Fonds ISAJH

Plan d'actions 2026 | 2028

פרק 12

Table des matières

1. Introduction **4**

2. Pour qui **7**

3. Présentation du Fonds social et de l'APEF **8**

Quelles sont les missions du Fonds 8

Le Budget Maximal Annuel (BMA) 9

4. Des actions **10**

Le plan de formation concerté 10

› Conditions financières 10

Le bilan de compétences 11

› Conditions financières 11

Formations collectives sur site 12

› Si le service ne dispose pas de plan de formation concerté 12

› Si le service dispose d'un plan de formation concerté 12

› Conditions financières 13

› Volet concertation sociale 13

Formation inter services 14

› Conditions financières 14

› Volet concertation sociale 14

Accompagnements « Bien-être au travail » 15

› Analyse de risques 15

› Accompagnements in situ 15

› Accompagnement prévention primaire du burn out 15

› Volet concertation sociale 15

Formations individuelles 16

› Remboursement des frais d'inscription 16

› Inscription au catalogue FormAction 16

Dispositif complémentaire 17

5. Concertation sociale **18**

6. Introduction des demandes **18**

7. Lexique **19**

Introduction

Le Fonds social ISAJH a défini son plan d'actions pour les années 2023 – 2025 en fonction de:

- La législation concernant les groupes à risque : suite à l'arrêté royal du 19 février 2013 (M.B. 8 avril 2013), les fonds sociaux doivent utiliser la moitié de la cotisation de base à des publics strictement définis. Par ailleurs, les interlocuteurs sociaux ont signé une convention collective de travail le 19 décembre 2013 qui complète cette liste de publics cibles.
- La situation financière du Fonds.

  Victime du succès de ses actions, le Fonds ISAJH a du faire face à un déficit budgétaire. Les cotisations ont été augmentées de 0,05% jusqu'à fin 2020. Aussi, les conditions d'accès à ses actions ont dû être plus strictes pour permettre à un plus grand nombre d'institutions d'y accéder (voir les nouvelles conditions BMA). Cette augmentation est soumise à une évaluation à la fin de la période.
- Les demandes des interlocuteurs sociaux de la CP319.02
- L'évolution du contexte dans le secteur et de la transformation des métiers
- L'étude et ses recommandations ; recherche qui a été réalisée en 2017/2018 et dont vous trouverez le rapport via le lien suivant : https://bit.ly/2ZKSVdf
- La CCT du 06/07/2004 modifiant la CCT du 23/02/1990 créant un Fonds de sécurité d'existence. Cette CCT définit les missions du Fonds ISAJH.

Quelles sont les missions du fonds ?

1. Rencontrer les besoins spécifiques des « groupes à risques »
2. Permettre une politique de formation concertée dans chaque service
3. Soutenir les travailleurs durant leurs parcours professionnels
4. Entretenir la professionnalisation des équipes
5. Améliorer le bien-être des travailleurs
6. Offrir et faciliter l'accès à la formation à toutes les catégories de travailleurs

Quels outils mis à disposition ?

En plus des actions détaillées dans cette brochure, vous trouverez également :

Concernant le parcours professionnel des travailleurs

› Les outils du site parcours-professionnel.be mis en place au sein des asbl APEF-FeBi
› Le catalogue FormAction mis en place au sein de l'APEF

Concernant la gestion des compétences

› Les outils concernant la gestion des compétences au sein des équipes via le site competentia.be mis en place au sein des asbl APEF-FeBi
› Les outils concernant le tutorat mis en place au sein des asbl APEF-FeBi
› Les outils concernant le bien-être au travail conçus par l'ABBET

A l'image de la gestion du Fonds, les actions financées s'inscrivent dans une démarche paritaire.

Nous vous souhaitons une bonne découverte des différentes actions.

Si vous avez des questions, n'hésitez pas à consulter le site internet ou à interpeller les permanents du Fonds ISAJH, dont vous trouverez les coordonnées ci-dessous :

› Laurence Coulon, Responsable 02/227.22.47
› Katia Bubbe Collaboratrice
› info@isajh.org
› www.isajh.org

Virginie LAGO SENRA
Vice-Présidente

Viviane STEVENS
Présidente



Pour qui ?

