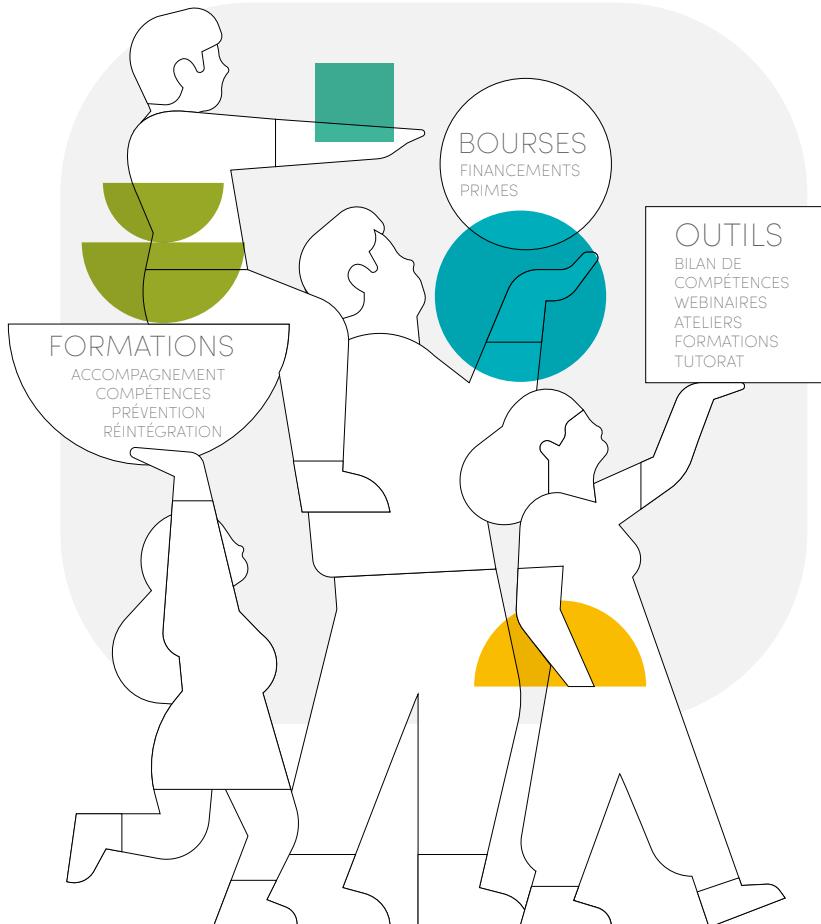


# LES AIDES DU FONDS ASSS

BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL | COMPÉTENCES & PARCOURS PROFESSIONNEL |  
PARTICIPATION ET CONCERTATION SOCIALE | TUTORAT



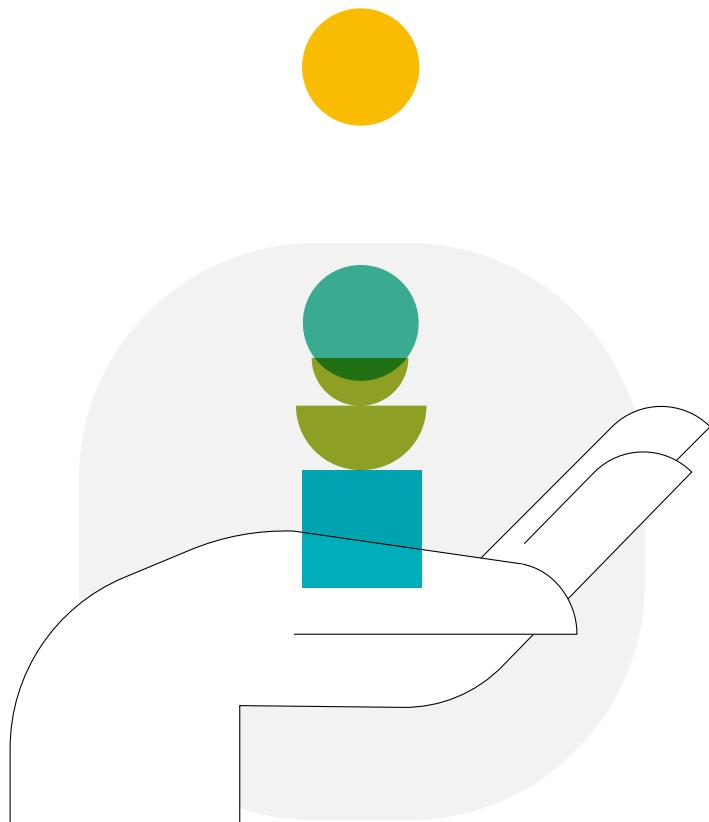
apef

asss

CP 332

LE FONDS SOCIAL DE FORMATION  
POUR LE SECTEUR DE L'AIDE SOCIALE  
ET DES SOINS DE SANTÉ

2025-2028



# SOMMAIRE

AVANT-PROPOS .....	4
PRÉSENTATION .....	7
INTRODUCTION .....	8
CLÉS DE LECTURE .....	10
4 Thèmes prioritaires .....	11
3 Modalités d'action .....	12
BOURSES .....	13
Bourse ANALYSE DE RISQUES .....	16
Bourse FORMATION ET ACCOMPAGNEMENT .....	18
Introduction aux BOURSES TUTORAT .....	18
A. Bourse TUTORAT INTÉGRATION .....	22
B. Bourse TUTORAT STAGIAIRE .....	23
C. Bourse TUTORAT VALIDATION .....	23
PROJETS .....	26
A. Formations sectorielles .....	26
FORMATION D'ACCUEIL PSYCHO-SOCIO-ÉDUCATIF .....	26
FORMATION POUR COORDINATIONS DE PETITES ASBL .....	27
B. Autres projets .....	28
BILAN DE COMPÉTENCES .....	28
CATALOGUE FORMACTION .....	28
COMPETENTIA .....	30
PARCOURS PROFESSIONNEL .....	30
PRÉVENTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX .....	30
TUTORATS.ORG .....	31
ASBL PARTENAIRES, RESSOURCES CONCERNANT LE BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL .....	32
A. ABBET .....	32
B. ABETALIS .....	33
PUBLICATIONS ET RESSOURCES .....	34



# AVANT-PROPOS

## DU COMITÉ DE GESTION DU FONDS SOCIAL ASSS

**Mise en perspective du plan d'actions 2025-2028**

**En fonction de l'actualité du secteur et des missions du Fonds social**

---

### 1. Quels contextes sont liés au nouveau plan d'action?

Le Fonds social pour le secteur de l'aide sociale et des soins de santé (ASSS) a redéfini son plan d'action 2025-2028 sur base des éléments suivants.

1. L'évaluation du plan d'action 2020-2024 a mis en évidence la nécessité de mieux aligner les actions du fonds avec les besoins des travailleur·euses de terrain et des institutions, de simplifier l'accès aux actions et de simplifier les procédures. Cette évaluation avait été menée via une démarche participative exemplaire au moyen notamment d'un questionnaire largement diffusé aux directions et aux travailleur·euses, des focus groups et la collecte de données chiffrées ont permis d'identifier les pistes d'amélioration.
2. Le constat de l'importance croissante d'avoir une politique proactive en matière de tutorat, de bien-être et de formation pour soutenir les professionnel·les de nos secteurs a été posé par les partenaires sociaux. Les besoins du terrain en formation se complexifient et leurs réalités de travail deviennent de moins en moins confortables.
3. La législation concernant les “groupes à risque” reste toujours aux fondements de la raison d'être du Fonds social. Cette législation implique que le Fonds social doit utiliser la moitié de la cotisation de base à des publics spécifiques, plus à risque :
  - › les travailleurs de plus de 50 ans ;
  - › les travailleurs de plus de 40 ans et menacés de licenciement ;
  - › les demandeurs d'emploi (ainsi que les travailleurs engagés depuis moins d'un an et demandeurs d'emploi au préalable) ;
  - › les personnes ayant une aptitude réduite au travail – en situation de handicap, d'invalidité... ;
  - › les jeunes de moins de 26 ans en formation en alternance ou en stage.

Lors de cette démarche participative, chacun a contribué dans le cadre de ses missions (employeurs/travailleur·euses), mais dans un même objectif : trouver des solutions concrètes, utiles, parfois innovantes, pour répondre aux besoins actuels des services et du personnel.

## 2. Quelles sont les priorités du Fonds social ?

Ce plan d'actions a été réfléchi et conçu avec les objectifs suivants :

- › Améliorer l'accessibilité des actions du Fonds ;
- › Accroître le soutien du Fonds aux fonctions psycho-sociales ;
- › Lancer des chantiers collectifs en matière de politique de formation, de bien-être et de concertation sociale dans nos secteurs.

## 3. Quels sont les principaux changements ?

Concrètement, le nouveau plan d'actions a notamment apporté les modifications suivantes :

- › Simplification de l'offre : fusion des anciennes bourses formatives et remboursement d'inscription en une seule bourse et suppression du plan des actions non pertinentes ou non utilisées ;
- › Simplification de la procédure d'accès aux bourses ;
- › Adaptation et introduction des nouvelles actions, par exemple au niveau des risques psycho-sociaux ;
- › Création d'une bourse expérimentale pour les supervisions cliniques.

## 4. Et pour la suite ?

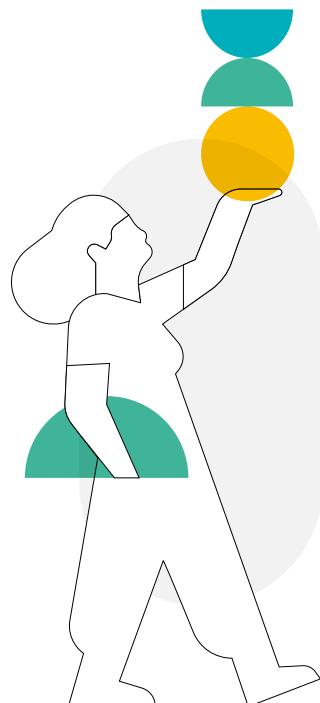
Les partenaires sociaux de la Commission paritaire 332 restent engagés auprès de l'ensemble des équipes et poursuivront leurs efforts dans les prochaines années avec notamment la conception d'outils afin de soutenir les institutions de nos secteurs dans leurs politiques de formation, de bien-être au travail et de concertation sociale.

