

# LES ACTIONS

## DU FONDS SOCIAL ASSS

En faveur de la formation, du tutorat,  
de l'évolution professionnelle et du  
bien-être au travail

### INITIATIVES 2020-2022

accessibles aux travailleurs  
et aux employeurs de la CP 332



Fonds Social Aide Sociale et Soins de Santé  
Square Sainctelette 13-15 | 1 000 Bruxelles  
02/229.20.24 | [asss@apefasbl.org](mailto:asss@apefasbl.org)



# TABLE DES MATIÈRES

---

I. TABLE DES MATIÈRES .....	<b>3</b>
II. INTRODUCTION .....	<b>4</b>
1. Quels contextes sont liés au nouveau plan d'actions ? .....	<b>4</b>
2. Quelles sont les priorités du Fonds ? .....	<b>5</b>
3. Quels sont les outils mis à disposition ? .....	<b>5</b>
4. Quels sont les principaux changements apportés au nouveau plan d'actions 2020-2022 ? .....	<b>5</b>
III. PRÉSENTATION DU FONDS SOCIAL ASSS ET DE L'APEF .....	<b>6</b>
1. Le Fonds social Aide Sociale et Soins de Santé (ASSS) .....	<b>6</b>
2. L'APEF (Association Paritaire pour l'emploi et la formation) .....	<b>6</b>
IV. (SE) FORMER .....	<b>7</b>
1. Le Budget Maximal Annuel .....	<b>7</b>
2. Les bourses « Actions formatives » .....	<b>9</b>
3. Le catalogue Formapef .....	<b>11</b>
4. Le remboursement des frais d'inscription .....	<b>12</b>
5. La valorisation des acquis de l'expérience .....	<b>12</b>
V. TUTORER .....	<b>14</b>
1. Les bourses « Tutorat » .....	<b>15</b>
2. Tutorats.org .....	<b>18</b>
VI. PRENDRE EN COMPTE LE BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL .....	<b>19</b>
1. La bourse « Embauche complémentaire pour conseiller en prévention » .....	<b>19</b>
2. La bourse « Analyse de risques et élaboration d'un plan de prévention » .....	<b>19</b>
3. L'Association Bruxelloise pour le Bien-Etre au Travail (ABBET) .....	<b>20</b>
VII. SOUTENIR LES PARCOURS PROFESSIONNELS .....	<b>21</b>
1. Le bilan de compétences .....	<b>21</b>
2. Le conseil en évolution professionnelle .....	<b>21</b>
3. Parcours-professionnel.be .....	<b>22</b>
VIII. ENGAGER ET GERER LES COMPETENCES .....	<b>23</b>
1. Soutien à l'alternance .....	<b>23</b>
2. Competentia .....	<b>23</b>
IX. RÉSUMÉ DES ACTIONS .....	<b>24</b>
X. DÉFINITION DES GROUPES À RISQUES .....	<b>25</b>

---

## 2. INTRODUCTION

### 1. QUELS CONTEXTES SONT LIÉS AU NOUVEAU PLAN D' ACTIONS ?

Le Fonds social pour le secteur de l'aide sociale et des soins de santé a redéfini son plan d'actions pour les années 2020 à 2022 en fonction de :

- L'évaluation de son plan d'actions 2016-2019
- 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<sup>1</sup> :
  - 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 et en formation en alternance ou en stage
- La **situation financière** du Fonds : à part des moyens disponibles via des partenariats avec les pouvoirs publics, le Fonds dispose d'une enveloppe déterminée annuellement<sup>2</sup> à répartir entre toutes les institutions du secteur en Fédération Wallonie Bruxelles. Cela ne permet pas au Fonds de répondre à toutes les demandes
- La **collaboration** avec l'[ABBET](#), les autres Fonds sociaux du secteur APEF-FeBi
- La **collaboration** à plusieurs conventions de partenariat avec les pouvoirs publics

### 2. QUELLES SONT LES PRIORITÉS DU FONDS ?

- Soutenir la professionnalisation des équipes ainsi que l'évolution professionnelle des travailleurs
- Améliorer le bien-être au travail des travailleurs
- Faciliter l'accès à la formation sur site et aux accompagnements d'équipe (hors supervision clinique) pour l'ensemble des travailleurs d'une équipe
- Rencontrer les besoins particuliers des « groupes à risque » (en particulier envers les jeunes de moins de 26 ans) tels que définis par la loi mais aussi par les partenaires sociaux du secteur de manière complémentaire
- Sachant l'impact positif tant d'une action formative et concertée réalisée sur site, au sein d'une institution, pour l'ensemble des travailleurs, que de formations visant le développement de chacun et du groupe, les partenaires sociaux proposent aux institutions de s'engager dans une politique de formation concertée<sup>3</sup> qui vise à répondre aux besoins individuels et collectifs de l'ensemble des travailleurs

<sup>1</sup> La définition des groupes à risque est détaillée à la fin de cette présente brochure.

