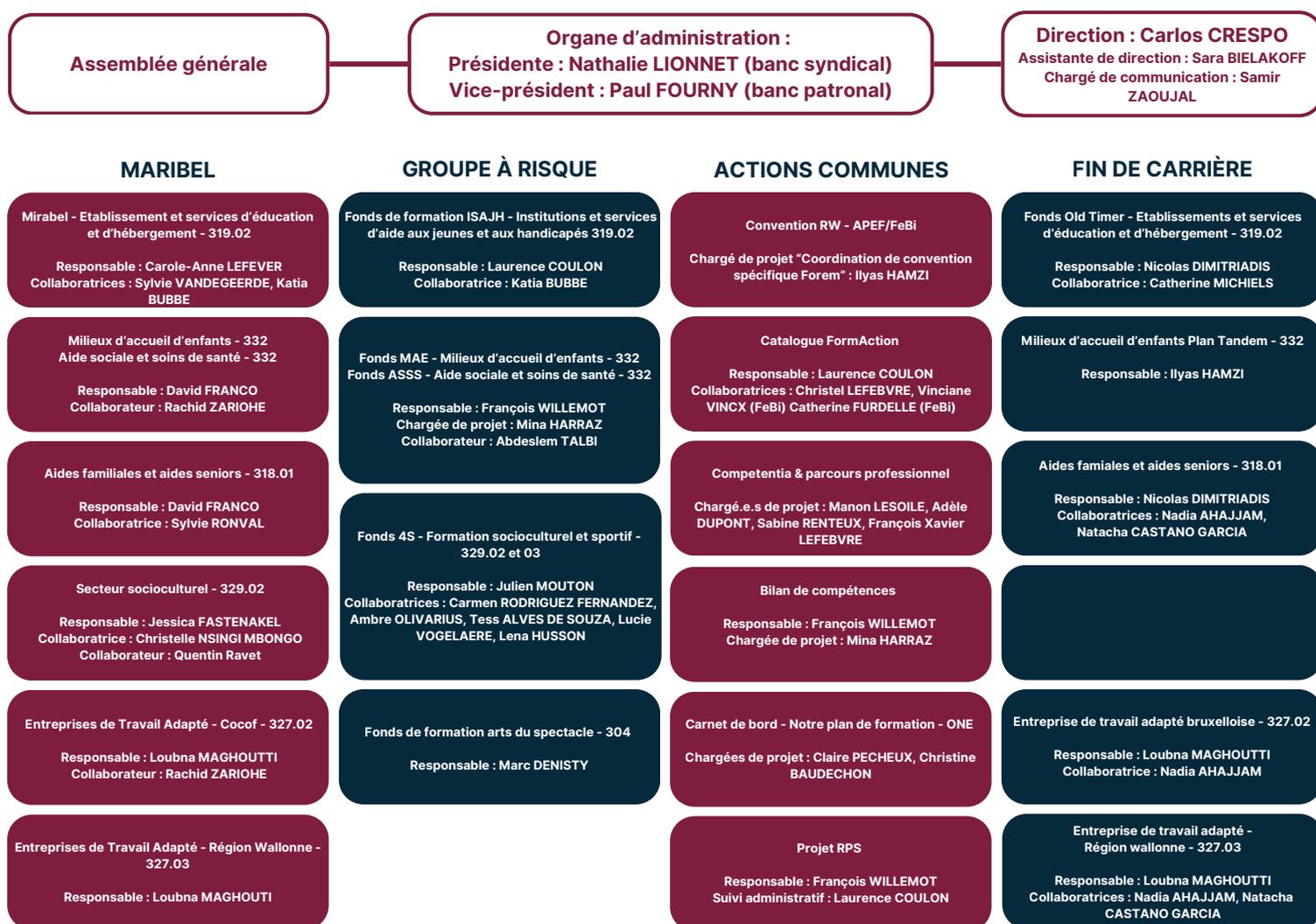
Fin de carrière : Aménager les fins de carrière et octroyer des avantages sociaux

- Fonds social du secteur des aides familiales et des aides seniors – SCP 318.01
- Fonds Old Timer – SCP 319.02
- Fonds BEC – SCP 319.02
- Fonds de sécurité d'existence des ETA – SCP 327.02
- ASBL Old Timer et Plan Tandem milieux d'accueil d'enfants – CP 332

Actions communes

- Bilan de compétences
- Catalogue FormAction
- Competentia et parcours professionnel
- Lenonmarchand.be
- Prévention des risques psychosociaux intersectoriel et secteur ETA

Organigramme de l'APEF asbl



Valeurs

Solidarité

Elle est à la base d'une mutualisation entre les fonds qui constituent l'APEF et les différentes asbl composant l'entité technique (AFOSOC) ; elle s'incarne aussi dans l'esprit d'équipe qui fédère les travailleur·euse·s de notre association et dans une politique de ressources humaines ouverte à la diversité.

Gestion paritaire

Elle garantit la prise en compte équilibrée et sans parti-pris des intérêts de l'ensemble des acteur·rice·s et elle donne une dimension spécifique à nos actions.

Transparence

L'APEF entend, de manière proactive, aider les fonds membres à améliorer les conditions de travail de celles et ceux qui contribuent à rendre meilleure la vie de beaucoup d'autres.

Elle est une condition de gouvernance dans les processus de gestion et de décision au sein des fonds ; cela suppose une politique de transfert d'information vers le Personnel notamment en ce qui concerne les enjeux de l'asbl.

Travail dans les instances de l'APEF durant l'année 2024

Vision stratégique

Comme évoqué dans l'introduction de ce rapport, il y a eu tout au long de l'année une mobilisation importante des membres du CA dans le cadre de l'élaboration de la vision stratégique de l'APEF pour les quatre années à venir : différentes séances de travail ont été organisées avec l'accompagnement précieux de l'ASBL Happy Team en vue de dégager des orientations communes aux partenaires sociaux siégeant dans les instances de l'APEF.

Métiers en pénurie

La question des métiers en pénurie dans différents secteurs de l'APEF a fait l'objet de plusieurs débats au Conseil d'administration de l'APEF : à ce sujet, une note approuvée en mai 2023 prévoit que l'APEF aille chercher des moyens auprès de différents pouvoirs publics en vue de se mettre en soutien pour l'élaboration par les partenaires sociaux de diagnostics paritaires sectoriels sur la question et contribuer à renforcer l'attractivité des différents secteurs.

Communication de l'APEF

Une réflexion a également été menée sur l'importance d'optimiser la communication de l'APEF. En vue d'y parvenir, un poste de chargé·e de communication a été créé au niveau de l'APEF ; un budget a par ailleurs été dégagé pour la refonte du site et l'actualisation de la charte graphique de l'APEF.

Fin de la trajectoire budgétaire décidée par l'AG de septembre 2024

A l'assemblée générale de juin 2023, les comptes 2022 ont été approuvés. C'était la dernière année d'application de la trajectoire budgétaire de l'APEF décidée en septembre 2020 pour les années 2021, 2022 et 2023 et l'objectif de redressement financier a largement été atteint : de 350.000 euros de déficit cumulé, l'APEF est passée à un résultat positif cumulé de plus de 130.000 euros, les comptes de l'APEF sont désormais assainis.

Enjeux communs aux différents fonds Maribel de l'APEF

L'optimisation de la qualité du service offert par l'APEF à ses différents fonds Maribel a été abordée au CA de l'APEF : il semble qu'il y a une certaine tendance à travailler en «silos»; s'il est bien évidemment nécessaire de s'adapter aux spécificités des secteurs, il convient d'essayer d'identifier des besoins communs notamment par rapport à la gestion d'outils communs comme le Marbitool. Dans cette optique, il importe que les échanges de bonnes pratiques et la circulation d'informations entre les fonds soient davantage encouragés par l'APEF. Dans une optique de réappropriation des enjeux communs aux fonds Maribel par les partenaires sociaux, une note explicative de la conséquence de la récente prise en compte des emplois APE dans le calcul de la dotation Maribel a été élaborée par le Directeur de l'APEF.

FONDS SOCIAUX

1. FONDS MARIBEL SOCIAL – 318.01

Le Fonds Maribel de la commission paritaire 318.01 couvre le secteur des aides familiales et aides seniors.

Type d'activité / Objectifs

Le fonds finance des emplois aux institutions faisant partie de la CP concernée. Le financement consiste en un plafond d'intervention destiné à couvrir tout ou partie du coût salarial des travailleur·euse·s concerné·e·s, suivant les fonctions déterminées lors de l'attribution des postes. Il existe également un financement prévu pour soutenir les formations des aides ménagères via la prise en charge des travailleur·euse·s remplaçant ceux·celles en formation.