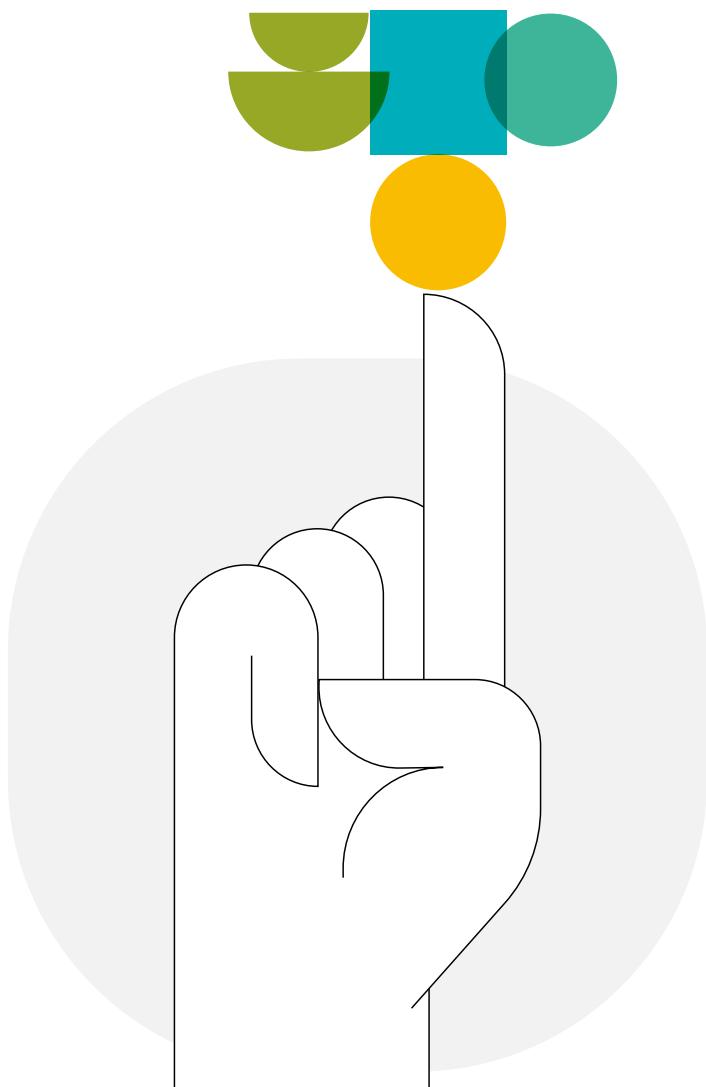
Pour finir, nous encourageons l'ensemble des équipes et institutions à se saisir des opportunités ouvertes par le Fonds social pour le secteur de l'aide sociale et des soins de santé pour permettre de contribuer à la formation, au bien-être, à l'accompagnement, au tutorat et à l'évolution professionnelle des travailleur·euses de nos secteurs.

Pour le comité de gestion,

**Sarah Lorant Dourte**  
Présidente

**Nathalie Lionnet**  
Vice-Présidente





# PRÉSENTATION

## DU FONDS SOCIAL ASSS ET DE L'APEF

### 1. LE FONDS SOCIAL AIDE SOCIALE ET SOINS DE SANTÉ (ASSS)

Le Fonds social pour le secteur Aide Sociale et Soins de Santé (ASSS), créé à l'initiative des partenaires sociaux de la Commission paritaire 332, s'adresse aux employeurs et au personnel salarié des institutions relevant de la CP 332 dans différents domaines (hors milieux d'accueil d'enfants) : service social, santé mentale, planning familial, prévention et promotion de la santé, lutte contre la toxicomanie, coordination des soins et services à domicile, accompagnement périnatal, SOS enfants... Cela représente plus de 400 employeurs et plus de 5.000 personnes salariées.

Il mène des actions en faveur du secteur via l'octroi de financements (bourses), la mise à disposition de projets et d'outils.

Il est géré par un comité de gestion paritaire composé des organisations syndicales (CGSLB, CNE, SETCa) et des fédérations patronales du secteur (FASS, CCCSSD, FILE, SANTHEA, UNESSA).

### 2. L'APEF (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, dont le Fonds social ASSS.

Différents types de Fonds existent :

- Les Fonds sociaux Maribel : ils visent à créer des emplois supplémentaires, afin de diminuer la pénibilité du travail et d'améliorer la qualité des services.
- Les Fonds sociaux de formation : ils visent à développer des initiatives de formation en faveur des « groupes à risque ».
- Les Fonds d'aménagement de fin de carrière : Plan Tandem, Préensions.

L'APEF a été créée pour coordonner et amplifier les actions de ces Fonds. Elle assure, par le regroupement des moyens humains et techniques, la promotion et le développement des actions mises en place par ces Fonds.



### INFORMATIONS ET CONTACT FONDS SOCIAL AIDE SOCIALE ET SOINS DE SANTÉ

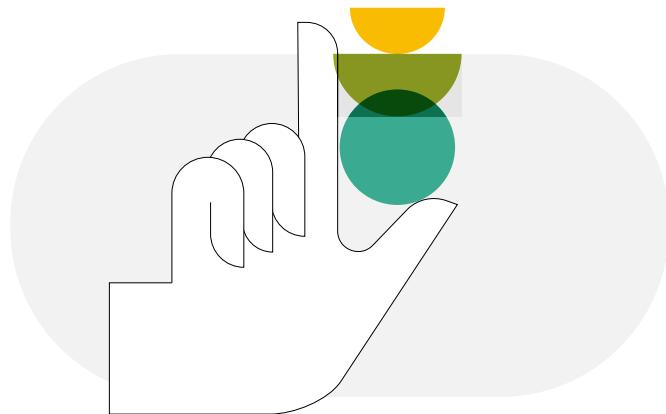
- 📍 Square Saintelette, 13-15 – 1000 Bruxelles
- ✉️ [asss@apefasbl.org](mailto:asss@apefasbl.org)
- 📞 02 229 20 34
- 🌐 [www.fondsasss.org](http://www.fondsasss.org)
- linkedin [fonds-social-asss](https://www.linkedin.com/company/fonds-social-asss/)
- facebook [fondsasss](https://www.facebook.com/fondsasss)
- 🌐 APEF : [www.apefasbl.org](http://www.apefasbl.org)

# INTRODUCTION

---

## QUELLES SONT LES PRIORITÉS DU FONDS ASSS DANS LE CADRE DU PLAN D'ACTIONS 2025-2028?

- Soutenir la **professionnalisation** des équipes et l'évolution professionnelle du personnel
- Renforcer le **bien-être** au travail (dont les risques psychosociaux)
- Améliorer l'**accueil** de personnes en transition (dont les jeunes et les stagiaires)
- Encourager les dynamiques de **participation** et de **concertation** notamment via les politiques/plans de formation et de prévention
- Élargir le **nombre** d'institutions qui bénéficient des actions
- Garder un **contrôle budgétaire** pour soutenir le secteur tout au long du plan d'actions 2025-2028



# COMMENT Y ARRIVER ?

## **FACILITER**

l'accès aux financements via :

- Une seule porte d'entrée pour introduire une bourse : la plate-forme Extranet
- Un accompagnement des démarches par l'équipe affectée au Fonds

## **SIMPLIFIER**

les bourses du Fonds ASSS en trois types:

- Analyse des risques
- Formation & Accompagnement
- Tutorats

## **AMÉLIORER L'ACCESSIBILITÉ**

aux actions du Fonds et élargir les canaux de diffusion :

- Imprimés (brochures, dépliants, affiches)
- Pages LinkedIn et Facebook
- Vidéos de présentation du plan d'action et de témoignages
- Webinaires

## **ÉTENDRE**

le financement des actions de Formation et Accompagnement, désormais aussi pour :

- Supervisions clinique et individuelle si elles visent également à prévenir les risques psychosociaux de l'équipe concernée
- Journée pédagogique pour des grands groupes

## **RENCONTRER**

les besoins de publics à risque :

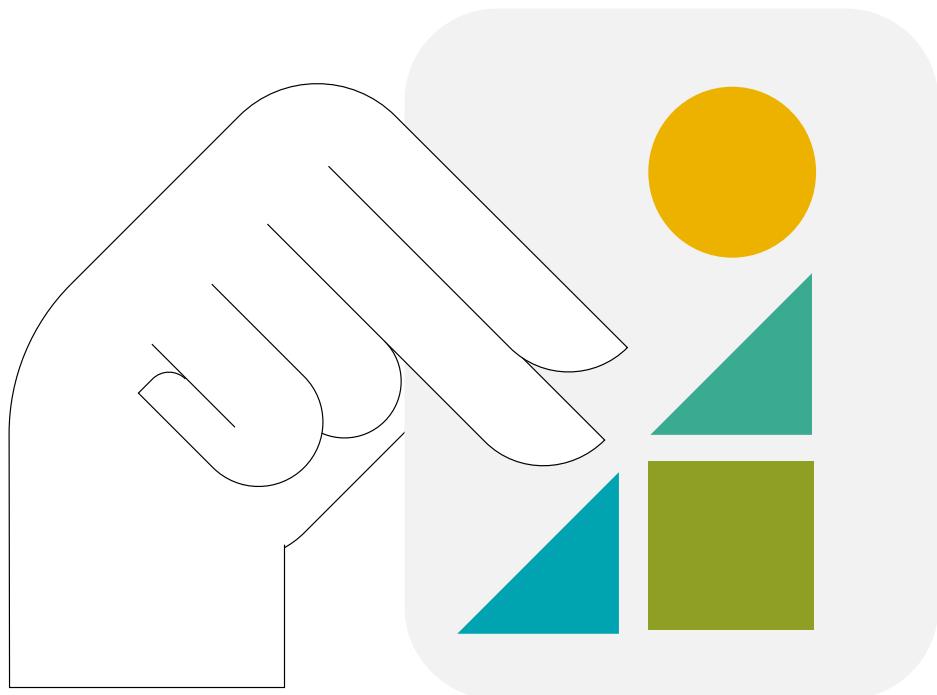
- Jeunes, seniors, stagiaires, personnes en intégration ou en réintégration : actions tutorat
- Fonctions d'accueil, d'accompagnement ou de coordination : formations sectorielles, soutiens aux supervisions, mise en place d'intervisions

## **SENSIBILISER**

à des thématiques prioritaires :

Bien-être au travail, concertation sociale, plan de formation, tutorat.