Dans toutes les actions, le Fonds veille à prendre en compte les travailleurs ou les demandeurs d'emploi qui appartiennent à une catégorie définie à risques, telle que précisé dans l'Arrêté royal (19-02-2013 - MB08-04-2013 modifié par l'Arrêté royal du 19-04-2014 -MB06-05-2014) :

- **les travailleurs** :
  - âgés d'au moins 50 ans qui travaillent dans le secteur ;
  - âgés d'au moins 40 ans qui sont menacés par un licenciement ;
- **les personnes inoccupées** ou qui travaillent depuis moins d'un an et qui étaient inoccupées au moment de leur entrée en service ;
- **les personnes ayant une aptitude réduite au travail** ;
- **les jeunes qui n'ont pas encore 26 ans** et qui suivent une formation.

Les partenaires sociaux sont soucieux de rencontrer les problématiques sectorielles qui fragilisent le maintien à l'emploi (CCT du 19 décembre 2013) spécialement pour les travailleurs :

- ayant au mieux un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur, à l'exception d'une finalité éducative spécialisée ;
- à temps partiel ;
- appelés à remplir de nouvelles missions dans le cadre d'un changement de poste dans le service, confrontés à des modifications de leur travail ou à des modifications de réglementation ;
- amenés à prendre en charge un nouveau type de public ou de problématique ;
- qui sont menacés par un licenciement ou touchés par un plan de restructuration ;
- qui ont plus de 45 ans et ceux qui sont âgés de moins de 26 ans ;
- qui sont depuis plus de 10 ans dans le même service ou la même fonction.

Présentation du Fonds social & de l'Apef

Le Fonds social ISAJH a défini son plan d'actions pour les années 2023 – 2025.

Quelles sont les missions du Fonds ?

Le Fonds couvre **le secteur de l'aide aux jeunes, aux adultes en difficulté et aux personnes handicapées** 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.

Il est géré paritairement, respectivement pour moitié par les organisations professionnelles d'employeurs et pour moitié par les organisations représentatives des travailleurs.
Les actions du Fonds sont financées principalement par la mutualisation d'une cotisation à l'ONSS sur la masse salariale.

Le Fonds ISAJH fait partie de l'APEF. 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 ISAJH.

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 essentiellement à développer des initiatives de formation en faveur des « groupes à risque »
- Les Fonds d'aménagement de fin de carrière : Plan Tandem, RCC, BEC (embauche compensatoire bruxellois)

Le Budget Maximal Annuel (BMA)

Le BMA concerne le financement des formations ou accompagnements des travailleurs au sein du service ainsi que les formations du catalogue Formapef.

Les actions suivantes ne sont pas déduites du BMA de l'institution :

- remboursement des frais d'inscription
- embauche compensatoire pour les travailleurs en formation (reconnue CEP*)
- accompagnement « bien-être au travail »

Comment est-il calculé ?

2.000 € pour les 5 premiers travailleurs, plus 75 € par travailleur supplémentaire avec un plafond maximum de 12.000 €

Exemple : l'asbl Y a 15 travailleurs. Elle pourra activer des formations pour un montant annuel de 2.750 €.

Ce BMA n'est en aucun cas un montant « réservé », ni « garanti ».

*Congé éducation payé

Des actions

Plan de formation concerté

Encourager **les services** à mettre en place, activer et faire évoluer leur plan de formation concerté.

Le plan de formation concerté est un document qui synthétise la politique globale de formation d'un service. Cette politique est élaborée à moyen terme (sur deux ans au moins) paritairement et concerne l'ensemble des travailleurs.

Mise en place d'un premier plan de formation concerté.

Il s'agit, par cette action, de soutenir l'élaboration d'un premier plan de formation en permettant au service de bénéficier d'un accompagnement avec Competentia ou avec un organisme extérieur.