Réalisations en 2024

En 2024, les différents plafonds ont pu être augmentés de manière one-shot, toujours pour pallier les indexations passées et pour absorber l'augmentation de plafond due à l'arrivée des travailleur·euse·s APE dans le système de cotisation.

Enjeux pour 2025

Le comité de gestion travaille toujours sur une augmentation pérenne des plafonds, en parallèle avec la création de nouveaux postes, notamment grâce aux nouveaux moyens reçus à la suite de l'entrée des anciens « APE » dans le système. Un nouveau projet de soutien à la formation des aides familiales est également sur les rails, via le financement de remplacements.

2. FONDS MIRABEL SOCIAL – 319.02

Etablissements et services d'éducation et d'hébergement de la communauté française, de la Région Wallonne et de la communauté germanophone

Type d'activité

- L'aide à la jeunesse en Région Bruxelloise et en Région Wallonne (hébergement, accueil en milieu ouvert, centre d'orientation éducative, services de prestations éducatives et philanthropiques, accueil familial)
- Les services d'aide spécialisée à la petite enfance, pouponnières et centres d'accueil en Région Bruxelloise et Région Wallonne
- L'AVIQ (agence wallonne pour une vie de qualité) résidentiel et non résidentiel ; centre d'accueil de personnes handicapées
- L'aide aux handicapé·e·s en Commission communautaire française
- L'aide aux handicapé·e·s en Communauté germanophone
- L'aide aux adultes en difficultés : maisons d'accueil en Région Bruxelloise et Région Wallonne
- Les agences immobilières sociales en Région Wallonne

Objectif

Création d'emplois pérennes dans le secteur afin de limiter la pénibilité du travail dans le secteur

Réalisations en 2024

Maintien du financement de la totalité des emplois Maribel, à savoir 936,45 ETP financés

Enjeux pour 2025

- Création de 110 ETP CDD sur l'année 2025
- Repenser le financement des emplois Maribel (nouveau plafond ? limiter l'ancienneté ?...)

3. FONDS MARIBEL SOCIAL – 327.02

Le Fonds Maribel social des Entreprises de Travail Adapté de Bruxelles

Type d'activité

Le Fonds Maribel social des ETA de Bruxelles a 2 missions :

- les montants des phases 1 à 3 du MS sont exclusivement affectés au financement du revenu minimum mensuel garanti (RMMG) pour les travailleur·euse·s.
- les MS 4,5,6 visent à créer des emplois supplémentaires dans le secteur, appelés Emplois Maribel.

En 2024 la dotation est de 3.540.682,05 €

Le coût du RMMG 2024 est de 1.981.098,09 €, le solde 2023 à recevoir en 2024 est de : 25.802,56 €

- Le coût des Maribel est de 1.438.804,05 €

Il y a 61 ETP Maribel attribués à 12 ASBL, avec 47,68 ETP soit un taux d'occupation 0,77%.

Le fonds a des résultats positifs pour l'année 2024 de 121.027,35 €.

4. FONDS MARIBEL SOCIAL – 327.03

Sous-commission paritaire pour les entreprises de travail adapté de la Région Wallonne et de la Communauté germanophone

Type d'activité

Le Fonds octroie et gère les emplois Maribel du secteur et paye une aide financière pour le RMMG.

Objectif

Le fonds voulait que le taux de couverture des emplois soit amélioré. Des mesures ont été prises en 2024 pour que les employeurs soient mis au courant trimestriellement des postes vacants.

Réalisations en 2024

Moyen financier :

dotation Maribel social = 15.817.381,45 €

RMMG

Nombre d'entreprises qui bénéficient du Maribel social pour le RMMG : 51

Coût des avances 2024 = 9.457.545,66 € (calculé sur ODP 2023)

Création d'emplois Maribel

Nombre d'entreprises qui bénéficient du Maribel social pour la création d'emploi : 51

Nombre d'ETP attribués : 340,5 ETP

Nombre d'ETP réalisés : 312,86 ETP – soit 91,88 %

Coût de ces emplois en 2024 = 7.074.657,81 €

Enjeux pour 2025

Que tous les employeurs utilisent la plateforme extranet de Marbitool afin qu'ils aient une meilleure vue de leurs emplois et des paiements.

5. FONDS MARIBEL SOCIAL – 329.02

Secteur socioculturel et sportif des Communautés française et germanophone et de la Région wallonne

Type d'activité

Les centres culturels, les bibliothèques, ludothèques et médiathèques, les associations et clubs sportifs, les associations de radiodiffusion et/ou télévision non commerciales, les initiatives de développement communautaire, les organisations d'éducation populaire, de travail socioculturel et d'éducation permanente, les organisations de protection de l'environnement, les organisations et mouvements de jeunesse, les centres et maisons de jeunes, les organisations de formation professionnelle et de recyclage, les organisations touristiques non commerciales, les organisations de coopération au développement, les organisations pour la promotion d'une conception idéologique, les musées et services éducatifs, les associations des arts plastiques et littéraires et les organisations encadrant ou soutenant ceux et celles mentionné·e·s ci-dessus.

Objectif

Le fonds Maribel social a pour objectifs de créer des emplois supplémentaires, de diminuer la pénibilité du travail ainsi que d'améliorer la qualité des services via des emplois à durée indéterminée.

Réalisations en 2024

À partir du 1^{er} janvier 2024, le plafond d'intervention du subside a été augmenté de 16 %, portant le montant à 50 850 €. Une majoration exceptionnelle et ponctuelle de 3 000 € par ETP a également été accordée pour le 4^e trimestre, ce qui porte le plafond annuel à 53 850 €.

Un appel à candidatures a permis la création de 360 postes à mi-temps dans le secteur. En 2024, le Fonds a financé 857,31 ETP, répartis entre 1 787 travailleurs·euse·s au sein de 822 institutions, sur les 4 697 que compte le secteur. Le coût total du financement de l'emploi s'élève à 42 182 248,34 €.

Enjeux pour 2025

Le fonds va créer 70 nouveaux emplois et augmenter son plafond de subvention de 2%. L'objectif principal sera de poursuivre nos différentes initiatives en vue de diminuer la charge administrative de nos institutions, de moderniser nos supports de communication et de renforcer, toujours plus, nos contacts avec les institutions bénéficiaires.

6. FONDS MARIBEL SOCIAL – 332

Le Fonds Maribel de la commission paritaire 332 regroupe les 2 sous-commissions paritaires suivantes :

SCP 332.00.10 : milieux d'accueil d'enfants

SCP 332.00.20 : aide sociale et soins de santé

Type d'activité / Objectifs

Le Fonds finance des emplois, en général attribués par mi-temps, aux institutions faisant partie de la SCP concernée. Le financement consiste en un plafond d'intervention destiné à couvrir tout ou partie du coût salarial des travailleur·euse·s concerné·e·s, suivant les fonctions déterminées lors de l'attribution des postes.

Réalisations en 2024

En 2024, la dotation du Fonds a bien augmenté à suite de l'intégration des travailleur·euse·s APE dans les travailleur·euse·s cotisant pour le Fonds.

Les plafonds ont donc pu être augmentés de manière pérenne, avec une augmentation de 6.780€ en MAE et de 11.250€ en ASSS.

Il y a également eu une vague d'attribution de postes, avec +45 ETP en MAE et +25 ETP en ASSS.

Enfin, étant donné l'attribution et la réalisation de ces nouveaux postes en cours d'année, une réserve financière a également permis une augmentation de l'intervention en one-shot pour 2024, avec un montant de 2.772€ par ETP en MAE et 6.794€ par ETP en ASSS.

Enjeux pour 2025

Il y a moins d'enjeux en 2025 que pour l'année précédente. La dotation devrait se stabiliser, et les augmentations de plafonds ainsi que les attributions devraient stabiliser le Fonds pour 2 ou 3 ans. Après quoi, il sera probablement envisageable de procéder à de nouvelles attributions ou augmentations de plafonds.

7. FONDS SOCIAL DE FORMATION SOCIAL – 304

Arts de la scène ou arts du spectacle ou encore du spectacle vivant

Type d'activité

Le Fonds est essentiellement actif dans le domaine du soutien à la formation : la formation proprement dite, les accompagnements individuels ou collectifs. Il sélectionne chaque formation qui donne accès à son soutien.