# CLÉS DE LECTURE DU PLAN D'ACTIONS 2025-2028



# 4 THÈMES PRIORITAIRES

---



## BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL

Politique du bien-être au travail (analyse des risques, mise en place et évaluation de plans de prévention), actions de prévention concernant les risques physiques (hygiène, incendie, secourisme, troubles musculosquelettiques...) ou psychosociaux (burnout, conflit, harcèlement, stress, violence...), actions de réintégration du personnel.

---



## COMPÉTENCES & PARCOURS PROFESSIONNEL

Politique de gestion des compétences (recrutement, description de fonction, politique et plan de formation du personnel...) et de soutien au parcours professionnel (accompagnement, bilan des compétences, reconnaissance et valorisation des acquis...).



## PARTICIPATION ET CONCERTATION SOCIALE

La participation des différents acteurs du milieu professionnel dans un cadre informel et formel (via des organes de concertation) permet la prise en compte des différents points de vue et contribue à la qualité du collectif de travail.

---



## TUTORAT

Le tutorat est l'organisation au sein du milieu professionnel d'un accompagnement formatif entre une personne tutrice (expérimentée) et une personne tutorée (stagiaire, en formation en alternance, nouvellement engagée ou en réintégration après une absence de longue durée).

# 3 MODALITÉS D'ACTION



## BOURSES

FINANCEMENT DU FONDS VERS L'INSTITUTION

L'institution met en place l'action et obtient un financement du Fonds

### 1. L'institution fait appel à un organisme externe pour réaliser l'action :

Le financement du Fonds vise à couvrir (en tout ou en partie) des frais de prestation de l'opérateur externe

- Analyse des risques
- Formation et accompagnement

### 2. L'institution réalise elle-même l'action :

Le financement du Fonds vise à couvrir (en tout ou en partie) des frais d'embauche ou inciter à mener l'action (octroi d'une prime)

- Tutorats



## PROJETS

ACCÈS DIRECT À DES ACTIONS

L'institution a un accès sans frais à des actions « prêtées à l'emploi »

- Bilan de compétences
- Competentia
- FormAction
- Formation courte pour coordinations de petites ASBL
- Formation longue à l'accueil psychosocial
- Parcours professionnel
- Prévention des Risques Psychosociaux (RPS)
- Tutorats.org



## OUTILS

MISE À DISPOSITION D'ACTIONS OU D'OUTILS DE SENSIBILISATION

Pour appuyer les pratiques et développer des compétences sur divers sujets :

- Ateliers et webinaires
- Brochures (dépliants, affiches)
- Outils
- Réseaux sociaux
- Sites web
- Témoignages

# PRINCIPES GÉNÉRAUX

## BOURSES



### Étapes de gestion des bourses

1. Définition du projet en interne (avec concertation)
2. Introduction de la demande
3. Validation (ou refus) par le comité de gestion
4. Avance éventuelle
5. Réalisation de l'action
6. Évaluation et transmission du rapport final
7. Versement du solde

### Comment introduire une demande ?

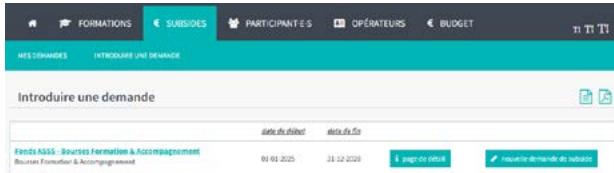
La bourse est à introduire via la plate-forme Extranet :  
<http://training.afosoc-vesofo.org/login>



Cette plate-forme permet d'introduire les demandes de bourses par la personne de contact de l'institution, mais aussi d'avoir accès à des formations ou ateliers en tant que travailleur-euse



Comme personne de contact, on peut introduire une bourse via l'onglet : € SUBSIDES – INTRODUIRE UNE DEMANDE :



Pour les Bourses Analyse des Risques et Formation & Accompagnement, il s'agit d'un formulaire web à compléter en ligne. Pour les Bourses Tutorat, il s'agit de télécharger le formulaire en PDF, le compléter, le sauver en local puis le déposer sur la plate-forme.

Pour chaque type de bourse un onglet [page de détail](#) met à disposition divers documents utiles pour introduire ou clôturer une demande de bourse (conditions générales, déclaration de créance...).

Attention : sauver fréquemment la demande en cours d'encodage évite de perdre ses données.

### Plus d'infos ?

Sur la page web du Fonds ASSS, vous trouverez :

- pour chaque Bourse un document « conditions générales » qui reprend une présentation détaillée de la bourse (avec notamment les critères de financement).
- pour les Bourses Tutorat, les formulaires PDF à introduire sur la Plate- forme Extranet.
- un tutoriel d'utilisation de la plate-forme extranet avec des trucs et astuces.



## Comment mentionner le personnel concerné ?

En encodant le personnel concerné sur la plate-forme. Cet encodage est nécessaire pour établir le budget de la bourse et à des fins de rapportage.

### Exceptions :

- Si l'institution qui introduit la demande organise l'action de formation pour des personnes provenant de plusieurs institutions, le profil de participation pourra être établi via un fichier ou un formulaire mis à disposition par le Fonds.
- Pour la Bourse Tutorat Stagiaire, le profil des stagiaires sera à placer sur la plate-forme via un fichier Excel.



## Qui peut introduire ?

- Une institution relevant de la CP 332 (du Fonds ASSS).
- Une institution reconnue par la COCOF et relevant du secteur ambulatoire social santé (ASS) en partenariat avec l'asbl ABBET.
- Une organisation représentant au moins 3 institutions relevant de la CP 332 (secteur ASSS).



## Quand introduire une bourse ?

- Les demandes de bourses peuvent être introduites tout au long de l'année et au moins un mois avant le début de l'action.

### Exceptions :

- Les bourses concernant une formation catalogue peuvent être introduites au plus tard deux mois après le début de la formation.
- Les bourses concernant la supervision clinique doivent être introduites au plus tard deux mois avant le début de l'action et au plus tard lors d'une des deux échéances : le 1er mai ou le 1er novembre
- L'institution qui commence l'action sans attendre la décision du Fonds assume dès lors le risque que son action formative ne soit pas (ou seulement partiellement) financée par le Fonds.



## Concertation sociale

Les bourses feront l'objet d'une concertation sociale interne (avis de la DS/DSI ou du CPPT ou du CE) ou externe (preuve d'envoi d'une copie de la bourse en PDF aux secrétariats syndicaux régionaux des 3 organisations syndicales).

### Exceptions :

- Si l'institution qui introduit la demande organise une action de formation ou d'accompagnement principalement pour des personnes provenant de plusieurs institutions la concertation sociale aura lieu au sein du comité de gestion.
- Si la bourse Formation ou Accompagnement ne concerne qu'une seule personne, la concertation sociale n'est pas obligatoire.



## Quand obtient-on une réponse du Fonds ?

La réponse du Fonds a lieu à la fin du mois qui suit l'introduction de la demande.

### Exceptions :

- Les bourses introduites entre le 15 juin et le 31 juillet reçoivent une réponse au plus tard fin septembre.
- Les bourses de supervision clinique reçoivent une réponse à la fin du mois de l'échéance concernée.



## Limites budgétaires

La sélection des demandes de financement et la détermination des montants octroyés pour chacune d'elles sont effectuées par le Comité de gestion du Fonds. Les budgets sont octroyés dans les limites du budget sectoriel annuel défini par le Fonds. Si en cours d'année civile, le montant total déjà octroyé aux institutions atteint 80 % du budget global du Fonds pour le type de bourse concernée, le Fonds pourra réduire les montants pour les prochaines bourses introduites, en priorité pour les institutions ayant déjà obtenu une Bourse durant la même année civile.

# PARTICULARITÉS POUR LES BOURSES AVEC RECOURS À UN OPÉRATEUR EXTERNE

(Analyse des risques, Formation & Accompagnement)

## Quels opérateurs externes ?

Les institutions peuvent faire appel à n'importe quel opérateur externe de formation disposant des compétences nécessaires (avec statut non commercial [asbl, secteur public...] ou personne physique) à l'exclusion des sociétés commerciales (SRL, SA...).

*Exception :* s'il n'y a pas d'opérateur non commercial disponible sur le thème recherché (à moins de 100 km / avec moins de 6 mois d'attente), l'institution pourra faire appel à un opérateur avec un statut commercial. Exemple : prévention incendie.

L'institution atteste que la personne intervenante au nom de l'opérateur externe n'est pas, par ailleurs, une personne salariée de l'institution.

## Documents annexes à fournir :

- Offre de service / devis de l'opérateur de formation externe (sur base du modèle fourni par le Fonds) – Annexe A [dans le cas d'une "formation catalogue", c'est-à-dire une formation déjà programmée par un opérateur de formation (hors du catalogue FormAction), cette annexe A peut être remplacée par un document de présentation de la formation fourni par l'opérateur].
- Le CV de la personne intervenante ne doit être introduit que dans le cas des supervisions clinique ou individuelle et de l'Analyse des Risques.