<sup>2</sup> En 2019, cela représente 0,15% de la masse salariale, au lieu de 0,10% de la cotisation de base soit environ 30 € par travailleur et par an.

<sup>3</sup> Voir le feuillet disponible à ce sujet sur le site du Fonds ASSS

### 3. QUELS OUTILS MIS À DISPOSITION ?

#### Concernant la formation continue et le parcours professionnel

- › Le catalogue [Formapef](#) mis en place au sein de l'APEF
- › Les outils du site [Parcours-professionnel.be](#) mis en place au sein des asbl APEF-FeBi

#### Concernant la gestion des compétences et le bien-être au travail

- › Les outils, le service conseil et les outils concernant la gestion des compétences au sein des équipes sur le site [Competentia.be](#) APEF-FeBi
- › Les outils et les témoignages concernant le [tutorat](#) APEF-FeBi
- › Un [catalogue de formations courtes](#) proposées par l'Enseignement de Promotion sociale
- › Les outils concernant le bien-être au travail conçus par l'[ABBET](#)
- › Le [Répertoire des opérateurs de formation](#) (ROF) de l'APEF

### 4. QUELS SONT LES PRINCIPAUX CHANGEMENTS APPORTÉS AU NOUVEAU PLAN D' ACTIONS 2020-2022 ?

Les principaux changements par rapport aux actions soutenues par le Fonds depuis plusieurs années sont :

- › Une simplification des procédures d'accès au financement des ACTIONS DE FORMATION notamment via la plateforme Extranet disponible sur <https://training.afosoc-vesofo.org>
- › Des limites budgétaires revues (budget maximal annuel – BMA) pour les actions de formation
- › Un soutien renouvelé au TUTORAT et au BIEN-ETRE AU TRAVAIL
- › Un soutien renforcé à la FORMATION et à l'EVOLUTION PROFESSIONNELLE entre autres via la valorisation des acquis de l'expérience en vue de la reprise d'études

Pour le Fonds social pour le secteur de l'Aide Sociale et Soins de Santé,

Nathalie **LIONNET**  
*Vice-présidente*

Dominique **WAUTIER**  
*Présidente*

# 3. 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 CP 332, s'adresse aux employeurs et aux travailleurs des institutions relevant de la CP 332 dans différents domaines (hors milieux d'accueil d'enfants) : les centres de service social, de santé mentale, de planning familial, de prévention et d'éducation à la santé, de lutte contre la toxicomanie, équipes SOS enfants... Cela représente près de 400 employeurs et près de 4.000 travailleurs salariés.

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

A consulter : • le site du [Fonds ASSS](#)  
• les sites des fédérations patronales :  
[FASS](#) - [FCSD](#) - [FILE](#) - [FIMS](#) - [SANTHEA](#)  
• les sites des organisations syndicales :  
[CGSLB](#) - [CNE](#) - [SETCa](#)

## 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, Prépensons

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

À consulter: le site de l'[APEF](#).

---

# 4. (SE) FORMER

Vous retrouverez dans cette partie les soutiens visant à former collectivement les équipes ou individuellement les travailleurs.

## 1. LE BUDGET MAXIMAL ANNUEL

### Les actions concernées

Chaque institution se voit octroyer des bourses de formation avec une limite d'un budget maximal annuel. Ce budget maximal annuel (BMA) concerne les BOURSES « ACTIONS FORMATIVES » et les FORMATIONS DU CATALOGUE FORMAPEF.

Le BMA ne concerne pas le remboursement des frais d'inscription, les bourses « tutorat » et « bien-être au travail » ainsi que les dispositifs d'accompagnement des parcours professionnels.

A la fin de cette brochure, un tableau récapitulatif reprend les actions concernées par le BMA et celles qui ne le sont pas.

### Les deux types de BMA

Par année civile<sup>4</sup>, chaque institution dispose de deux BMA.