Conditions financières

si votre service comprend :

- jusqu'à 20 travailleurs : 2.640€ pour maximum 24h
- entre 20 et 49 travailleurs : 3.960 € pour maximum 36h
- au moins 50 travailleurs : 5.280 € pour maximum 48h

Si l'accompagnement est réalisé par competentia, aucune intervention financière n'est demandée au service.

Evaluation du premier plan de formation concerté en vue de le faire évoluer.

Possibilité d'obtenir un accompagnement de 12h avec Competentia ou un accompagnement extérieur.

1.200 € pour réaliser une évaluation du plan de formation.

Formation

Initiation 2 jours, approndissement 1 jour via le catalogue Formapef (voir page 10). Si l'évaluation est réalisée par competentia, aucune intervention financière n'est demandée au service.

Competentia

Un projet développé par l'APEF qui vous propose :

- un site internet comprenant des articles et des outils sur la gestion des compétences ;

- dont un canevas, un outil pour vous aider concrètement à réaliser votre plan de formation ;
- des ateliers thématiques ;
- des interventions sur site du « service conseil ».

info@competentia.be

Le bilan de compétences

Permettre au **travailleur** d'être acteur de son parcours professionnel.

Le bilan de compétences s'adresse à toute personne désireuse de faire le point sur ses compétences professionnelles et personnelles, sur ses aptitudes et motivations au regard d'un projet déjà défini ou à définir.

Il répond au souhait de chaque travailleur·euse de jouer un rôle actif et de s'impliquer dans son évolution professionnelle.

Cette démarche d'orientation ouvre des pistes d'évolution et permet de prendre le recul nécessaire à la prise de décision.

Elle est librement choisie par le·la travailleur·euse, favorisant le maintien à l'emploi et l'évolution professionnelle.

L'objectif est de (re) définir un projet professionnel et éventuellement un projet de formation ainsi qu'un (re)positionnement personnel et professionnel.

Cette démarche peut se faire en toute discrétion, sans en informer l'employeur, si celle-ci est effectuée en dehors du temps de travail.

Conditions financières

Le bilan de compétences est accessible gratuitement aux travailleurs de la SCP 319.02 qui remplissent certaines conditions. Celles–ci se trouvent sur le site : www.bilandecompetences.be

LE BILAN DE COMPÉTENCES

Formations collectives sur site

Si le service ne dispose pas de plan de formation concerté

Possibilité de bénéficier d'un «kit de démarrage»

- Financement de maximum 24h de formation collective ou supervision
  Seules les thématiques en lien avec la gestion des compétences sont admises :

  › Gestion d'équipe de travail
  › Prévention et gestion des conflits au sein des équipes
  › Evaluation et amélioration de la qualité de l'organisation
  › Intégration du personnel administratif et technique au sein du projet institutionnel
  › Gestion des ressources humaines
  › Gouvernance et pilotage du projet associatif
  › Plan de formation

  Le montant accordé sera déduit du BMA du service. Minimum 3 travailleurs salariés de l'institution participent à la formation collective ou supervision.

- Le service bénéficie également d'un accompagnement à la mise en place d'un plan de formation. Elle devra transmettre son plan de formation dans les 18 mois qui suivent l'introduction du dossier.

Conditions financières

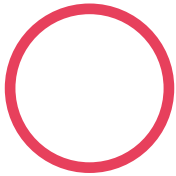
Montant déduit du BMA de l'institution

Intervention financière : le Fonds finance maximum 110 €/heure TVAC uniquement pour les heures de prestations en collectif et maximum 7 heures par jour de formation.

Volet concertation sociale

En cas d'absence d'organe de concertation interne, le dossier sera transmis par l'institution aux 3 permanents régionaux syndicaux.

En cas de présence d'organe de concertation interne, le dossier sera soumis à la signature des représentants de cet organe.



Formations inter services

Il s'agit de donner la possibilité à un service d'introduire une demande au nom de plusieurs autres afin de répondre, par l'échange de pratiques, par une formation commune, à des difficultés liées à l'émergence d'une problématique transversale.