## Type de frais éligibles

Le Fonds prend en charge uniquement les frais de prestations de l'opérateur externe. Le Fonds ne prend pas en charge en tant que tels les éventuels autres frais de l'opérateur externe (déplacement, analyse de la demande, préparation, salle, boissons, nourriture, logistique, évaluation) et ne prend en charge aucun frais de l'institution qui introduit la demande.

Exception : si l'institution qui introduit la demande organise l'action de formation pour des personnes provenant de plusieurs institutions, des frais logistiques (salle, matériel pédagogique) peuvent être financés dans le cadre du budget maximum prévu pour l'action.

# PARTICULARITÉS POUR LES BOURSES AVEC EMBAUCHE

(Bourses Tutorat)

- L'intervention financière du Fonds ne peut excéder les frais réels d'embauche liés à l'action et ne peut constituer un double financement pour les mêmes dépenses.
- L'embauche complémentaire doit respecter les principes suivants :
  - être une embauche supplémentaire réalisée suite au financement accordé et qui entraîne une augmentation du volume de l'emploi au sein de l'institution ;
  - être mise en place durant les mêmes mois que le tutorat ;
  - être mise en place durant l'année scolaire concernée par la formation ;
  - être prouvée via un contrat ou un avenant au contrat.

# FOCUS POUR CHAQUE BOURSE



## BOURSE ANALYSE DES RISQUES

### POURQUOI MENER UNE ANALYSE DES RISQUES ?

Toute institution doit élaborer une politique de bien-être au travail en faveur de son personnel, en s'appuyant sur une analyse des risques actualisée.

Pour mettre en œuvre des actions de prévention adaptées à l'institution, il convient d'observer, analyser, et réfléchir :

- quels points satisfaisants et quelles difficultés ?
- quelles solutions envisageables et quelles ressources disponibles ?

L'analyse des risques vise à rassembler les informations utiles afin de pouvoir décider des mesures adéquates à indiquer dans le Plan de prévention et à les échelonner dans le temps.

### QUELLE MÉTHODE D'ANALYSE DES RISQUES UTILISER ?

Il n'y a pas une méthode unique : il est conseillé de commencer par celle permettant de se faire une idée des risques les plus importants, et ensuite d'affiner son analyse.

Les partenaires sociaux de la CP 332 préconisent des démarches participatives, comme la méthode SOBANE Déparis ([www.sobane.be](http://www.sobane.be)) proposée par le SPF Emploi. Cette méthode vise à mener un dépistage participatif des risques (Déparis), concernant les risques les plus fréquents.

### POURQUOI PRÉCONISER UNE MÉTHODE PARTICIPATIVE ?

- Les personnes directement concernées sont les expertes de leur fonction et de leur situation de travail. Elles sont les plus à même d'identifier leurs risques et de fournir des idées de prévention.

- Plus une démarche est coconstruite avec les personnes concernées, mieux les mesures de prévention identifiées pourront être mises en œuvre. Une méthode participative encourage les personnes à exprimer leur propre vision du risque et à proposer des solutions permettant de le réduire. Ces solutions seront adaptées et现实的es au regard des tâches réelles. Une méthode participative donne la possibilité aux personnes de devenir actrices de leur prévention.
- Une méthode participative peut accroître le sentiment d'appartenance, responsabiliser le personnel, améliorer ses relations avec l'organisation, développer l'estime de soi et contribuer en elle-même au bien-être au travail.

### QUELS THÈMES DE L'ANALYSE DES RISQUES ?

Risques physiques	Risques psychosociaux
<ul style="list-style-type: none"><li>• Locaux et zones de travail - Éclairage</li><li>• Bruits et ambiances thermiques - Hygiène atmosphérique</li><li>• Santé et accidents de travail - Sécurité des biens et personnes</li><li>• Positions de travail / Manutention</li><li>• Matériel informatique - Matériel de travail, équipements</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Organisation du travail</li><li>• Contenu du travail</li><li>• Relations interpersonnelles</li><li>• Conditions de travail</li><li>• Conditions de vie au travail</li></ul>

## QUAND MENER UNE ANALYSE DES RISQUES ?

L'analyse des risques doit être renouvelée ou mise à jour lorsque les évènements nécessitent de le faire (nouveautés en termes d'équipe, de locaux, de missions, de bénéficiaires, d'équipements...).

## COMPÉTENCES LIÉES À L'ANIMATION D'UNE ANALYSE PARTICIPATIVE DES RISQUES

Une méthode participative demande que la parole y soit libre et cadrée, dans un contexte de bienveillance orientée vers les objectifs attendus de l'analyse. L'organisme en charge de l'animation de l'analyse des risques y joue un rôle de tiers facilitant et structurant. Il reformule les pistes de solutions suggérées en gardant le cap vers le but de l'analyse : quelles mesures de prévention instaurer en faveur du bien-être au travail ?

## QUELLES MODALITÉS FINANCIÈRES DE LA BOURSE ANALYSE DES RISQUES ?

Les institutions peuvent recevoir un financement à la réalisation d'une analyse participative des risques avec l'élaboration d'un plan de prévention, avec l'appui d'un organisme extérieur.

Le financement est fonction du nombre de personnes salariées dans l'institution :

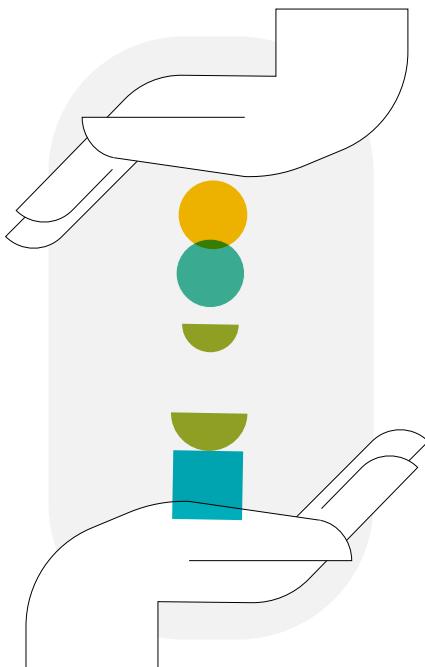
- de 4 à 7 personnes salariées : max 1500 € ;
- de 8 à 12 personnes salariées : max 2000 € ;
- de 13 à 19 personnes salariées : max 2500 € ;
- à partir de 20 personnes salariées : max 3000 €.

Le montant doit correspondre à des heures prestées (plafonnées à 180 € TVAC/h) par l'organisme extérieur au sein de l'institution avec un collectif de personnes salariées (pas de réunion individuelle sauf si justifié par l'analyse des risques ; maximum 20 % du temps pour des réunions individuelles avec le personnel de direction).

La prestation de l'opérateur doit aboutir à :

- la rédaction d'un rapport d'analyse des risques avec la diffusion des conclusions à l'ensemble du personnel ;
- la rédaction d'un plan d'action de prévention des risques à disposition du personnel.

Si l'institution envisage de mener une analyse des risques psychosociaux, elle peut faire appel pour la mener sans frais, soit au projet "RPS" mené au sein de l'APEF, soit à l'ABBET (voir infra pour plus d'infos).





# BOURSE FORMATION & ACCOMPAGNEMENT

## PRINCIPES GÉNÉRAUX

La bourse a pour objectif de financer une action formative mise en place pour répondre à des besoins de l'institution avec l'appui d'un opérateur de formation externe. L'action formative peut concerner n'importe quel thème, mais les Fonds ont défini trois thèmes prioritaires : le bien-être au travail, le plan/la politique de formation, le tutorat.

## 7 TYPES D'ACTIONS FORMATIVES ONT ÉTÉ DÉFINIS

- l'accompagnement institutionnel (supervision institutionnelle) : échanges concernant le fonctionnement interne de l'institution (ex. : cohésion, prévention des conflits) ;
- la "formation catalogue" (formation avec un contenu prédéfini par l'opérateur de formation et déjà programmée par lui), hors catalogue FormAction ;
- la formation sur mesure (avec un contenu établi par l'opérateur de formation sur base de la demande de l'institution) ;
- l'interview : échange de pratiques entre personnes de plusieurs institutions différentes relevant de la CP 332 (ex. : plusieurs services SOS Enfants) ;
- la journée pédagogique : temps formatif et d'échanges rassemblant l'ensemble du personnel de l'institution ;
- la supervision clinique : échanges en équipe concernant concernant les problématiques rencontrées dans l'accompagnement des bénéficiaires ;
- la supervision individuelle pour le personnel chargé de gestion d'équipe et concernant la prévention des risques psychosociaux.

## POLITIQUE CONCERTÉE DE FORMATION / PLAN DE FORMATION CONCERTÉ

L'action formative gagne à s'inscrire dans une démarche d'ensemble, comme le Plan de formation pluriannuel et concerté, avec des ressources disponibles notamment via le projet Competentia (voir infra pour plus d'infos sur ce projet).

Les institutions attesteront de la mise en place d'une politique concertée de formation ; à défaut, elles seront invitées à participer à un webinaire ou un atelier concernant la politique concertée de formation / plan de formation concerté.

## PARTICULARITÉS POUR LES SUPERVISIONS CLINIQUE OU INDIVIDUELLE

1. Ces supervisions devront viser un double objectif :
  - la supervision clinique : l'amélioration de l'accompagnement des bénéficiaires ET la prévention des risques psychosociaux de l'équipe concernée ;
  - la supervision individuelle : la prévention des risques psychosociaux du personnel de coordination ET de l'équipe ;
2. Des réunions d'échanges seront organisées par le Fonds avec les opérateurs et les institutions concernées afin de préciser et d'améliorer le cadre de ces actions.

## MODALITÉS

L'action formative aura lieu en présentiel sur le lieu de travail, dans les locaux de l'opérateur de formation ou dans un lieu tiers.