#### Un BMA « thématiques prioritaires »

Cela concerne les bourses formatives et les formations du catalogue Formapef **sur les thématiques suivantes** :

- **Accueil** : organisation de l'accueil du public (aspects matériels, organisationnels ...)
- **Bien-être au travail** (dont gestion des conflits, gestion des émotions et du stress, gestion de l'agressivité, prévention des lombalgies, prévention incendie, secourisme...)
- **Concertation sociale** : mise en place d'une délégation syndicale et/ou soutien à la concertation sociale existante
- **Diversité** au sein des équipes selon l'âge, le genre, l'origine, le niveau d'études
- **Gouvernance** : cohérence entre les objectifs de l'organisation et les moyens mis en oeuvre, les intérêts des travailleurs de l'organisation et les impacts sur la collectivité
- **Plan de formation** : identification des besoins individuels et collectifs de formation et de la manière d'y répondre

<sup>4</sup> Dégrogation : il est possible d'utiliser par anticipation le budget d'une année à l'autre (max 20%) et maximum jusqu'au terme du plan d'actions. Il n'y a pas de report autorisé sur l'année 2022.

## Un BMA « thématiques non prioritaires »

Cela concerne les bourses formatives et les formations du catalogue Formapef pour les **autres thématiques, non reprises ci-dessus** (ex : animation, bureautique, travail avec les familles, conduite de réunion...).

Les institutions peuvent décider d'utiliser leur BMA « thématiques non prioritaires » pour demander une bourse sur une thématique prioritaire s'ils ont dépassé leur BMA pour ces dernières.

## Quel est le montant par BMA ?

Les BMA dépendent du nombre de travailleurs salariés (en personnes physiques et non en ETP) au début de l'année civile d'introduction de la demande.

Nombre de travailleurs salariés relevant du secteur au sein de l'institution	Plafond de base par type de BMA	Progression
1	200€	+ 200€ par travailleur supplémentaire
6	1.200€	+ 150€ par travailleur supplémentaire
12	2.100€	+100€ par travailleur supplémentaire
20	2.900€	+ 50€ par travailleur supplémentaire
50	4.400€	Plafond = 4.400€

L'année de référence de la bourse correspond à l'année civile d'introduction de la demande.

Exemples:

- > 9 travailleurs :  $1.200€$  (plafond de base 6 travailleurs) +  $150€$  par travailleur supplémentaire ( $150€ \times 3$  travailleurs =  $450€$ ) =  $1.650€$  par type de BMA, soit un total de  $3.300€$  pour les deux BMA
- > 27 travailleurs :  $2.900€$  (plafond de base 20 travailleurs) +  $50€$  par travailleur supplémentaire ( $50€ \times 7$  travailleurs =  $350€$ ) =  $3.350€$  par type de BMA, soit un total de  $6.700€$  pour les deux BMA



## 2. LES BOURSES « ACTIONS FORMATIVES »

Une bourse « **actions formatives** » est un financement du Fonds social ASSS permettant à une équipe, au sein d'une institution, de mener avec des organismes de formation extérieurs des actions formatives : formation, supervision et accompagnement institutionnel.

### Qui peut introduire une demande de bourse ?

- Les institutions relevant du Fonds ASSS (CP 332 – ONSS 222)
- Le regroupement d'institutions<sup>5</sup> (en représentant au moins 3 institutions relevant de la CP 332)

### Quand introduire une demande de 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.

(Sauf juillet – août – décembre, où il faut introduire au moins deux mois avant le début de l'action)

### Quand obtient-on une réponse ?

La réponse du Fonds a lieu à la fin du mois qui suit l'introduction de la demande à l'exception des mois de juillet, août et décembre.

### Les types d'actions formatives

Une équipe a le choix entre trois actions pour se former :

- La formation
- La supervision d'équipe, organisationnelle<sup>6</sup>
- L'accompagnement institutionnel (concernant toute l'organisation)

### Rappel : les supervisions cliniques ne sont pas acceptées.

- > Une supervision clinique aborde les problématiques rencontrées dans l'accompagnement individuel d'un bénéficiaire.
- > Une supervision institutionnelle aborde des sujets concernant le fonctionnement interne d'une institution et/ou le partenariat avec d'autres institutions.

Sur [le site du Fonds](#), une note d'information aux services est disponible : «Justification de la limitation d'accès aux bourses "Supervision collective" ».