Le Fonds a également vocation à devenir une borne d'information pour les travailleur·euse·s du secteur.

Objectif

Renforcer la professionnalisation et l'employabilité des trois métiers du secteur : artistes, technicien·ne·s, administratif·ve·s.

Réalisations en 2024

- Le Fonds, dans le cadre du projet RPS de l'APEF, a commandé une étude sectorielle sur les risques psychosociaux : réalisée via un formulaire en ligne élaboré avec le CeRSO, cette étude et ses conclusions sont disponibles sur le site du Fonds <https://fonds304.be/informations-sectorielles/risques-psycho-sociaux/> et mettent en évidence l'importance du sujet dans le secteur ;
- Le Fonds a apporté un nouveau soutien financier à Dockers, la plateforme de gestion des documents administratifs pour les secteurs artistiques. Il continue à siéger dans les instances de l'asbl ;
- Le Fonds a actualisé les chiffres de l'emploi dans le secteur via 135 graphiques et leur commentaire, qui se trouvent ici : <https://fonds304.be/informations-sectorielles/statistiques-emploi/> ;

- Dans le cadre de l'élaboration de son nouveau plan d'action, le Fonds a entamé la réflexion sur le passeport de sécurité et le guide sectoriel, deux actions à débiter en 2025 ;
- En 2024, le Fonds a continué à augmenter son volume d'actions et de bénéficiaires. Au regard de 2023, le nombre de formations a cru de 50% et celui des accompagnements collectifs a, par exemple, triplé. Le nombre de bénéficiaires avait été en 2023 fortement "dopé" par les séances d'info relatives à la réforme du statut de travailleur-euse des arts. Sans cet apport contextuel, le Fonds a malgré tout augmenté le nombre de personnes ayant suivi une formation ou un accompagnement, ce chiffre avoisine désormais les 350.

Enjeux pour 2025

- Mettre en place un nouveau processus et une nouvelle grille de sélection des propositions de formations : fournir une offre de qualité objectivée et équilibrée entre les domaines et thématiques différent·e·s à l'attention des professionnel·le·s des trois métiers du secteur ;
- Débuter la conception d'un guide sectoriel : rassembler et mettre à disposition de tou·te·s (et surtout les intermittent·e·s qui ont plus de mal à obtenir l'information) les textes réglementaires et principalement ceux en lien avec la relation contractuelle de travail ;
- Rendre accessible aux francophones le passeport européen de sécurité pour les technicien·ne·s : cet outil de certification a été créé à l'initiative du Fonds néerlandophone Podiumkunsten et est lancé dans plusieurs pays européens ;
- Tester et mettre en place un nouveau type d'accompagnement collectif : pouvoir soutenir les structures qui vivent un moment de crise nécessitant une intervention urgente.

8. FONDS SOCIAL DE FORMATION ISAJH – 319

Secteur des institutions et services d'aide aux jeunes et aux handicapé·e·s

Type d'activité

Il couvre le secteur de l'aide aux personnes handicapées, aux jeunes, aux familles et aux adultes et s'adresse aux personnes travaillant dans les services d'éducation, d'accueil et d'hébergement au sein des Communautés française et germanophone, de la COCOF et de la Région Wallonne.

Réalisations en 2024

Le Fonds propose depuis janvier 2023 un plan d'action triennal qui couvre la période 2023-2025.

Ce plan permet aux institutions du secteur d'introduire des demandes de financement pour

- L'accompagnement à la mise en place d'un plan de formation
- Le financement d'actions collectives : formation, supervision...
- L'accompagnement en lien avec le bien-être au travail

Afin de permettre une répartition juste des moyens entre les institutions, un budget maximum autorisé (BMA) leur est attribué. Les montants attribués à leurs demandes sont déduits de ce budget.

Enjeux pour 2025

En réaction de la loi du 3 octobre 2022 – Deal Emploi, le comité de gestion souhaite travailler sur le monitoring des métiers en pénurie et la problématique actuelle dans le secteur liée au recrutement.

L'objectif est d'identifier les difficultés et de réfléchir à des pistes d'action pour essayer d'attirer les travailleur·euse·s ainsi que les jeunes de < 26 ans dans le secteur et ensuite de les maintenir dans le secteur.

Le comité de gestion va également évaluer le plan d'action 2023-2025 afin de proposer un nouveau plan d'action pour les années 2026 – 2028.

Autres

L'année 2024 en quelques chiffres

	Nombre de participants	Coût
Remboursement des droits d'inscription	84	32.644,83 €
Financement de formations collectives	3.676	381.273,83 €
Actions en lien avec la prévention des risques psychosociaux	1.630	50.667,12 €
Inscriptions au catalogue FormAction	2.481	403.989,27 €
Participation aux ateliers organisés par Competentia	50	40.365,80 €
Financement bilan de compétences	49	60.204,12 €

9. FONDS SOCIAL DE FORMATION 4S – 329

Secteur socioculturel et sportif pour les SCP 329.02 et 329.03 Soit 3.954 asbl et 27.491 travailleur·euse·s (données 2019 issues du site www.lenonmarchand.be)

Type d'activité

1. Soutien à la formation

	Action « clé sur porte »	Action « clé sur porte » (pour bénévoles, volontaires et administrateur·rice·s	Action « sur mesure »	Catalogues conventionnés	Catalogue FormAction
Nombre de dossiers acceptés	2.540	60	459	284	1.203
Montants octroyés	705.782,65 €	16.405,00 €	751.412,84 €	69.867,60 €	197.545,00 €
Nombre d'heures de formation soutenues	49.602 h	1.438 h	10.979 h	4.148 h	16.184 h
Nombre de participant·e·s uniques	3.823	89	2.888	254	1.188

2. Soutien à la mise en place d'une politique et/ou d'un plan de formation

En 2024, 12 asbl ont bénéficié d'un accompagnement d'équipe portant sur la mise en place d'une politique concertée de formation (PCF), pour un montant total de 34.800 €. Ces accompagnements sont mis en place par des opérateurs conventionnés par le Fonds.

2 asbl ont bénéficié d'une « Bourse PCF » (pour un montant de 2.600 €). Cette action leur permet d'être accompagné dans la mise en place de leur PCF avec un opérateur de leur choix.

3. Intervention dans le cadre de l'outplacement

Dans certains cas, l'employeur a l'obligation de proposer un outplacement à un membre de son Personnel qu'il licencie. En 2024, 160 demandes d'intervention ont été soumises au Fonds, pour un financement à hauteur de 390.442 €.

Réalisations en 2024

- Une enquête de satisfaction relative au plan d'action 2023-2025 du Fonds a été lancée fin 2024 et s'est clôturée en février 2025. Au total, 930 personnes y ont participé, parmi lesquelles :

- 453 responsables, Coordinateur·trice·s et Directeur·trice·s (nommé·e·s ci-après "Directions")
- 456 travailleur·euse·s
- 21 représentant·e·s des travailleur·euse·s

Un retour des résultats de cette enquête de satisfaction est disponible via ce lien : <https://www.fonds-4s.org/retour-enquete-de-satisfaction/>

- A la suite d'un marché public, conventionnement de 8 opérateurs dans le cadre de l'outplacement.

Enjeux pour 2025

- Mise en place d'une analyse sectorielle des risques psychosociaux
- Négociations au sein du comité de gestion du Fonds relatives au plan d'action 2026-2028

10. FONDS SOCIAL DE FORMATION ASSS – 332

Services d'aide sociale et soins de santé relevant de la CP 332

Type d'activité

- centres de santé et les services de promotion de la santé à l'école ;
- centres locaux de promotion de la santé ;
- services communautaires de promotion de la santé ;
- services de lutte contre la toxicomanie et de prévention des assuétudes ;
- services de prévention et d'éducation à la santé ;
- services d'aide sociale aux justiciables, aux détenus et/ou aux victimes ;
- centres de planning familial ;
- centres de service social ;
- centres de télé-accueil et les centres d'accueil téléphonique ;
- centres d'action sociale globale ;
- centres de coordination de soins et services à domicile ;
- centres de santé mentale ;
- équipes "SOS-Enfants" ;
- organismes d'adoption ;
- services espaces-rencontres ;
- services de télé-vigilance ;
- services de médiation de dettes et de lutte contre le surendettement.