Exceptionnellement, l'action formative pourra être organisée en tout ou en partie en distanciel moyennant la possibilité d'échanges entre personnes participantes et avec l'opérateur de formation.

## MONTANT DE LA BOURSE

### A) Pour toute bourse hors “formation catalogue”, le montant de la bourse est calculé sur base de deux principes.

#### 1. Le budget maximum par groupe en formation (en fonction du nombre de personnes salariées participant relevant de la CP 332):

4 personnes salariées : 1000 € (+ 150 € par personne jusqu'à 14) ; 14 personnes salariées et plus : 2500 €.

S'il y a moins de 4 personnes salariées, le budget est adapté en proportion.

#### Exceptions :

- Accompagnement institutionnel concernant les risques psychosociaux ou plan de formation ou le tutorat : possibilité d'utiliser un budget de 3000 € s'il y a au moins 6 personnes salariées participantes et 15 personnes salariées au total dans l'institution (financement jusqu'à 150 €/heure) - S'il y a moins de 15 personnes salariées au total, le budget est adapté en proportion ;
- Journée pédagogique pour des institutions avec au moins 30 personnes participantes (max 2 journées par an) : budget maximum de 2000 € par jour (50 € par personne et par jour) + 500 € par tranche de 30 personnes supplémentaires jusqu'à un maximum de 5000 € s'il y a au moins 210 personnes ;
- Supervision individuelle pour le personnel chargé de gestion d'équipe : maximum 1250 €.

#### 2. Le plafond d'intervention (max 7h30 par jour)

- Thématique prioritaire : 125 €/heure  
Voici la liste des thématiques prioritaires : bien-être au travail : risques physiques (hygiène, incendie, secourisme, troubles musculosquelettiques (TMS)... ) ou psychosociaux [burnout, conflit, harcèlement, stress, violence...] ; plan/politique de formation ; tutorat : accompagnement de stagiaires ou de nouveaux membres du personnel ou de personnes en ré intégration ;
- Thématique non prioritaire : 100 €/heure.

### B) Pour les bourses “formation catalogue”

- Pour les formations continues : maximum 90 €/jour (300 € au total si la personne est âgée entre 26 et 44 ans ou dispose d'un diplôme de niveau supérieur au CESS ; 500 € au total si âge < 26 ans ou >= 45 ans ou diplôme <= CESS).
- Pour les formations qualifiantes :
  - Formations de base en lien avec la Loi sur le bien-être au travail et reconnues par le SPF Emploi (secourisme, personne de confiance, conseil en prévention, prévention incendie...) : si suivi individuel : maximum 150 €/jour et 900 € au total ; si suivi par une équipe de minimum 6 personnes : maximum 900 € par jour et 4500 € au total ;
  - Formations de base reconnues par une tutelle administrative (hors enseignement – exemples : BACV) : si suivi individuel : maximum 100 €/jour et 750 € au total ;
  - Formations longues et diplômantes organisées par l'enseignement (au moins 10 jours) : 600 € au total si âge entre 26 et 44 ans ou diplôme de niveau supérieur au CESS ; 900 € au total si âge < 26 ans ou >= 45 ans ou diplôme <= CESS ;
  - Particularités : les certificats organisés par l'enseignement supérieur peuvent être financés mais avec des restrictions : pas de financement pour des certificats menant au titre de psychothérapeute ; autres certificats : les enjeux individuels et institutionnels sont à faire valoir lors de l'introduction de la bourse.

## QUAND INTRODUIRE LA BOURSE ?

Les bourses peuvent être introduites tout au long de l'année et au moins un mois avant le début de l'action.

#### Exceptions :

- Les bourses concernant une formation catalogue peuvent être introduites au plus tard 2 mois après le début de la formation.
- Les bourses concernant la supervision clinique doivent être introduites au plus tard 2 mois avant le début de la supervision et au plus tard lors d'une des deux échéances : le 1<sup>er</sup> mai ou le 1<sup>er</sup> novembre.



# INTRODUCTION AUX BOURSES TUTORAT

## EN QUOI CONSISTE LE TUTORAT ?

Le tutorat est un accompagnement formatif mis en œuvre par une personne expérimentée, personne tutrice, au bénéfice d'une autre personne, personne tutorée. L'accompagnement vise à faciliter l'acquisition progressive des compétences nécessaires à l'emploi, à la fonction, en termes de savoirs, savoir-faire et savoir-être.

Cet accompagnement organisé soutient l'intégration, la formation et l'évolution dans l'emploi. Il est initié par l'institution au bénéfice de la personne tutorée et mise en œuvre par une personne tutrice avec l'appui de l'ensemble de l'équipe concernée.

Les activités clés du tutorat sont :

- accueillir ;
- accompagner ;
- assurer la formation pratique ;
- assurer l'évaluation et le suivi de l'apprentissage ;
- collaborer avec le centre de formation (en cas de tutorat des stagiaires).

Le Fonds ASSS finance 3 bourses de tutorat :

- **Intégration** : embauche ou prime tutorat en cas d'accueil de nouveaux membres du personnel (ou de réintégration après absence de longue durée) ;
- **Stagiaire** : embauche ou prime tutorat en cas d'accueil de stagiaires de l'enseignement supérieur ;
- **Validation** : prime en cas de participation à la validation des compétences de tutorat.

## COMMENT METTRE EN ŒUVRE UN TUTORAT ORGANISÉ AU SEIN D'UNE INSTITUTION ?

Le tutorat est un accompagnement formatif. Cela suppose la désignation d'une personne tutrice et un projet institutionnel soutenant le tutorat.

## Profil de la personne tutrice

La personne tutrice doit :

- Être une personne salariée de l'institution ;
- Avoir une expérience professionnelle probante : de préférence, au moins 2 ans d'ancienneté dans l'institution et au moins 5 ans d'ancienneté dans la profession ;
- Avoir acquis les compétences utiles à l'exercice du tutorat (compétences acquises par l'expérience et validées via l'acquisition du titre de compétences de tutorat ; ou acquises via le suivi d'une formation concernant le tutorat d'au moins deux jours) ou, à défaut, s'engager à suivre une formation d'au moins un jour concernant le tutorat dans les quatre mois qui suivent le début de l'action ;
- Être volontaire pour exercer la fonction de tutorat ;
- Par rapport à la personne tutorée : exercer une fonction identique, travailler dans la même implantation, avoir un horaire compatible ;
- Disposer de temps suffisant pour exercer les missions du tutorat ;
- Disposer d'un avenant au contrat concernant les missions du tutorat. Cet avenant vise à confirmer la prise de fonction comme personne tutrice et à en préciser les modalités de mise en œuvre :
  - Temps de travail dédié au tutorat ;
  - Missions et tâches ;
  - Formations prévues.

## Modalités du tutorat au sein de l'institution

Il s'agit de garantir une qualité d'accueil des bénéficiaires et une continuité du tutorat en :

- Adaptant le nombre (et le type) de stagiaires au nombre et au type des bénéficiaires ;
- Assurant une continuité du tutorat même en cas d'absence de la personne tutrice.

## QUI PEUT INTRODUIRE UNE DEMANDE DE BOURSE TUTORAT ?

Une institution comptant au moins quatre personnes salariées et relevant de la CP 332.

## **COMMENT INTRODUIRE UNE DEMANDE DE BOURSE TUTORAT ?**

Le formulaire PDF de la Bourse Tutorat est à introduire via la Plate-forme Extranet via l'onglet : € SUBSIDES – INTRODUIRE UNE DEMANDE

## **QUELLES SONT LES MODALITÉS DE FINANCEMENT PRÉVUES ?**

- Embauche complémentaire dédiée au tutorat (pour compenser le temps de travail dédié au tutorat en augmentant des heures de la personne tutrice ou d'une autre personne) : Bourse Tutorat Intégration ou Bourse Tutorat Stagiaire.
- Prime dédiée au tutorat : Prime dédiée au tutorat via la Bourse Tutorat Intégration, la Bourse Tutorat Stagiaire ou la Bourse Tutorat Validation.

## **QUELLES MODALITÉS EN CAS D'EMBAUCHE COMPLÉMENTAIRE DÉDIÉE AU TUTORAT ?**

- L'embauche complémentaire réalisée suite au financement accordé doit entraîner une augmentation du volume de l'emploi au sein de l'institution par rapport à la situation précédent la demande d'embauche.
- L'embauche sera proposée prioritairement aux personnes exerçant la fonction de personne tutrice ou de référente tutrice. À défaut, la personne bénéficiant de l'embauche devra reprendre une partie des tâches de la personne tutrice afin que celle-ci puisse se consacrer davantage à sa nouvelle fonction.
- L'embauche dédiée au tutorat devra être prouvée via des avenants au contrat (avenant tutorat précisant les modalités de mise en œuvre du tutorat et avenant embauche ; si la personne tutrice bénéficie de l'embauche, il n'y a qu'un seul avenant).
- L'institution choisit une modalité d'embauche :
  - › Via embauche interne :
    - Extension au contrat de travail d'une personne à temps partiel ;
    - Engagement d'une nouvelle personne.
  - › Via un prestataire externe :
    - Recours à un service de remplacement ;
    - Recours à une société d'intérim.

- Les modalités d'embauche interne doivent respecter la législation du travail dont la CCT 35 concernant les priorités de remplacement.
- Le tutorat étant une démarche continue, l'embauche complémentaire doit être utilisée tout au long de la mise en œuvre de la fonction de personne tutrice (durant les mêmes mois) et non pas de manière globalisée à un moment donné.
- Le montant octroyé par le Fonds ne peut excéder les frais réels de l'embauche (sur base des fiches de paie ou des factures), avec une prise en compte des frais salariaux liés à l'embauche jusqu'à un maximum de 35 € par heure.