### Les opérateurs de formation

Les institutions peuvent faire appel à un opérateur externe de formation (asbl ou secteur public ou personne physique) à l'exclusion des sociétés commerciales (SPRL, SA...).

<sup>5</sup> Le regroupement devra désigner l'institution relevant de la CP 332 [indice 222] avec laquelle le Fonds ASSS établira une convention en cas d'accord concernant la demande de bourse.

<sup>6</sup> au maximum une fois 24h sur 3 années concernant un même sujet et les mêmes travailleurs

**Le recours à la Promotion sociale est obligatoire<sup>7</sup> si l'action est une formation disponible via l'Enseignement de Promotion sociale dans les 6 mois qui suivent l'introduction de la demande et existante au sein de l'arrondissement administratif. La [liste des formations](#) proposées par l'Enseignement de Promotion sociale figure sur le site du Fonds.**

## Le calcul

Le montant de la bourse est calculé sur base de trois principes.

### Le BMA

Référez-vous au chapitre « Budget Maximal Annuel ».

### Le budget maximum par groupe en formation

En fonction du nombre de travailleurs salariés (relevant de la CP 332) :

- 4 travailleurs salariés : 800€ (+ 150€ par travailleur jusque 9)
- 10 travailleurs salariés : 1.700€ (+ 100€ entre 10 et 12 travailleurs)
- 13 travailleurs salariés et plus : 2.000€

*Exemples:*

- 7 travailleurs : 800€ (plafond de base 4 travailleurs) +150€ par travailleur supplémentaire (150€X 3 travailleurs = 450€) = 1250€ maximum pour la bourse
- 16 travailleurs : 2000€ (plafond de base à partir de 13 travailleurs)

### Exception

*En cas d'accompagnement institutionnel concernant l'ensemble de l'institution et à propos d'une thématique prioritaire, il est possible d'utiliser le budget maximum de 2.000€ s'il y a au moins 4 travailleurs salariés participants et 10 travailleurs salariés au total.*

*Le choix des participants sera motivé et les modalités de diffusion des résultats et d'implication de l'ensemble du personnel seront explicitées.*

*Au maximum deux demandes sur 3 ans (2020-2022) sont autorisées.*

### Le plafond d'intervention par heure

- Thématique prioritaire : 100€/heure
- Thématique non prioritaire : 90€/heure
- Si deux formateurs sont présents en même temps et au moins 12 travailleurs participants : 125€/heure
- Non recours à l'Enseignement de Promotion sociale quand cela est possible : 50€/heure

### Introduire une bourse « Actions formatives »

L'introduction de la demande s'effectue en ligne via une plateforme Extranet accessible sur <https://training.afosoc-vesofo.org>. Le détail de la procédure est disponible sur [www.fondsasss.org](http://www.fondsasss.org)<sup>8</sup>.

<sup>7</sup> A défaut, l'intervention du Fonds sera plafonnée à 50€/h au lieu de 90€ ou 100€/h.

<sup>8</sup> Sur demande et à titre exceptionnel, le dossier peut être envoyé et complété en version papier

### 3. LE CATALOGUE FORMAPEF

Le catalogue Formapef permet à des travailleurs de se former individuellement. Il est organisé par année civile et comprend plus de 300 formations. Il est disponible sur le site internet de l'APEF : <http://www.apefasbl.org/formapef> (avec mises à jour).

En cas de suivi d'une formation de base de tuteur ou de conseiller en prévention ou de personne de confiance, une prime de 100€ par journée de formation est prévue (sauf si l'institution a recours au Congé éducation-payé (CEP)). Pour ces formations, il n'y a pas d'impact sur le BMA.

#### Pour qui ?

Les formations présentes dans le catalogue Formapef sont accessibles :

- Gratuitement aux travailleurs salariés relevant du Fonds ASSS (CP 332) et sont comptabilisées dans le BMA de l'institution (exception : les formations concernant des travailleurs de moins de 26 ans au moment de la formation ne sont pas prises en compte dans le BMA)
- Aux travailleurs non salariés d'une institution mais participant aux équipes de travail (bénévole, indépendant, personnel communal, stagiaire...). Le coût pour ces inscriptions s'élève à 80 € par jour de formation et par participant
- Gratuitement pour le personnel salarié ayant quitté l'institution et étant demandeur d'emploi (sous réserve des places disponibles et non pris en compte dans le BMA)
  - > moyennant un minimum de 6 mois d'expérience au sein de l'institution
  - > maximum dans les 12 mois qui suivent la fin du contrat
  - > maximum 6 jours de formation

#### Comment s'inscrire ?

Les demandes d'inscription s'introduisent via la plateforme Extranet accessible sur <https://training.afosoc-vesofo.org/>.