Objectif

Soutenir la professionnalisation des équipes, la mobilité professionnelle des personnes et leur bien-être au travail

Rencontrer les besoins particuliers des « groupes à risque », notamment les

- personnes d'au moins 50 ans qui travaillent dans le secteur ;
- personnes d'au moins 40 ans qui travaillent dans le secteur et qui sont menacées par un licenciement ;
- personnes inoccupées et les personnes qui travaillent depuis moins d'un an et qui étaient inoccupées au moment de leur entrée en service ;
- personnes avec une aptitude au travail réduite (à la suite d'un handicap, une maladie, un accident) ;
- jeunes qui n'ont pas encore 26 ans.

Réalisations en 2024

Soutiens aux institutions via des bourses [76 au total] :

- Accompagnement collectif et formation sur mesure (65)
- Remboursement des frais d'inscription à des formations (6)
- Embauche conseil en prévention (2)
- Tutorat des stagiaires (2)
- Tutorat d'intégration (1)

Organisation de formation pour les coordinations de petites asbl (2)

Organisation d'une enquête sectorielle concernant les risques psychosociaux

Participation aux projets transversaux (bilan de compétences, catalogue FormAction, Competentia/parcours professionnel, Mon carnet de bord professionnel/Notre plan de formation, prévention des risques psychosociaux)

Enjeux pour 2025

Lancement du nouveau plan d'action 2025-2028 avec un plan de communication renforcé

11. FONDS SOCIAL DE FORMATION MAE – 332

Milieux d'accueil d'enfants 0-12 ans relevant de la CP 332

Type d'activité

- Petite enfance – crèches (milieux d'accueil collectifs), services d'accueil d'enfants, services d'accueil d'enfants malades à domicile et services d'accueil spécialisés
- Accueil temps libre – services d'accueil extrascolaire, écoles des devoirs et centres de vacances...

Objectif

- Soutenir la professionnalisation des équipes, la mobilité professionnelle des personnes et leur bien-être au travail
- Rencontrer les besoins particuliers des « groupes à risque », notamment les
 - personnes d'au moins 50 ans qui travaillent dans le secteur ;
 - personnes d'au moins 40 ans qui travaillent dans le secteur et qui sont menacées par un licenciement ;
 - personnes inoccupées et les personnes qui travaillent depuis moins d'un an et qui étaient inoccupées au moment de leur entrée en service ;
 - personnes avec une aptitude au travail réduite (à la suite d'un handicap, une maladie, un accident) ;
 - jeunes qui n'ont pas encore 26 ans.

Réalisations en 2024

- Soutiens aux institutions via des bourses [201 au total] :
- Accompagnement collectif et formation sur mesure (81)
- Alternance (11)
- Analyses des risques (3)
- Remboursement des frais d'inscription à des formations (53)
- Tutorat des stagiaires (32)
- Tutorat d'intégration (3)
- Tutorat Maribel envers les jeunes (15)
- Validation des compétences de tutorat (3)

Organisation de webinaires et d'ateliers concernant le tutorat des stagiaires et les analyses des risques

Mise en place d'une valorisation des acquis et d'une formation d'auxiliaire de l'enfance pour des accueillantes d'enfants à domicile (76 accueillantes / 7 écoles)

Participation aux projets transversaux (Bilan de compétences, catalogue FormAction, Competentia/parcours professionnel, Mon Carnet de Bord professionnel/Notre Plan de Formation, Prévention des Risques Psychosociaux)

Enjeux pour 2025

Lancement du nouveau plan d'action 2025-2028 avec un plan de communication renforcé

FONDS FIN DE CARRIÈRE

12. AIDES FAMILIALES ET AIDES SENIORS – 318.01

Fonds de sécurité et d'existence pour le secteur des aides familiales et aides seniors 318.01

Type d'activité

1. **Fin de carrière** : Utilisation du crédit en fin de carrière à mi-temps, avec une diminution des bénéficiaires ces dernières années.
2. **Régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC)** : Baisse des bénéficiaires et nécessité d'une réflexion sur son avenir.
3. **Dotations aux partenaires sociaux** : Répartition des fonds entre organisations patronales et syndicales.
4. **Formation syndicale** : Remboursement aux employeurs et subventions aux syndicats pour la formation des délégué·e·s.
5. **Prime syndicale** : Détails des montants versés aux travailleur·euse·s affilié·e·s à un syndicat.
6. **Bilan de compétences** : Dispositif d'accompagnement en baisse depuis sa création en 2013.
7. **Collaboration avec l'ABBET** : Financement visant l'amélioration du bien-être au travail, spécifique à Bruxelles.
8. **Convention Région Wallonne** : Actions pour mieux connaître les besoins du marché de l'emploi non marchand et proposer des formations.

Objectif

Gérer toutes les activités du Fonds

1. **Bénéfice et réserves** : Un bénéfice est généré chaque année, en partie grâce aux montants reçus de l'ONSS et non utilisés immédiatement. La question principale est donc de savoir comment utiliser ces fonds disponibles.
2. **Utilisation des fonds** : option évoquée :
 - Financer d'autres actions stratégiques.
3. **Nécessité d'un état des bénéfices cumulés** : Un récapitulatif des bénéfices disponibles serait nécessaire pour mieux comprendre la capacité d'action. L'objectif serait d'identifier annuellement quelle enveloppe peut être attribuée en fonction des bénéfices cumulés et des provisions constituées chaque année.
4. **Plan d'action** : Une task force pourrait être mise en place pour établir un plan de gestion des montants disponibles et éviter de reporter les décisions.

Enjeux pour 2025

Une réflexion est entamée pour promouvoir le secteur des aides familiales et seniors. Les enjeux étant de valoriser le secteur au niveau Politique.

13. FONDS BEC – 319.02

*Relèvent de la compétence de la sous-commission paritaire 319.02.
Le Fonds est chargé de la répartition des moyens et du suivi de l'exécution des mesures
d'embauche compensatoire dans le secteur.*

Type d'activité

Les secteurs concernés sont :

- Les centres de jour ou centres d'activités de jour (CJ);
- Les centres de jours pour enfants scolarisés (CJES);
- Les centres d'hébergement ou logements collectifs adaptés (CH);
- Les services d'accompagnement (SA);
- Les services d'aide la communication et à l'interprétation pour sourds (SACIPS);
- Les services de soutien aux activités d'utilité sociale (SSAUS) ;
- Les services d'accueil familial (SAF) ;
- Les services de loisirs inclusifs (SLI) ;
- Les services d'appui à la formation professionnelle (SAFP) ;
- Les services de participation par des activités collectives (PACT);
- Les projets particuliers agréés (PPA) ;
- Les maisons d'accueil (MA).

Afin d'alléger leur fin de carrière, les travailleur·euse·s de 45 et plus ressortissant à la sous-commission paritaire 319.02 et occupé·e·s au sein des institutions bruxelloises agréées et/ou subventionnées par la COCOF bénéficient d'une réduction du temps de travail [RTT]. Celle-ci est octroyée sous forme d'une dispense de prestation de travail avec maintien de la rémunération.

Afin de garantir l'encadrement des bénéficiaires et ne pas imposer de surcharge de travail au Personnel, la RTT s'accompagne d'une embauche compensatoire; en contrepartie, les institutions reçoivent un subside afin de financer le coût du·de la/des travailleur·euse·s remplaçant·e·s : celui-ci est financé par la COCOF et attribué aux institutions par l'intermédiaire du Fonds Bruxellois pour l'Embauche Compensatoire [Fonds BEC].

Réalisations en 2024

- Une dotation équivalente à 122.101,4250 heures a été accordée au Fonds BEC pour les IMP.
- Sur la base des demandes introduites, le droit de tirage effectivement accordé aux institutions bénéficiaires s'élève à un total de 121.953,1698 heures.
- Le montant de la dotation accordée aux maisons d'accueil s'élève à un montant correspondant à 11.531,79 heures, soit 407.533,29 €. Ce montant a été redistribué entre les institutions sur un total de 11.065,70 heures.

Enjeux pour 2025

L'utilisation du droit de tirage pour l'année 2024 s'élève à 95% de la dotation pour les centres de jour, les centres d'hébergement, les projets particuliers agréés et les services d'accompagnement. Elle atteint les 100% pour les maisons d'accueil. L'enjeu pour 2025 est d'augmenter l'utilisation du droit de tirage accordé aux institutions.

14. FONDS OLD TIMER – 319.02

Mesure d'aménagement de fin de carrière

Type d'activité

Gestion de la mesure plan Tandem et du projet tutorat

Objectif

- Paiement d'une allocation complémentaire aux travailleur·euse·s du secteur dans le cadre de la mesure plan Tandem.
- Paiement d'une subvention à l'employeur dans le cadre du projet tutorat pour les secteurs de l'AVIQ et AAJ.