## **QUELS SOUTIENS DU FONDS À LA QUALITÉ DU TUTORAT ?**

### **Mise à disposition des ressources concernant le tutorat [tutorats.org](http://tutorats.org)**

- Outils concernant le tutorat :
  - › Repères pour un tutorat organisé (tutorat des stagiaires) ;
  - › Boîte à outils du tutorat d'intégration (tutorat d'intégration) ;
  - › Guide pédagogique pour accompagner les jeunes en formation en alternance (tutorat d'insertion).
- Témoignages écrits et vidéos.

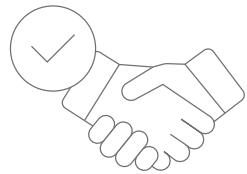
### **Organisation d'ateliers d'échanges de pratiques**

Les ateliers d'échanges de pratiques réunissent des personnes tutrices et responsables des institutions ASSS (et le cas échéant des organismes d'enseignement et de formation) pour faciliter la mise en place d'un tutorat de qualité (et la collaboration entre institutions et organismes de formation) en abordant l'un ou l'autre thème lié au tutorat.

### **Accès à des formations et accompagnement collectif concernant le tutorat**

- Catalogue FormAction (formations au tutorat) ;
- Bourse Formation & Accompagnement (formations ou accompagnement d'équipe concernant le tutorat).

# BOURSE TUTORAT INTÉGRATION



## PROFIL DES PERSONNES TUTORÉES

### 1) Personnes en intégration

Personne avec un contrat de travail avec l'institution et moins d'un an d'ancienneté au sein de l'institution.

Objectifs du tutorat d'intégration :

- Accueillir la personne tutorée et prendre connaissance de son parcours et de ses projets ;
- L'intégrer au sein de l'équipe de travail ;
- Expliquer sa fonction, ses missions ;
- Présenter le projet institutionnel ;
- Définir et mettre en œuvre un plan individuel de formation, d'évolution, de progression ;
- L'accompagner dans le travail au quotidien, sa prise de fonction, son implication dans la dynamique institutionnelle, l'acquisition des compétences techniques et relationnelles.

### 2) Personnes en réintroduction

Personne ayant été en arrêt de travail pour raison médicale (autre que liée à la maternité) depuis au moins 3 mois ou depuis au moins 12 mois quel que soit le motif (ex. crédit-temps).

Objectifs du tutorat de réintroduction :

- Accompagner dans les démarches et activités liées à la reprise du travail ;
- Analyser les contextes de vie personnelle et professionnelle ;
- Définir un projet de reprise d'activités et un plan de formation ;
- Établir le bilan des acquis et les souhaits d'évolution ;
- Informer et former en fonction des évolutions prévues.

## PRINCIPES DE FINANCEMENT DE LA BOURSE TUTORAT INTÉGRATION

Pour mener à bien un tutorat de qualité, la personne tutrice ne peut aisément effectuer cette mission en plus de sa charge de travail pour laquelle elle a été engagée initialement ; dès lors, il faut lui dégager du temps de tutorat. Pour y parvenir, une aide financière est octroyée aux institutions :

- 250 € par personne et par mois s'il y a une embauche complémentaire dédiée au tutorat de minimum de 7 heures par mois (le Fonds ASSS intervient à raison de maximum 35 €/heure) ;
- 125 € par personne et par mois s'il y a au moins 7 heures de tutorat par mois sans embauche complémentaire.

Le tutorat est financé par personne tutorée pour une durée minimale de 2 mois et maximale de 6 mois.

La bourse est plafonnée à 6000 € par institution et par an.

## COMMENT INTRODUIRE UNE DEMANDE DE BOURSE TUTORAT INTÉGRATION?

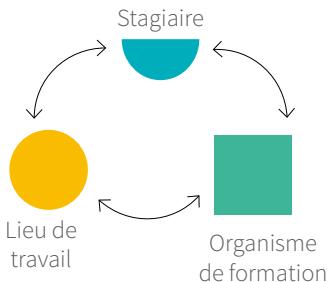
Introduire le formulaire PDF de la Bourse Tutorat Intégration complété et signé par l'institution ASSS via la Plate-forme Extranet via l'onglet: € SUBSIDES – INTRODUIRE UNE DEMANDE

## QUAND INTRODUIRE UNE DEMANDE DE BOURSE TUTORAT INTEGRATION?

Les demandes de Bourses Tutorat Intégration peuvent être introduites tout au long de l'année :

- au plus tard 8 mois après le début du contrat de la personne en intégration ;
- au plus tard 4 mois après le début de la reprise du travail de la personne en réintroduction.

# BOURSE TUTORAT STAGIAIRE



## OBJECTIFS DE LA BOURSE TUTORAT STAGIAIRE

- › Soutenir le parcours de formation des stagiaires et leur insertion en milieu professionnel ;
- › Renforcer le temps dédié à l'accompagnement des stagiaires ;
- › Valoriser l'expérience acquise par les personnes tutrices au sein des institutions ;
- › Soutenir la réflexivité sur les pratiques avec le regard neuf apporté par les stagiaires ;
- › Améliorer les collaborations entre l'institution et l'établissement d'enseignement ;
- › Crée des espaces d'échanges de pratiques entre institutions et établissements d'enseignement.

## PROFIL DES STAGIAIRES

Sont pris en compte seulement les stages formatifs non rémunérés de minimum 40 périodes/heures, de l'Enseignement Supérieur de niveau Bachelier ou Master :

### Bachelier

Exemples : Assistant-e en psychologie - Assistant-e social-e - Conseil conjugal - Éducation spécialisée - Logopédie - Psychomotricité - Soins infirmiers

### Master

Exemples : Éducation - Ingénierie et action sociales - Logopédie - Psychologie - Santé publique

## PRINCIPES DE FINANCEMENT DE LA BOURSE TUTORAT STAGIAIRE :

Pour mener à bien un tutorat de qualité, la personne tutrice ne peut aisément effectuer cette mission en plus de sa charge de travail pour laquelle elle a été engagée initialement ; dès lors, il faut lui dégager du temps de tutorat. Pour y parvenir, une aide financière est octroyée aux institutions avec trois enveloppes budgétaires cumulables :

### Enveloppe 1 – concernant les périodes de stages

Si embauche : 1,5 € par période ou heure de stage	Si pas d'embauche : 1 € par période ou heure de stage
---	---

### Enveloppe 2 – concernant le partenariat avec l'organisme de formation

120 € par stagiaire

### Enveloppe 3 – concernant les échanges de pratiques (rencontres / ateliers)

Si embauche : 35 €/heure de participation	Si pas d'embauche : 15 €/heure de participation
---	---

+ frais de déplacement (max 50 € par personne et par jour)

## COMMENT INTRODUIRE UNE DEMANDE DE BOURSE TUTORAT STAGIAIRE ?

1. Introduire le formulaire PDF de la Bourse Tutorat Stagiaire complété et signé par l'institution ASSS et l'établissement d'enseignement par l'institution ASSS via la plate-forme Afosoc via l'onglet : € SUBSIDES – INTRODUIRE UNE DEMANDE.

2. Après accord du Fonds : introduire les aveugnats au contrat.

## QUAND INTRODUIRE UNE DEMANDE DE BOURSE TUTORAT STAGIAIRE ?

Les demandes peuvent être introduites tout au long de l'année, de préférence au moins un mois avant le début du stage.

# BOURSES TUTORAT VALIDATION



## EN QUOI CONSISTE LA VALIDATION DES COMPÉTENCES ?

Depuis 2003, le Consortium de Validation des Compétences ([www.cvdc.be](http://www.cvdc.be)) organise des épreuves de validation des compétences dont la réussite aboutit à la délivrance d'un Titre de compétence. Ce titre, délivré au nom des trois gouvernements francophones, certifie les compétences évaluées.

La démarche peut se faire de manière individuelle ou à l'initiative d'une institution pour plusieurs personnes. L'épreuve peut être organisée en Centre de validation ou au sein même de l'entreprise. Dans tous les cas, la démarche reste volontaire pour les personnes et les résultats (confidentiels) sont adressés aux personnes uniquement.

La validation des compétences est accessible à toute personne âgée d'au moins 18 ans.

La démarche est gratuite pour la personne candidate.

## EN QUOI CONSISTE LES COMPÉTENCES DE TUTORAT ENTREPRISE ?

Les compétences à démontrer pour obtenir le Titre de compétences de tutorat en entreprise sont :

- › Accueillir la personne tutorée ;
- › Accompagner la personne tutorée ;
- › Assurer la formation de la personne tutorée ;
- › Assurer l'évaluation et le suivi de l'apprentissage de la personne tutorée.

## OU ET COMMENT SE DÉROULE UNE ÉPREUVE DE VALIDATION DU TUTORAT ?

Pour passer une épreuve de validation il s'agit de prendre contact avec un Centre de validation des compétences agréé pour le Titre de compétences de Tutorat.

L'épreuve dure 2 heures. Sur base de consignes, et dans le contexte de son propre environnement professionnel, la personne candidate

accueille une nouvelle personne (tutorée). L'épreuve se compose de quatre volets :

- › réponses à des questions d'interview ;
- › jeux de rôles basés sur l'expérience de la personne candidate ;
- › explication d'une séquence d'apprentissage préparée à l'avance ;
- › questionnaire à choix multiples (QCM) relationnel.

Voici les critères d'évaluation de l'épreuve :

- L'expérience de la personne tutrice est significative ;
- L'accueil de la personne tutorée est correctement préparé ;
- La formation de la personne tutorée est assurée de manière précise ;
- L'évaluation et le suivi de l'apprentissage sont pertinents ;
- Les compétences relationnelles de la personne tutrice sont suffisantes.

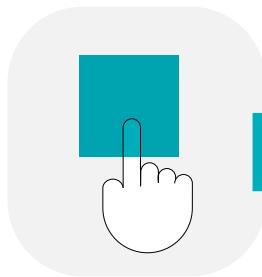
## LES RESSOURCES CONCERNANT LA VALIDATION DES COMPÉTENCES AU TUTORAT

- Le Fonds ASSS accorde une prime de 250 € à l'institution par personne tutrice qui participe à la validation des compétences au tutorat, via la Bourse Tutorat Validation ;
- Sur le site Tutorats.org, des vidéos témoignages présentent la validation des compétences Tutorat.