Public

› Les services de moins de 20 travailleurs

ou

› Les fonctions fort peu représentées dans l'institution (maximum 3) : personnel d'entretien, personnel ouvrier, personnel de cuisine, personnel administratif, personnel d'accueil, psychologue, comptable, secrétaire, assistant social…

Conditions financières

Chaque service se verra imputer dans son BMA un montant en fonction du nombre de travailleurs qui participent à l'action mise en œuvre

Le Fonds finance maximum 110 €/heure TVAC uniquement pour les heures de prestations en collectif.

Volet concertation sociale

Le dossier sera transmis par l'institution qui introduit la demande aux 3 permanents régionaux syndicaux.

Accompagnements « Bien-être au travail »

Analyse de risques

Aider les services de moins de 50 travailleurs à mettre en place un plan global de prévention concerté par le biais d'une analyse de risques

Octroi de bourses sur les thématiques suivantes :

- Dépistage participatif des risques (DEPARIS)
- Etablissements d'un plan de prévention

Accompagnements in situ

Permettre aux institutions de plus de 50 travailleurs de soutenir dans l'ensemble des services la mise en place d'actions spécifiques dans le cadre de la politique de bien-être au travail

Accompagnements prévention primaire burn-out

Les travaux en équipe avec un opérateur externe seront centrés sur une thématique prioritaire de prévention des risques psychosociaux.

L'accompagnement impliquera selon les cas une partie ou l'entièreté des équipes. Les organes de concertation devront donner leur accord et après être associés à cette démarche.

Le comité de gestion du Fond ISAJH pourra inviter à une rencontre pour partager les outils mis en place au sein du service.

Conditions financières

Cette action n'est pas déduite du BMA de l'institution.

Intervention financière : le Fonds finance maximum 110 €/heure TVAC uniquement pour les heures de prestations en collectif.

Volet concertation sociale

En cas d'absence d'organe de concertation interne, le dossier sera transmis aux 3 permanents régionaux syndicaux.

En cas de présence d'organe de concertation interne, le dossier sera soumis à la signature des représentants de cet organe.

Formations individuelles

Remboursement des frais d'inscription

Encourager l'accès aux formations pour les travailleurs possédant au maximum le CESS ainsi qu'aux travailleurs de moins de 26 ans ou de plus de 50 ans.

Il s'agit de rembourser les droits d'inscription pour toute formation ouvrant le droit au congé éducation payé et d'octroyer une prime lorsque l'étudiant poursuit ses études au-delà d'une première année. La prime d'assiduité sera versée aussi aux demandeurs d'emploi qui réalisent leurs stages dans un service de la SCP 319.02

Conditions financières

Une attestation complétée par le travailleur, l'employeur et l'établissement de formation est à renvoyer au Fonds dans le mois qui suit l'inscription à la formation.
Droits d'inscription : maximum 450 € par an
Prime d'assiduité : 100 € par année académique

Inscription au catalogue FormAction

Soutenir la formation continue des travailleurs

Conditions financières

Les formations présentes dans le catalogue Formapef sont accessibles gratuitement aux travailleurs salariés relevant du Fonds ISAJH (CP 319.02) et sont comptabilisées dans le BMA de l'institution à hauteur de 80 € par jour de formation et par personne.

Si le BMA de l'institution est atteint, le coût de l'inscription s'élève à 80€ par jour par personne facturé à l'institution.

Conditions d'annulation

Si l'inscription à une formation est annulée:

- moins de 10 jours ouvrables avant le début de la formation, quel que soit le motif, le montant est déduit du BMA
- au moins 10 jours ouvrables (ou plus) avant le début de la formation, le montant n'est pas déduit du BMA

Volet concertation sociale

Les inscriptions individuelles doivent faire partie du plan de formation de l'institution. Elles seront présentées à l'organe de concertation interne.