Réalisations en 2024

- Versement de l'allocation mensuelle pour 900 travailleur·euse·s pour le plan Tandem
- Versement de subsides aux employeurs pour 35 projets tutorat.

Enjeux pour 2025

Continuer la gestion du Fonds et renforcer l'offre de services.

15. FONDS DE SÉCURITÉ D'EXISTENCE ETA COCOF – 327.02

Le Fonds de Sécurité d'Existence pour les entreprises de travail adapté subsidiées par la Commission communautaire française [FSE ETA CoCof]

Type d'activité

Le FSE ETA COCOF a pour objet la redistribution des moyens financiers dont il dispose afin de financer, octroyer et liquider les avantages sociaux suivants :

- Complément du Fonds de sécurité d'existence dans le cadre du régime de chômage [RCC]
- Formation ETA
- Formation syndicale
- Prime syndicale
- Promotion économique du secteur
- Actions pour le bien-être au travail.
- En outre, le Fonds peut octroyer tout autre avantage social à convenir.

Objectif

Le Fonds de sécurité d'existence reçoit une dotation de la COCOF. [Art. 94].

Cette dotation a été majorée avec :

L'octroi d'un financement complémentaire pour le renforcement des actions en faveur de la promotion économique du secteur et ciblant la réalisation de campagnes et autres outils promotionnels [Art. 95].

Afin de garantir le niveau de financement du fonds social, le maintien d'une part des cotisations sociales reste toutefois nécessaire. Une cotisation des employeurs a donc été maintenue, mais son taux a considérablement été réduit.

Les dotations au fonds social se partagent donc entre les subventions accordées par la COCOF et les cotisations des employeurs. En outre, le FSE bénéficie également d'un financement de la COCOF pour le développement d'actions en faveur du bien-être au travail.

Réalisations en 2024

Recettes ONSS

Les cotisations patronales sont calculées sur la base d'un pourcentage de la masse salariale brute des travailleur·euse·s ressortissant à la sous-commission paritaire 327.02. Elles sont perçues via l'Office national de la sécurité sociale. La perception et le versement au fonds se font de manière trimestrielle. Le montant définitif est connu au mois de juillet de l'année N+1. Si nécessaire, les versements font l'objet d'un rectificatif.

Chiffres 2024 :

Recettes ONSS année en cours : 79.100 €

Affectation des recettes ONSS et dotations COCOF

- La répartition des dotations du fonds social est déterminée selon les dispositions prévues par la CCT du 21 janvier 2020.
- Après déduction des frais de gestion, les cotisations ONSS et dotations de la CoCof [et le produit éventuel d'intérêts résultant de ces ressources capitalisées] sont distribués de la manière suivante:

1. Un montant est affecté à la promotion économique du secteur.
2. Le solde est réparti comme suit :

Formation	Prépension	Prime Syndicale
26%	48%	26%

En matière de formation, le montant disponible est réparti de la façon suivante :

- Un tiers pour la formation syndicale.
- Deux tiers pour les formations des Entreprises de Travail Adapté.

Bien-être au travail / Convention ABBET

La COCOF met à disposition des opérateurs bruxellois un financement visant l'amélioration du bien-être au travail. La mise en œuvre de ce dispositif est piloté par l'ABBET asbl. Depuis 2019, les projets développés par les secteurs sont mis en œuvre avec la contribution des fonds sociaux.

Dans ce cadre, le Fonds Social des ETA CoCof bénéficie d'un financement annuel pour la mise en œuvre d'actions au sein des ETA bruxelloises. Celles-ci sont mises en œuvre par la FEBRAP, selon les termes convenus dans des conventions conclues entre la FSE et l'ABBET asbl ainsi que la fédération.

Montant 2024 : 38.645,85 €

Exécution des actions du Fonds de Sécurité d'Existence

Régime de chômage avec complément d'entreprise [RCC]

Le paiement des allocations RCC de certain·e·s travailleur·euse·s de la SCP 327.02 est à charge du fonds social. Celui-ci se charge également de prélever et payer les cotisations ONSS et le précompte professionnel.

Le comité de gestion du Fonds statue sur chaque demande qui lui parvient. Celles-ci sont prises en charge dans la limite des moyens disponibles.

Lorsque la demande est acceptée, le Fonds garantit une viabilité financière du dossier jusqu'au terme de la carrière professionnelle de cette personne.

La part éventuelle de la dotation annuelle non consommée est réservée et alimente une provision qui peut être utilisée ultérieurement.

Fin 2024, il y a 14 dossiers de RCC en cours contre 18 en 2023.

Décision du comité de gestion : le Fonds garde la provision de 200.000 € afin de garantir la prise en charge des « RCC », si les demandes augmentent de manière significative.

Le budget annuel pour les prépensions ne suffit pas pour couvrir la totalité du montant à provisionner pour les nouveaux dossiers entrants, le comité de gestion a donc décidé de couvrir ce montant avec la réserve (budget prépension) pour un montant de 9.846,76 € pour arriver à un montant provision de prépension de 626.565,48 €.

Formation ETA

Chaque ETA reçoit une dotation annuelle pour la formation psychosociale et technique de son Personnel. La formation psychosociale vise l'amélioration de l'encadrement et du bien-être, tandis que la formation technico-professionnelle touche plutôt le métier et les techniques de travail.

Le montant du budget annuel accordé à chaque ETA est calculé au prorata de son « quota » d'emplois subventionnés par la COCOF.

(Nombre de travailleur·euse·s en situation de handicap, occupés dans les entreprises de travail adapté pour lesquels la COCOF octroie une intervention dans la rémunération et les charges sociales)

- Le budget annuel peut couvrir les coûts suivants :
 - La rémunération du·de la formateur·rice (déduction faite d'autres interventions «externes»)
 - Une indemnité au titre d'intervention dans les coûts salariaux (10 €/heure)
 - Les frais de déplacement/transport
- Si les ETA n'utilisent pas la totalité de leur budget formation sur l'année, le solde restant est reporté sur les deux années suivantes. L'objectif est de permettre de concentrer sur une année des formations coûteuses ou de faire un « break » sans pour autant perdre le budget. Si après cette période, le budget annuel ou un solde n'est pas utilisé, le montant correspondant est mutualisé pour développer une offre de formations au niveau du secteur. Celles-ci sont réalisées par la FEBRAP.

Chiffres 2024 :

Formation ETA : 62.507.36 €

Formation syndicale

La dotation annuelle relative à la formation syndicale est répartie entre les deux organisations syndicales représentées en SCP 327.02 déduction faite d'une réserve de 10% pour d'éventuelles demandes d'autres syndicats. Le montant est affecté aux actions de formation réalisées par chaque organisation syndicale.

La part éventuelle de la dotation annuelle non consommée est réservée et alimente une provision qui peut être utilisée ultérieurement.

Primes syndicales

Les travailleur·euse·s relevant de la SCP 327.02 membres d'une des organisations interprofessionnelles représentatives des travailleur·euse·s peuvent bénéficier d'une prime syndicale.

- La prime syndicale s'élève à 90 €/an/travailleur·euse.

La gestion des primes syndicales (envoi de formulaires aux entreprises, paiement, suivi, etc.) est externalisée auprès du « Fonds Intersyndical ETA Bruxelles » qui fournit annuellement au FSE le décompte des montants versés.

Le Fonds Social intervient pour :

- Le remboursement des primes à hauteur de 55 € par an.
- Les frais forfaitaire de gestion, équivalent à 3 € par prime.
- Les frais d'impression des attestations de travail.

La part éventuelle de la dotation annuelle non consommée est réservée et alimente une provision qui peut être utilisée ultérieurement.

Le décompte 2023 concerne les primes dues pour la période de référence allant du 1^{er} janvier au 31 décembre 2022 ainsi que les éventuels arriérés.

Chiffres 2024 :

Prime syndicale : 87.238,84 €

Remarque :

Le montant de la prime syndicale 2023 (payable à partir de janvier 2024) pour la CP 327.02 ETA Bruxelles augmentera de 90 € à 100 €, dont 65 € serait pris en charge par le FSE

Promotion secteur

Le Fonds Social met à disposition du secteur un budget annuel afin de soutenir la promotion du secteur des ETA. Les moyens doivent être affectés au financement d'un emploi et à la réalisation d'outils et de campagnes.