## COMMENT INTRODUIRE UNE DEMANDE DE BOURSE TUTORAT STAGIAIRE ?

Introduire le formulaire PDF de la Bourse Tutorat Validation complété et signé par l'institution ASSS via la plate-forme Afosoc via l'onglet : € SUBSIDES – INTRODUIRE UNE DEMANDE avec les attestations de présence ou de réussite à la validation des compétences tutorat.





# PROJETS

## A) FORMATIONS SECTORIELLES



### FORMATION D'ACCUEIL PSYCHO-SOCIO-ÉDUCATIF

#### PROFIL DES STAGIAIRES

Le Fonds ASSS a mené plusieurs études de besoins qui ont évoqué la situation ‘à risque’ du personnel d'accueil (voir Publications et ressources sur la page web du Fonds ASSS). Cette fonction d'accueil de première ligne du public est confrontée aux risques psychosociaux (complexité des problématiques, surcharge, agressivité...).

La formation approfondie (200 heures – 25 jours) sur la fonction d'accueil contribue ainsi à une re-connaissance professionnelle de cette fonction. Elle permet de construire des compétences utiles à la fonction et une identité professionnelle.

Cette formation est organisée en partenariat avec l'Enseignement pour Adultes, la Fédération des Maisons Médicales et le Fonds ESS.

**Public visé :** (futur) personnel pratiquant l'accueil dans des institutions associatives ou publiques tels que : maisons médicales, centres de planning familial, services de santé mentale, télé-accueil, services d'aide en assuétudes, services sociaux etc.

Titre de l'unité de formation	Contenu	Périodes (de 50 min)
Séminaire d'identité professionnelle	› Séminaire d'approfondissement méthodologique › Séminaire d'identité professionnelle	40
Aspects relationnels	› Pragmatique de la communication › Méthodologie relationnelle de l'accueil › Psychologie appliquée	60
Éthique et sociologie	› Contexte social et institutionnel › Éthique du care à l'accueil › Éléments de philosophie et d'anthropologie	60
Stage d'intégration	› Stage	80
	<b>TOTAL</b>	<b>240</b>

**Plus d'infos:** [Formations sectorielles](#)



# FORMATION POUR COORDINATIONS DE PETITES ASBL

Le Fonds ASSS a mené plusieurs études de besoins qui ont évoqué la situation ‘à risque’ du personnel de coordination (voir Publications et ressources). Cette fonction indispensable au sein de chaque service n'est pas ou peu reconnue dans les associations du secteur ambulatoire social santé. Les contours de la fonction sont souvent flous. Ces personnes doivent combiner les tâches de leur fonction initiale et celles de la coordination. Elles n'ont pas spécialement de connaissance de base en gestion d'équipe et administrative d'une ASBL et doivent tout apprendre sur le terrain. Il s'agit donc d'une fonction inconfortable avec des risques psychosociaux chez les coordinations (et par voie de conséquence le reste de l'équipe également)

**Public visé** : les personnes qui viennent de commencer (max. 1 an d'ancienneté) au poste de coordination dans les petites structures du secteur ambulatoire social – santé à Bruxelles et en Wallonie.

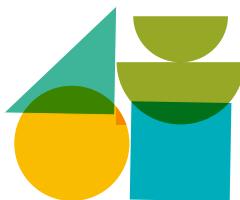
**Objectifs** : fournir des ressources de base, structurées, sur lesquelles s'appuyer afin de développer au fur et à mesure les compétences liées à la coordination.

La courte durée (3 jours) ne permet pas d'aborder en profondeur les différentes thématiques. La formation vise à cadrer les connaissances de base de gestion adaptées à la taille et au secteur des associations visées, à les structurer et à guider la recherche d'information et d'approfondissement complémentaires.

**Modalités d'organisation** : Les formations concernant l'accueil et la coordination sont organisées via le catalogue FormAction.

**Informations complémentaires** sur le page web du Fonds ASSS, rubrique « Formations sectorielles »

**Plus d'infos:** [Formations sectorielles](#)



## B) AUTRES PROJETS

### BILAN DE COMPÉTENCES



#### DE QUOI S'AGIT-IL ?

C'est un accompagnement individuel, réalisé par un organisme externe, visant à faciliter l'évolution professionnelle. Il permet d'analyser le parcours de vie, d'identifier les compétences, les aptitudes et motivations afin de définir un projet professionnel comprenant éventuellement un plan individuel de formation ou de prévention.

#### COMMENT ÇA SE PASSE ?

Le bilan de compétences peut être réalisé soit pendant le temps de travail, soit en dehors, soit un mixte entre les deux.

Le bilan dure entre 12 heures et 18 heures et s'étale sur 2 à 3 mois. Aucune information concernant le bilan n'est transmise à l'employeur si ce n'est à l'initiative de la personne qui effectue son bilan de compétences.

#### À QUI CE DISPOSITIF S'ADRESSE-T-IL ?

Ce dispositif est accessible à toute personne employée du secteur non marchand privé APEF-FeBi qui répond aux conditions d'accès fixées par le Fonds social, soit au sein de la CP 332 :

- › Minimum un an d'ancienneté chez l'employeur et trois ans d'expérience professionnelle quel que soit le secteur (deux ans d'expérience professionnelle si la personne a au maximum le CESS) ;
- › Accès aussi aux personnes en arrêt de travail (crédit-temps, maladie) ;
- › Accès aussi aux personnes sans emploi qui étaient salariées d'une institution relevant de la CP 332 avec au moins un an d'ancienneté au sein de cette institution (demande à effectuer durant l'année qui suit la fin de contrat).

#### COMMENT INTRODUIRE UNE DEMANDE ?

Envoyer le formulaire de demande à la cellule de gestion du projet (avec une copie de la dernière fiche de paie si la personne ne souhaite pas en informer son employeur).

**Plus d'infos :** [bilandecompétences.be](http://bilandecompétences.be)

### CATALOGUE FORMACTION



#### DE QUOI S'AGIT-IL ?

Il s'agit d'un catalogue des formations accessible au personnel salarié du secteur non marchand de plusieurs CP dont la CP 332.

Ce catalogue propose environ 500 formations par an et concerne les domaines suivants :

- › Santé et sécurité au travail ;
- › Relations internes aux équipes de travail ;
- › Outils de gestion pour les organisations non marchandes ;
- › Relations avec le public bénéficiaire ;
- › Méthodes et outils d'intervention et d'animation.

## DEUX MODALITÉS D'ACCÈS AUX FORMATIONS

### 1) Inscription au sein d'une formation planifiée

Le nombre maximum de personnes par institution dans une même formation est de 4.

Comment s'inscrire ? Via la [plate-forme Extranet](#)

- › La personne responsable des formations de l'institution peut gérer toutes les inscriptions du personnel de l'institution et voir le statut des demandes de formation.
- › Le personnel salarié peut s'inscrire :
  - Soit directement en ligne en mentionnant l'e-mail de la personne responsable de formations de votre institution qui sera informée de la demande.
  - Soit en complétant le formulaire PDF et en le renvoyant par mail à [formation@apef-febi.org](mailto:formation@apef-febi.org).

### 2) Organisation sur site d'une formation

Cette modalité est possible pour certaines formations.

Le groupe doit au minimum être composé de 6 personnes salariées.

Le financement se fera directement entre le catalogue et l'opérateur ; aucun coût ne sera demandé à l'institution.

Comment faire ?

- › L'institution envoie sa demande via la [plate-forme Extranet](#).
- › L'équipe FormAction traite la demande, confirme la possibilité d'organiser la formation sur site et met en contact l'institution avec l'organisme de formation pour choisir la date et l'heure de la formation.
- › Avant le début de la formation, l'institution encode sur la [plate-forme Extranet](#) la liste du personnel participant.

**Plus d'infos :** [catalogueformation.be](http://catalogueformation.be)

---



**COMPETENTIA**



### DE QUOI S'AGIT-IL ?

Competentia vous propose des **services gratuits** pour mieux gérer les compétences dans votre ASBL ou organisation.

1. Le site [www.competentia.be](http://www.competentia.be) : tout sur la gestion des compétences
2. Des [outils](#) à télécharger : des canevas, méthodes et exemples pour passer à l'action
3. Des [ateliers](#) courts et interactifs, en ligne, en Wallonie ou à Bruxelles
4. Un [service conseil](#) pour une réponse « sur mesure »
5. Une newsletter pour [rester informé](#)

Les ateliers et le service conseil sont gratuits et réservés aux travailleur·euse·s du secteur non marchand privé belge francophone relevant d'un des 11 Fonds concernés.

Une question ? Écrivez à [info@competentia.be](mailto:info@competentia.be)

### MISSION DU PROJET

Aider au développement des compétences des équipes et du personnel du secteur non marchand privé francophone, via la conception et la diffusion d'informations, d'outils et de méthodologies. Competentia promeut une gestion des compétences concertée et propose des méthodologies et outils adaptés aux spécificités et des valeurs du secteur non marchand. Ses principaux domaines sont liés aux plans de formation, aux descriptions de fonction, au recrutement et à l'accompagnement du personnel. **Plus d'infos :** [competentia.be](http://competentia.be)



## DE QUOI S'AGIT-IL ?

Parcoursprofessionnel.be est un site Internet qui rassemble des informations et des outils sur la formation, l'emploi et le bien-être au travail en Belgique francophone.

- › Formation : les étapes de la mise en place d'un plan individuel de formation : de la réflexion sur le projet de formation à l'utilisation des apprentissages au sein milieus professionnel
- › Emploi : les possibilités d'action et de réflexion en fonction de votre situation professionnelle
- › Bien-être au travail : des clés pour améliorer le bien-être au travail

## OBJECTIFS DU PROJET

Soutenir le personnel du secteur non marchand dans leur parcours de vie professionnelle.