Le travailleur peut lui-même introduire la demande de formation moyennant l'accord de son employeur.

#### Condition 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 avant le début de la formation, le montant n'est pas déduit du BMA

## 4. LE REMBOURSEMENT DES FRAIS D'INSCRIPTION

Le remboursement des frais d'inscription concerne **certains types de formations** :

- L'enseignement de Promotion sociale (ouvrant le droit au congé-éducation payé ou permettant l'obtention d'un certificat)
- L'enseignement de plein exercice en horaire décalé et/ou avec étalement
- Autre opérateur de formation reconnu par un pouvoir public belge pour une formation reconnue (dont le recyclage le cas échéant)  
*exemple : recyclage de secouriste reconnu par le SPF Emploi*
- Autre formation reconnue par le congé éducation payé (CEP) et à valider par le Fonds
- Les certificats universitaires, de façon dérogatoire, sur avis du Fonds avec une motivation personnelle et institutionnelle
- Toute autre formation suivie par un travailleur de moins de 26 ans et avec moins d'un an d'ancienneté (auprès de tout type d'opérateur non commercial)

Le remboursement est de **maximum** :

- 75€ par jour (pour les formations de moins de 8 jours),
- 500€ par travailleur et par an ou
- 750€ par an si le travailleur
  - > a moins de 26 ans ou
  - > a plus de 44 ans ou
  - > a une aptitude réduite au travail ou
  - > dispose au maximum du CESS ou
  - > a réalisé un bilan de compétences (ou un conseil en évolution professionnelle) dans les 12 mois qui précèdent ou
  - > est demandeur d'emploi durant l'année qui suit la fin d'un contrat de travail d'au moins un an

Plus d'infos sur [www.fondsasss.org](http://www.fondsasss.org)

### Comment introduire une demande de remboursement ?

Les demandes d'inscription sont à introduire par l'employeur via la plateforme Extranet accessible sur <https://training.afosoc-vesofo.org/>.

## 5. LA VALORISATION DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE

Pour **faciliter l'accès** aux formations qualifiantes (ex. assistant social, bachelier éducateur spécialisé) organisées par l'Enseignement de Promotion sociale, il est possible de demander de valoriser les acquis de votre expérience. Pour cela, il est nécessaire de préparer un dossier ou une épreuve, qui sera évalué par le Conseil des études.

Le Fonds ASSS soutient un **accompagnement individuel** réalisé au sein de l'Établissement de Promotion sociale pour aider à préparer un tel dossier ou une telle épreuve.

Cet accompagnement peut aboutir à l'admission, la dispense ou la réussite dans une ou des unités d'enseignement de l'Enseignement de Promotion sociale.

Les différentes **démarches prévues** dans cet accompagnement sont :

- › Information sur le processus de valorisation des acquis (objectifs, procédures, délais) ;
- › Aide à la constitution du dossier de demande de valorisation des acquis ;
- › Examen du dossier par l'établissement d'enseignement ;
- › Passation d'épreuves de valorisation, le cas échéant ;
- › Décision de l'établissement d'enseignement ;
- › Communication des décisions et aide à l'élaboration d'un plan de formation le cas échéant.

Plus d'infos sur [www.fondsasss.org](http://www.fondsasss.org)

### Comment introduire une demande ?

Téléchargez le formulaire de demande sur le site du Fonds ASSS et renvoyez-le complété par mail à l'adresse [asss@apefasbl.org](mailto:asss@apefasbl.org).

# 5. TUTORER<sup>9</sup>

---

Les bourses « tutorat » permettent de financer le temps de travail d'un tuteur afin d'encadrer des tutorés (personnes bénéficiant du tutorat).

Le tuteur contribue, par son accompagnement, au développement de l'identité et des compétences professionnelles du tutoré, à son évolution et, le cas échéant, à sa transition vers un emploi durable.