Cette mission est assurée par la FEBRAP dont l'action est basée :

- sur l'amélioration de la notoriété des ETA auprès de différents publics cibles afin de susciter une réaction d'achat de biens ou services à moyen ou long termes
- sur le recrutement direct de nouveaux clients.

La part éventuelle de la dotation annuelle non consommée est restituée à la CoCof.

Montant 2024 :

Promotion du secteur : 58.885,69 €

Commentaires 2024 :

Très concrètement, en 2024, la subvention a été utilisée pour la réalisation des actions de promotion suivantes :

- A- SEO (référencement naturel) des sites
- B – SMO (réseaux sociaux)
- C –campagnes médias
- D - Event
- E- Actions auprès d’adjudicateurs publics bruxellois
- F- SEA (Google ads/Grants)
- G- Networking
- H- Public Relations (presse)
- I - Mise à jour et production de supports graphiques

Plan de formation ANM

La provision « non dépensé dégressif de la PFA » [Art. 96 arrêté ETA - Cfr. p. 9] est notamment affectée au développement d’un plan de formation.

Les partenaires sociaux ont convenu de l’affecter au développement de la formation de moniteur·trice·s rendue obligatoire par le nouvel arrêté ETA.

- Ce plan de formation est concerté au sein du Fonds social et est mis en œuvre par la FEBRAP.

Bien-être au travail / Convention ABBET

Cfr. Descriptif convention ABBET

Montant 2024 :
38.645,85 €

Commentaires 2024 :

En 2024, les financements octroyés par l'ABBET ont de nouveau permis au Personnel des Entreprises de Travail Adapté agréées et subsidiées par la COCOF de bénéficier d'un riche programme de formations en lien avec le bien-être au travail.

La mise en œuvre de tels budgets a impliqué pour la FEBRAP d'importantes tâches de coordination dont les missions s'étendent du recueil des besoins sur le terrain à la construction du programme, la recherche des prestataires correspondant le mieux au public à former et à ses spécificités (besoin de formations axées à 70% sur de la pratique et à 30% sur la théorie, avec pour la plupart un axe handicap indispensable), la gestion effective de l'agenda, la collecte des données et l'évaluation des formations.

Au total, on compte plus d'une trentaine de sessions directement organisées par la FEBRAP, sessions auxquelles s'ajoutent les formations en incendie et secourisme suivies auprès d'opérateurs spécialisés.

16. FONDS DE SÉCURITÉ D'EXISTENCE ETA W – 327.03

Le Fonds de Sécurité d'Existence pour les Entreprises de Travail Adapté de la Région wallonne et de la Communauté germanophone [FSE ETAW]

Type d'activité

Depuis janvier 2021, le fonds n'est plus alimenté par des subsides mais uniquement par des cotisations employeurs.

Celles-ci serviront à couvrir 2 types de frais :

Une enveloppe A dite également enveloppe transversale ou de solidarité qui couvre ce qui suit :

- Régime de chômage avec complément d'entreprise
- Les primes syndicales
- Les montants dédiés aux organisations syndicales et à l'EWETA dans le cadre de formation
- Les frais de fonctionnement du Fonds de Sécurité d'Existence

Une enveloppe B qui couvre :

- La subvention complémentaire à l'emploi.

Réalisations en 2024

Enveloppe A

Régime de chômage avec complément d'entreprise.

- Convention collective de travail du 14 octobre 2021 relative au régime de chômage avec complément du FSEETAW 62 ans en Région wallonne [14-10-21 au 30-06-25]
- Convention collective de travail du 14 octobre 2021 relative au régime de chômage avec complément du FSEETAW à 58 ans, pour certain·e·s travailleur·euse·s âgé·e·s moins valides ou ayant des problèmes physiques graves en Région wallonne, en cas de licenciement [14-10-21 au 30/06/2025]
- Convention collective de travail du 8 septembre 2021 relative au régime de chômage avec complément du FSEETAW à 60 ans, avec un passé professionnel d'au moins 40 ans.

Le paiement des allocations RCC des travailleur·euse·s de la SCP 327.03 est à charge du Fonds social. Celui-ci se charge également de prélever et payer les cotisations ONSS et le précompte professionnel.

Chiffres 2024

ETA wallonnes :

- RCC ETAW – Brut travailleur : 244.130,20 €
- RCC ETAW – ONSS patronal : 28.420,98

Commentaires :

Nous recevons, en 2023, 2024 et 2025, de nombreuses demandes relatives au calcul du montant « RCC ». En effet, nous constatons que le personnel des ETA est vieillissant.

La diminution du nombre d'année de carrière de 35 ans à 25 ans, dans le cas des prépensions médicales, peut expliquer cette augmentation.

Primes syndicales

- Convention collective de travail du 05/10/2017 relative au paiement d'une prime syndicale dans les entreprises de travail adapté situées en Communauté germanophone et subventionnées
- Convention collective de travail du 19/04/2007 relative à la prime syndicale dans les entreprises de travail adapté situées en Région wallonne et subventionnées.
- Convention collective de travail du 28 novembre 2019 relative à l'augmentation du montant de la prime syndicale prévue par la convention collective de travail du 19 avril 2007 relative à la prime syndicale dans les entreprises de travail adapté

La prime syndicale est versée aux travailleur·euse·s par leur organisation syndicale. Les travailleur·euse·s en font la demande sur la base du formulaire qui leur est fourni par leur employeur. L'édition des formulaires est externalisée auprès de la Centrale générale qui les fournit à chaque employeur. Les demandes de remboursement relatives à une année peuvent être introduites durant une période de 4 ans [à dater de l'année de référence]. Le décompte des primes fourni au Fonds social pour une année est relatif aux primes dues au 31 décembre de l'année précédente.

Les montants dédiés aux organisations syndicales et à l'EWETA dans le cadre de formations

Un accord entre partenaires sociaux permet d'octroyer un montant à l'EWETA et aux organisations syndicales pour couvrir des frais de formation.

Chiffres 2024 :

25.000 € pour l'EWETA

12.500 € pour la FGTB (Centgen)

12.500 € pour la CSC-BIE

Les frais de fonctionnement du Fonds

Une convention est signée entre le FSEETAW et l'APEF asbl d'une part, et AFOSOC, d'autre part.

Cette convention fixe le montant annuel versé à l'APEF afin de couvrir les frais de fonctionnement

Chiffre 2024: 105.802,99 €

Enveloppe B

Subvention complémentaire à l'emploi

Les ETA ont pour objectif de contribuer à l'inclusion des personnes en situation de handicap dans le milieu professionnel en offrant un cadre de travail adapté. Pour ce faire, elles sont soutenues par le pouvoir public et bénéficient de financements de la part de l'AViQ. Ces financements visent la participation aux frais encourus par l'entreprise en compensation du handicap et l'encadrement spécifique du personnel.

Néanmoins, toutes les dépenses engendrées par les entreprises de travail adaptés n'étant plus couvertes, les partenaires sociaux ont décidé d'organiser un financement complémentaire et solidaire dans les frais salariaux.

- La « subvention complémentaire à l'emploi » fait l'objet d'une « dotation annuelle » du FSE ETAW. Le montant est déterminé par son comité de gestion.
- Chaque ETA bénéficie d'un « droit de tirage » sur la dotation annuelle à concurrence de sa part des cotisations sociales qu'elle aura payée à l'ONSS. La cotisation sociale versée par l'ETA à l'ONSS fait l'objet d'une CCT sectorielle obligatoire qui rend automatique le prélèvement versé au fonds par l'ONSS.
- La subvention complémentaire à l'emploi est accordée pour l'exercice 2024.

Conditions d'utilisation de la subvention :

- La subvention est accordée afin d'assurer le financement de postes de travail occupés au sein de l'entreprise.
- L'emploi occupé dans le cadre de la subvention emploi doit répondre aux conditions d'occupation suivantes :
 1. Le poste de travail doit être durable. Pour ce faire, il est occupé de manière continue et structurelle. En principe, le-la travailleur·euse est occupé·e sous contrat à durée indéterminée. Toutefois, pour les nécessités d'organisation de l'entreprise, il·elle peut être occupé·e sous contrat à durée déterminée ou en contrat de remplacement. Le poste de travail ne peut toutefois être affecté à un travail saisonnier ou pour l'occupation de travailleur·euse·s étudiant·e·s ou intérimaires. Cette disposition fait l'objet d'une évaluation régulière au sein du FSE.
 2. Le poste de travail peut être occupé par du personnel en situation de handicap ou du personnel valide.
 3. Le poste de travail peut être occupé pour tout type de fonction à l'exception des fonctions de direction.
 4. Le cumul avec des réductions de cotisations ONSS et/ou d'autres subventions à l'emploi est autorisé (SINE, Impulsion, APE, Maribel, etc.). Dans ce cas, toute subvention à l'emploi sera mise en déduction des coûts salariaux admissibles auprès du Fonds.