Dispositif complémentaire au congé éducation payé et embauche compensatoire

Amélioration et complément au congé-éducation payé

Embauche compensatoire pour le travailleur en formation

Ce dispositif finance le remplacement de différentes catégories de travailleurs lorsqu'ils reprennent une formation qualifiante et ce quel que soit le temps de travail afin de :

- encourager l'accès aux formations donnant droit au congé-éducation payé des travailleurs possédant au maximum le Certificat de l'enseignement secondaire supérieur,
- lutter contre le décrochage des travailleurs de plus de 50 ans en favorisant l'évolution ou la réorientation de carrière.

Le principe

Toute heure de formation suivie donne droit à un subside pour de l'emploi de remplacement net supplémentaire durant une heure. Le volume de formation ouvrant le droit à ce financement peut être globalisé sur une année scolaire (c'est-à-dire sur la période qui va du 1er septembre d'une année civile au 30 septembre de l'année civile suivante). Le remplacement doit s'effectuer durant cette même période.

Le Fonds finance le remplacement d'un travailleur en formation sur base du nombre d'heures obtenues par le congé-éducation payé pour un temps plein

- + 25 %, pour les travailleurs disposant au maximum du CESS ou
- + 50 % pour les travailleurs de moins de 26 ans ou de plus de 50 ans, et ce, quel que soit son niveau d'étude (le nombre d'heures ne pouvant être supérieur à la durée de la formation).

Cette mesure est applicable quel que soit le temps de travail du travailleur.

Les modalités de remplacement doivent s'opérer dans le respect de la CCT 35 (du 27 février 1981 modifiée par la CCT n°35 bis du 9 février 2000) et de la Loi-programme du 22/12/89.

Volet concertation sociale

En cas de présence d'organe de concertation interne, le dossier sera soumis à la signature des représentants de cet organe.

Concertation sociale

Lors de l'introduction d'un dossier auprès du Fonds, il est demandé de joindre en annexe l'extrait de la réunion de concertation avec la délégation syndicale (à défaut d'un CE – Conseil d'Entreprise ou d'un CPPT – Comité pour la Prévention et la Protection au Travail).

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

Joindre la preuve de ces envois au dossier. L'avis de deux des trois permanents est attendu dans le mois qui suit le dépôt du dossier. Cet avis sera communiqué au Fonds.

A défaut de réponse de la part des permanents, le dossier est considéré comme recevable.

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

Introduction des demandes

Les demandes de financement concernant les formations collectives sur site, les formations interservices, le kit de démarrage, les accompagnements « bien-être au travail » s'effectuent en ligne via une plateforme Extranet accessible sur :
https://training.afosoc-vesofo.org

Lexique

ABBET : Association Bruxelloise pour le Bien-Être au Travail (www.abbet.be).

AGRÉMENT: reconnaissance officielle qui émane d'une autorité reconnue.

APEF : Association Paritaire pour l'Emploi et la Formation.

BOBET : Boite à Outils pour le Bien-Être au Travail (www.abbet.be/-BOBET,7-).

BMA : Budget Maximum Autorisé, calculé par le Fonds, varie en fonction du nombre de travailleurs. Le BMA n'est pas un montant réservé.

CEP : Congé-éducation payé.

CESS max : Certificat d'enseignement secondaire supérieur au maximum.

COMPETENTIA : projet mené par les asbl APEF et FeBi en vue de soutenir les services et les travailleurs dans le développement des compétences dans le non-marchand. Site : www.competentia.be

FORMAPEF : catalogue de formation.

FONDS ISAJH : « Fonds social pour les Institutions et Services d'Aide à la Jeunesse et/ou Handicapés ».

INSTITUTION/EMPLOYEUR / UNITÉ TECHNIQUE D'EXPLOITATION / SERVICE : entité disposant d'un même n° d'ONSS. Par convention, nous dirons SERVICE.

PLAN DE FORMATION CONCERTE : document qui synthétise la politique de formation d'un service qui est établi paritairement et pour une durée de 2 ans minimum.

SERVICE CONSEIL : développé au sein de « Competentia », il est la voix humaine de competentia.

Contact

ISAJH

Square Sainctelette
13-15 à 1000 Bruxelles

info@isajh.org

Editeur responsable : APEF asbl