## MISSION DU PROJET

Concevoir et diffuser des informations, des outils et des méthodologies afin de faciliter les parcours professionnels et de permettre à chaque personne d'être ou de rester actrice de son parcours de vie professionnelle. Elle y trouvera pour ce faire des informations, des pistes de réflexion et des outils concrets sur les thématiques de la formation, de l'emploi et du bien-être au travail.

**Plus d'infos :** [parcours-professionnel.be](http://parcours-professionnel.be)

---



# PRÉVENTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX



## DE QUOI S'AGIT-IL ?

Il s'agit d'un projet mené depuis 2022 faisant suite au projet concernant la prévention primaire du burnout lancé en 2019.

## QUELS SONT LES FACTEURS SOURCES DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX ?

L'organisation du travail, les conditions de travail, les conditions de vie au travail, le contenu du travail et les relations interpersonnelles au travail.

*Exemples de manifestations des risques psychosociaux: Stress, burnout, conflit grave, violence, harcèlement moral ou sexuel, dépression, symptômes physiques...*

## QUELS SONT LES OBJECTIFS DU PROJET ?

- › Sensibiliser à la problématique des risques psychosociaux et aux mesures de prévention ;
- › Outiliser le personnel pour la prévention des risques psychosociaux ;
- › Faciliter la réalisation d'analyses participatives des risques psychosociaux, via questionnaire ou groupes de discussion ;
- › Faciliter la mise en place de mesures de prévention des risques psychosociaux notamment via des accompagnements collectifs ;
- › Diffuser informations, outils, conseils, bonnes pratiques et témoignages.

## QUELLES SONT LES ACTIONS PROPOSÉES ?

1. Webinaires & Ateliers
2. Accompagnements collectifs
3. Analyses de risques en groupe
4. Analyses de risques par questionnaire
5. Recherche-action et diffusion d'outils

## COMMENT INTRODUIRE UNE DEMANDE ?

- › Webinaires & Ateliers : via la [plate-forme Extranet](#)
- › Accompagnements collectifs, Analyses des risques : via la [plate-forme Extranet](#)
- › Outils : via la page du projet.

**Plus d'infos :** [preventionrps.org](http://preventionrps.org)

---



## DE QUOI S'AGIT-IL ?

Il s'agit d'un site qui a pour but d'outiller les institutions à répondre aux défis du tutorat et de faciliter sa mise en œuvre via des outils, des publications, des témoignages, des ateliers et des formations.

Il vise à soutenir et à valoriser la mise en place des différentes formes de tutorat au sein des institutions, en particulier en faveur des "groupes à risque".

## QUELLES SONT LES RESSOURCES DISPONIBLES SUR TUTORATS.ORG ?

- › Des informations et des conseils pour comprendre ce qu'est le tutorat et comment le mettre en place
- › Des publications (rapports, outils, guides...)
- › Des témoignages écrits et vidéos
- › Des webinaires et des ateliers
- › Des relais vers des soutiens auprès des Fonds sociaux et des pouvoirs publics

## QUELS TYPES DE TUTORAT SONT PRÉSENTÉS SUR TUTORATS.ORG ?

- › Formation (stagiaires)
- › Insertion (jeunes en formation en alternance)
- › Intégration (nouvelles recrues)
- › Réintégration (retour à l'emploi après une longue absence)

**Plus d'infos :** [tutorats.org](http://tutorats.org)

# ASBL PARTENAIRES, RESSOURCES CONCERNANT LE BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL



**ABBET**

L'Association Bruxelloise pour le Bien-Être au Travail

Crée en 2011, l'ABBET a pour mission d'informer, de sensibiliser et d'accompagner les associations reconnues par la COCOF et la COCOM dans la mise en oeuvre d'une politique du bien-être au travail.

Elle développe notamment les activités suivantes :

- › Soutien aux associations et aux acteurs-clés de la prévention (conseiller et conseillère en prévention, personne de confiance)
- › Formations, ateliers thématiques, intervisions et supervisions
- › Communication et sensibilisation
- › Accompagnement/réalisation d'analyses des risques (globale, psychosociale ou incendie), et aide ou conseil pour l'élaboration des Plans annuels d'Action et des Plans Global de Prévention
- › Développement d'outils pour mieux comprendre la législation et son application ;
- › Soutien aux actions sectorielles spécifiques
- › Développement d'activités publiques (rencontres, conférences, soirée-débat, etc.), de sensibilisation et de réflexion autour des thématiques de la santé au travail
- › Promotion et mise en place de projets d'études et de recherches, seule ou en collaboration avec des partenaires publics et/ou privés aux niveaux communautaires, régional, fédéral et international
- › Partenariats avec tout organisme actif dans le domaine du bien-être au travail

**Plus d'infos :** [www.abbet.be](http://www.abbet.be)

## ♦ NOUVEAUTÉ ♦ Depuis 2025



Dans la continuité de l'ABETASI créée en 2022 pour accompagner les maisons médicales dans leur politique de bien-être au travail, l'ABETALIS a vu le jour en 2025 pour accompagner les associations de la CP 332 agréées par la Région Wallonne.

L'ABETALIS est l'Agence pour le Bien-Être au Travail des Associations Liées aux Initiatives Sociales et de la Santé.

Basée à Liège, cette ASBL est disponible dans toute la Wallonie pour accompagner vos structures à être en conformité au regard de la loi relative au bien-être au travail. Outre les aspects santé et sécurité au travail, l'ABETALIS peut aussi vous accompagner pour la prévention des risques psychosociaux.

Pour réaliser sa mission, l'ABETALIS propose plusieurs outils :

- › Accompagner les équipes dans la gestion des accidents de travail ;
- › Organiser des visites de lieux de travail ;
- › Organiser des séances d'informations ainsi que des formations répondant aux besoins de vos structures ;
- › Répondre aux questions des structures bénéficiaires ;
- › Sensibiliser les équipes et vos organes d'administration à la thématique du bien-être au travail ;
- › Proposer une approche planifiée et structurée de la prévention au moyen d'un système dynamique de gestion des risques (via notamment des analyses de risques santé/sécurité ou des analyses spécifiques pour les risques psychosociaux, des plans annuels et des plans quinquennaux) ;
- › Fournir des outils pratiques qui suivent l'évolution de la législation ;
- › Avoir une personne de confiance nommée pour votre structure et qui connaît vos réalités de terrain.

L'équipe de l'ABETALIS peut aussi être une aide précieuse en cas de contrôle de l'inspection du bien-être travail. En amont, l'ABETALIS vous aide à vous préparer à cette inspection. Le jour J, elle est à vos côtés pour répondre aux questions des inspecteurs. Ensuite, l'ABETALIS peut vous aider à préparer les documents demandés.

Notez que l'ensemble de ces services sont gratuits !

Plus d'infos : [www.abetalis.be](http://www.abetalis.be)

Avec le soutien de la

# PUBLICATIONS ET RESSOURCES :

## Études sectorielles :

- › [Etude exploratoire Fonds ESS \(2006\)](#)
- › [Rapport de la Recherche sectorielle ASSS CP 330 et CP 332 \(2017\) Version complète](#)
- › [Rapport de la Recherche sectorielle ASSS CP 330 et CP 332 \(2017\) Version synthétisée](#)

## Bien-être au travail :

- › [Analyse des risques : Prévenir les risques au sein des petites ASBL \(2026\)](#)
- › Rapports d'enquêtes :
  - [Approches du bien-être au travail – Synthèse – Secteurs ASSS et ISAJH \(2012\)](#)
  - [Approches du bien-être au travail – Secteur Ambulatoire Social Santé \(2013\)](#)
  - [Approches du bien-être au travail – Enquête sur le personnel technique \(2014\)](#)
  - [Soutien à la fonction de conseil en prévention \(2015\)](#)
  - [Analyse des risques psychosociaux - Secteur ASSS \(2025\)](#)
- › Bonnes pratiques en matière de retour/réintégration au travail
  - [Rapport de synthèse et recommandations \(2021\)](#)
  - [Outil de sensibilisation à destination des acteurs de terrain \(2021\)](#)
  - [Checklists Réintégration au travail \(2023\)](#)
  - [Le petit guide de conseils pratiques en matière de retour au travail \(2026\)](#)
- › Prévention du stress et du burnout
  - [La boîte à outils sur la prévention primaire du burnout \(2023\)](#)
  - [Guide Pédagogique. Le stress vicariant : quésako ? \(2024\)](#)
  - [Recommandations du CNT pour une approche préventive du burnout – brochure \(2025\)](#)
  - [Recommandations du CNT pour une approche préventive du burnout – dépliant \(2025\)](#)

## Formation :

- › [Supervision collective \(brochure – 2007\)](#)
- › [Supervision collective \(dépliant – 2007\)](#)
- › [Boîte à outils plan de formation \(2010\)](#)
- › [Note d'intention formation coordination \(2019\)](#)
- › [Le guide de la formation du personnel vers une politique concertée de formation \(2020\)](#)
- › [Évaluation du Bilan de compétences : Rapport final \(2026\)](#)

## Tutorat :

- › [Évaluation des Projets -Jeunes \(2017\)](#)
- › [Le tutorat en milieu professionnel – Fiche conseil BOBET \(2020\)](#)
- › [Guide pour le tutorat \(2021\)](#)
- › [Boîte à outils du Tutorat d'intégration \(2026\)](#)



## INFORMATIONS ET CONTACT

FONDS SOCIAL AIDE SOCIALE ET SOINS DE SANTÉ

-  Square Saintelette, 13-15 – 1000 Bruxelles
-  [asss@apefasbl.org](mailto:asss@apefasbl.org)
-  02 229 20 34
-  [www.fondsasss.org](http://www.fondsasss.org)
-  [fonds-social-asss](http://fonds-social-asss)
-  [fondsasss](http://fondsasss)
-  APEF : [www.apefasbl.org](http://www.apefasbl.org)