Le montant de la subvention :

La « dotation annuelle » est fixée par le FSE. Elle est déterminée sur la base des cotisations patronales versées au FSE selon la CCT relative à cette mesure.

Le « droit de tirage » de chaque ETA est établi chaque année, sur la base des cotisations sociales employeurs déclarées à l'ONSS.

La subvention est accordée au regard de la charge salariale effectivement supportée par l'employeur pour les emplois éligibles.

Si l'ETA ne peut justifier la totalité du plafond de subvention autorisée, la subvention est accordée à concurrence. Le solde est provisionné par le FSE pour une utilisation ultérieure, et ce pour une durée indéterminée.

Les dépenses prises en considération pour la justification sont celles reprises au compte individuel des travailleur·euse·s éligibles :

- Rémunérations brutes [Salaire mensuel, primes, pécules de vacances, etc.]
- Cotisations ONSS employeur
- Frais de déplacement du domicile au lieu de travail
- Avantages résultant d'accord collectif sectoriel ou d'entreprise.

Chiffres 2024 :

Dotation : 11.350.977,02 €

Comptes et bilan 2024

Résultat annuel

Le FSE ETAW clôture son année avec un bénéfice de ? €.

Bilan et constitution des réserves et provisions

Les soldes non utilisés sont affectés en réserve pour une utilisation ultérieure.

Provision technique prépension :

Les allocations RCC sont octroyées pour une période couvrant plusieurs années. En conséquence, le Fonds social provisionne la totalité des montants dus aux travailleur·euse·s pour l'ensemble de la durée durant laquelle ils·elles ont droit à leur allocation.

La provision est reconstituée annuellement sur la base des dossiers actifs au 31 décembre de l'exercice visé. La provision est réalisée sur la base de la situation de chaque bénéficiaire.

Provision 2024 = 1.221.396,07 €

Enjeux pour 2025

La formation :

Le Fonds a décidé de favoriser la mise en place d'un plan de formation, un budget de 800.000 € / an est prévu pour financer les formations du secteur (non obligatoire).

Un plan d'action 2024-2026 sera mis en place, chaque ETA recevant un budget maximum autorisé proratisé en fonction de la taille de l'ETA, pour financer les formations. Un formulaire de demande qui aura été introduit sera examiné par le comité de gestion.

Lors de l'année 2024 et 2025, les modalités d'introduction ont été mises en place.

Les emplois bien-être :

Le fonds a réalisé deux appels à candidatures (fin 2024 et début 2025) ayant pour objet le financement de postes pour renforcer le bien-être dans les ETA.

17. ASBL OLD TIMER / PLAN TANDEM – 332

Type d'activité

Le Plan Tandem de l'asbl Old Timer vise l'aménagement de fin de carrière pour les travailleur·euse·s du secteur des milieux d'accueil d'enfants - MAE (commission paritaire 332).

Le dispositif est régi par la convention collective de travail du 14 décembre 2005 instaurant le Plan Tandem. L'asbl Old Timer assure la gestion du dispositif Plan Tandem dans les milieux d'accueil d'enfants du secteur privé.

Objectif

Le Plan Tandem permet à un·e travailleur·euse en fin de carrière de réduire son temps de travail à mi-temps ou à 4/5^e tout en gardant respectivement, jusqu'à l'âge de sa retraite, une rémunération équivalente à 80% ou ± 90% de son salaire initial brut. Le·la travailleur·euse qui réduit son temps de travail cumule ainsi trois sources de revenu :

1. Son salaire brut (sur la base de son nouveau régime de travail) ;
2. L'allocation crédit-temps de l'ONEM ;
3. Et la prime Plan Tandem versée par l'Asbl Old Timer.

Réalisations en 2024

En 2023, le conseil d'administration a décidé de prendre en charge les demandes de Plan Tandem pour les travailleur·euse·s sous contrat ATL et SASPE.

En 2024, 10 nouvelles conventions ont été conclues et 13 sont arrivées à terme. Au terme de l'année, 38 conventions sont toujours actives.

Elaboration d'une nouvelle brochure qui a été envoyée par courrier et mail à plus de 800 institutions en Fédération Wallonie-Bruxelles.

Enjeux pour 2025

- Investir les réseaux sociaux notamment Facebook qui est le réseau le plus consulté par les plus de 50 ans.
- Développer le tutorat auprès des institutions du MAE en informant au plus près les directions.
- Faire des capsules vidéo qui pourront être visionnées sur notre page APEF.

PROJETS ET ACTIONS

18. BILAN DE COMPÉTENCES

Type d'activité

- Différents secteurs APEF-FeBi donnent accès à ce dispositif : CP304, SCP 318.01, SCP319.02, SCP 329.02 & SCP 329.03, CP 330, CP 332, CP 337
- Partenaires : 15 opérateurs prestataires des bilans + 1 opérateur chargé de l'évaluation externe (CERSO)

Objectif

Permettre un accompagnement individuel des travailleur·euses·s dans leurs questionnements par rapport à leur vie professionnelle via un organisme extérieur à l'employeur pour faciliter les choix d'évolution professionnelle (s'orienter, se réorienter, se repositionner...)

- Maintenir à l'emploi ou faciliter le retour à l'emploi
- Améliorer le bien-être au travail (prévenir les risques psychosociaux) : établir un plan individuel de prévention
- Améliorer l'efficacité professionnelle (mobilisation des compétences en faveur d'un projet d'évolution professionnelle) : établir un plan individuel de formation

Réalisations en 2024

- Gestion des demandes (215)
- Gestion d'un marché public européen pour sélectionner les opérateurs pour 2024-2026
- Séances d'information : 3 séances en visioconférence (268 personnes inscrites)
- Organisation d'une journée d'études le 22 novembre à Louvain-la-Neuve : exposés le matin et ateliers l'après-midi (120 personnes inscrites) – Programme, présentations et vidéos

Enjeux pour 2025

- Diffusion du rapport final du projet 2013-2024
- Séance de diffusion le 12 juin 2025 à 15h

19. CATALOGUE FORMATION

Type d'activité

Différents secteurs APEF-FeBi donnent accès à ce dispositif : CP304, SCP 318.01, SCP319.02, SCP 329.02 & SCP 329.03, CP 330, CP 332, CP 337

Réalisations en 2024

Mise en place du marché public pour la sélection des formations reprises pour les catalogues 2025-2026-2027

20. COMPETENTIA & PARCOURS PROFESSIONNEL

Competentia/Parcours professionnel

Type d'activité

Competentia et parcours professionnel sont des projets transversaux des Fonds APEF-FeBi financés via des interventions des Fonds participants et la « convention Région wallonne »

Fonds hébergés par l'APEF

- F4S - CP 329.02 et 329.03 : secteur socioculturel et sportif
- AF - CP 318.01 : services d'aides familiales et aides seniors
- ASSS - CP 332 : secteur de l'aide sociale et des soins de santé
- ISAJH - CP 319.02 : institutions et services d'aide aux jeunes et aux handicapés
- MAE - CP 332 : milieux d'accueil de l'enfance
- 304 - CP 304 : arts de la scène

Objectif

La mission du projet transversal Competentia-Parcours professionnel est de concevoir et diffuser des informations, des outils et des méthodologies afin de permettre aux secteurs francophones relevant d'APEF et FeBi d'accompagner les parcours professionnels des travailleur·euse·s et d'aider au développement des compétences des équipes et des travailleur·euse·s.

Réalisations en 2024

Communication : refonte du site competentia.be (révision de tous les contenus et de 13 outils), rédaction de 9 actualités; envoi de 14 newsletters, alimentation des pages Facebook et LinkedIn.

Service conseil : 148 Services Conseil en réponse aux demandes du secteur.

Ateliers : 20 ateliers conçus et animés pour 334 participant·e·s des 11 secteurs, thématiques « plan de formation », « recrutement » et « gestion des compétences »

Fonds ISAJH : 4 institutions accompagnées (26h d'animation sur le plan de formation)

Enjeux pour 2025

Répondre au besoin d'information et de formation sur le plan de formation, à la suite de la loi « Deal pour l'emploi ». Continuer nos actions pour développer la gestion des compétences au service du non-marchand.

Autres

Les activités de Competentia font face à une forte demande : tous les ateliers sont complets et nous avons souvent des listes d'attente. Nous développons le site et les outils pour favoriser l'autonomie de nos bénéficiaires.

21. MON CARNET DE BORD

Mon carnet de bord professionnel

Type d'activité

CP 332, CP 329 et CP 319.02 – Secteur de l'accueil d'enfants. Ce projet est développé en partenariat avec l'ONE.

Objectif

Conçu à destination des professionnel·le·s des milieux d'accueil d'enfants, le Carnet de Bord Professionnel est un outil d'évolution personnel proposé à chaque professionnel·le d'un lieu d'accueil d'enfants reconnu par l'ONE (secteurs privé et public) et développé pour les soutenir dans le pilotage de leur parcours de formation tout au long de la carrière.

Réalisations en 2024

- Actualisation du contenu classeur et réimpression de 2.000 exemplaires
- Gestion des envois des classeurs papier
- Organisation d'ateliers de découverte de l'outil via une approche ludique : je dessine mon « Arbre de vie » ; à la demande et partout en Belgique avec au total 235 bénéficiaires en 2024
- Amélioration continue de la plateforme web (contenu et technique)
- Rédaction du rapport d'évaluation 2017-2024
<https://www.moncarnetdebord.be/sondage-sur-le-carnet-de-bord-professionnel/7-ans-dimpact-du-projet-mon-carnet-de-bord>

Enjeux pour 2025

Axe 1 : Diffusion accompagnée

- Organiser des ateliers de découverte de l'outil à la demande et/ou régional
- Améliorer les interventions avec des méthodes toujours plus interactives (arbre de vie, sketchnoting, jeux de Thiagi...) et sur la base des retours des bénéficiaires
- Lancer des actions de sensibilisation auprès des futurs professionnel·le·s et de leurs formateur·rices (bachelier AEJE, EPS...)

Axe 2 : Plateforme Moncarnetdebord.be

- Apporter des améliorations continues
- Etoffer la boîte à outils

Axe 3 : Classeurs

- Assurer la diffusion des supports papier
- Réfléchir à rendre l'outil papier davantage lisible et ludique (2026-2027)

Axe 4 : Communication

- Poursuivre les actions promotionnelles : réseaux sociaux, événements sectoriels, ateliers, newsletters, articles...
- Réaliser un tutoriel sur la fiche C « Mes projets professionnels » et ses outils
- Récouter des témoignages

22. NOTRE PLAN DE FORMATION

Projet financé par l'ONE pour tous les milieux d'accueil reconnus par l'ONE secteurs privé et public avec un comité de pilotage composé des représentant·e·s de l'ONE, du Fonds social pour les milieux d'accueil d'enfants de la CP 332 et du Fonds social socioculturel et sportif, de la CP329. Dernière année de la convention de partenariat unissant l'APEF et l'ONE (2022-2024) faisant suite à la précédente convention de 2019-2021.

Type d'activité

1. Communication autour des deux projets :

- Divers relais communicationnels via canaux ONE notamment 100% ATL (newsletter, présence dans le catalogue de l'ONE, sur le site de l'ONE...)
- 1 newsletter/mois envoyées,
- 12 actualités éditées sur les sites Moncarnetdebord.be ou Notreplandeformation.be
- Participation à la journée extra-scolaire lors du « Salon Educ » au Wex le 12 octobre
- Gestion et amélioration des 2 sites internet (nouveaux outils, nouvelles rubriques...)
- Participation au Forum de la FILE, à la journée d'étude de l'ONE

2. Animations

8 ateliers régionaux et 1 atelier à la demande, 5 ateliers dans les plateformes régionales de l'ONE, 2 ateliers en ligne et 6 accompagnements individuels

3. Etude

Enquête sur les pratiques de gestion de la formation auprès des 80 participant·e·s aux ateliers ou accompagnements (rapport)

Objectif

- Améliorer la communication en trouvant d'autres canaux tels que les podcasts
- Créer un parcours simplifié du plan de formation
- Augmenter le nombre d'accompagnement individuel

23. PRÉVENTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

Type d'activité

- CP 304, SCP 319.02, SCP 329.02&03, CP 332
- Partenaires : opérateurs d'ateliers, d'actions collectives sur site, d'enquête sectorielle, de recherche-action

Objectif

- Sensibiliser à la problématique des risques psychosociaux et aux mesures de prévention
- Outiller concernant la compréhension, l'analyse et la prévention des risques psychosociaux
- Faciliter la réalisation d'analyses participatives des risques psychosociaux, via questionnaires et via groupes de discussion
- Faciliter la mise en place de mesures de prévention des risques psychosociaux e.a. via des accompagnements collectifs
- Diffuser informations, outils, conseils, bonnes pratiques et témoignages

Réalisations en 2024

Communication

Organisation de séances d'information et de sensibilisation (7 séances - 328 personnes inscrites) Diffusion de la boîte à outils de prévention du burnout (358 commandes / 850 exemplaires)

Recherche-action

Organisation de 2 focus group avec opérateurs ayant mené des interventions collectives

Organisation de focus group avec le personnel du secteur

- Focus group thématiques : 4 réunions : 3 sur des questions des risques psychosociaux en lien avec l'intégration et la réintégration ; 1 en lien avec la gestion de projet dans le secteur de la CP304 (61 personnes inscrites au total)
- Focus group d'évaluation avec des institutions qui ont participé à des actions collectives : 4 réunions organisées avec au total 35 personnes inscrites

Organisation de comités scientifiques concernant les analyses des risques par questionnaire : deux comités, en mars et en septembre

Organisation d'enquêtes sectorielles : deux enquêtes sectorielles (au total 780 réponses)

- Secteur CP 304
- Secteur ASSS

ATELIERS D'INITIATION : 117 inscriptions sur 11 thèmes

INTERVENTIONS COLLECTIVES : 43 interventions collectives introduites en 2024

- Accompagnements collectifs : 3
- Analyses des risques par questionnaire : 36
- Analyses des risques en groupe : 5

PILOTAGE :

Organisation de 3 comités de pilotage.

Enjeux pour 2025

- Lancement d'un nouvel appel d'offres
- Promotion des actions
- Conception de nouveaux outils

CONCLUSION

Ce rapport fait état de différents points d'attention et priorités de l'APEF pour l'année 2024. Il introduit aussi certaines perspectives pour les années à venir. Ainsi, le travail entamé avec les partenaires sociaux et les membres du Personnel de l'APEF pour construire un plan pluriannuel et opérationnel d'actions est amené à se clôturer : Il aura pour ambition de fixer un cadre cohérent pour les réalisations et les réflexions à venir. Le rapport d'activités 2025 devrait fort logiquement mentionner des propositions reprises dans le texte actuellement en construction et qui devraient alors être dans une phase d'implémentation.

Le travail sur la valorisation des métiers et des secteurs va s'intensifier durant l'année à venir. Dans le cadre des accords du non-marchand Wallon, le Gouvernement Wallon a débloqué des moyens pour mettre en place un nouveau projet géré paritairement dont l'exécutant sera l'APEF. Celle-ci sera chargée de produire des actions et des analyses sur cet enjeu sous l'égide des partenaires sociaux intersectoriels.

Outre ce nouveau projet, l'association assurera la continuité de ses services conçus par et pour les partenaires sociaux. Dans un contexte global où la concertation sociale est parfois mise à mal, l'APEF, ses fonds et ses projets entendent continuer à en démontrer quotidiennement le bienfondé et la pertinence. Le travail de qualité et l'expertise avérée du Personnel de l'APEF demeureront mis au service des bénéficiaires. Les attentes spécifiques des secteurs seront encore bien prises en compte en ce compris dans la création ou la consolidation d'actions transversales.

En définitive, notre nom est peut-être ce qui résume le mieux notre raison d'être. Association Paritaire pour l'Emploi et la Formation... On pourrait la qualifier d'entente associative entre les employeurs et les travailleur·euse·s en vue de coconstruire des moyens et des outils de soutien à l'emploi et à la formation de différents secteurs. On serait presque tentés de conclure en écrivant que l'acronyme désignant notre organisation, en raison du renforcement constant tant de sa légitimité institutionnelle que de son utilité sociale se dote, au fur et à mesure des années, de lettres de noblesse.

Carlos Crespo, Directeur de l'APEF