## PROFIL DU TUTEUR

La mise en place d'un tutorat organisé suppose la désignation d'un tuteur exerçant une fonction similaire que celle du tutoré ayant :

- ▷ Au moins 5 ans d'expérience professionnelle
- ▷ Au moins 2 ans d'ancienneté auprès de son employeur actuel
- ▷ Acquis les compétences nécessaires à la fonction de tuteur

## PRINCIPES GÉNÉRAUX DE FINANCEMENT

- Un avenant au contrat de travail concernant la fonction de tuteur doit être établi quelle que soit la modalité de financement choisie (avec ou sans embauche)
- Le volume de tutorat mis en place doit correspondre au volume de financement octroyé (minimum 3h de tutorat par 100€)
- L'institution choisit la modalité de financement
  - ▷ avec embauche complémentaire (obligatoire au-delà de 13h d'heures complémentaires par trimestre)
  - ▷ sans embauche complémentaire (le financement correspond à une prime)
- Les frais salariaux liés à l'embauche sont pris en compte jusqu'à un maximum de 33,33€ par heure, soit 100€ pour 3h
- Possibilité de prime supplémentaire :
  - ▷ de 100€ par journée de formation au tutorat (sauf recours congé éducation payé - CEP) suivie durant la mise en place du tutorat ou dans les 12 mois qui précèdent
  - ▷ de 250€ en cas d'obtention du titre de compétences « Tuteur en entreprise »

---

<sup>9</sup> Pour préciser la notion de tutorat en milieu de travail, une charte TUTORAT a été établie (voir sur le site [tutorats.org](http://tutorats.org))

# 1. LES TYPES DE TUTORAT

Nom du projet	FORMATIO	EVOLUTIO	
Type de tutorat	Formation	Intégration ou évolution	Réintégration
Tutoré	Stagiaire	Jeune travailleur	Travailleur revenant au travail après un arrêt pour raisons médicales (Hors maternité)
<b>Plafond par institution et par an :</b>			
Moins de 20 travailleurs	3.000€	4.000€	
21 à 49 travailleurs	4.500€	6.000€	
50 travailleurs et +	6.000€	8.000€	

## 1. TUTORAT FORMATIO

### Profil du tutoré

Ce tutorat s'adresse aux stagiaires étant dans l'une des situations suivantes :

- De l'enseignement de niveau secondaire ou
- De niveau supérieur de type court si le stagiaire est âgé de moins de 30 ans et possède au maximum un CESS. (Certificat d'Enseignement Secondaire Supérieur)

### Le financement

Ce tutorat est financé durant toute la durée du stage selon les modalités choisies.

La période de stage (50 minutes) ou l'heure (60 minutes) dépendent de la manière de prendre en compte la durée des stages selon dans le type d'enseignement.

	Niveau secondaire	Niveau supérieur
Avec embauche	3 € la période/l'heure <sup>10</sup>	2€ la période/l'heure
Sans embauche	2 € la période/l'heure	1€ la période/l'heure

<sup>10</sup> Heure ou période selon la manière de prendre en compte la durée des stages dans le type d'enseignement

Exemple :

- › un stagiaire suit un bachelier assistant social et effectue un stage de 240 h
- › il y a mise en oeuvre d'un tutorat avec embauche
- › financement du tutorat à raison de 240 heures x 2€ = 480€

Un minimum de 14,5 heures (= 480 : 100 X 3) de tutorat est à mettre en place tout au long de la période de stage.

### **Introduire une demande**

La demande est à introduire tout au long de l'année au moins un mois avant le début du stage.

L'acte de candidature est téléchargeable sur le site du Fonds ASSS.

## **2. TUTORATS EVOLUTIO**

Le financement du tutorat Evolutio concerne plusieurs profils de travailleurs:

- Jeunes travailleurs (tutorat d'insertion, d'intégration ou d'évolution)
- Travailleurs qui reviennent après une longue absence (tutorat de réintégration)

### **Tutorats pour jeunes travailleurs**

#### **Profil du tuteuré**

Ces tutorats s'adressent aux travailleurs avec un contrat d'au moins trois mois et âgés de moins de 30 ans au moment de l'introduction de la demande et ayant l'un des contrats suivants :

- Contrat avec moins d'un an d'ancienneté pour un travailleur qui était demandeur d'emploi avant son contrat
- Contrat de transition professionnelle (PTP, contrat d'insertion, PFI/FPI, Stage First, Article 60...)
- Contrat avec moins de 2 ans d'ancienneté, pour un travailleur avec maximum le CESS
- Contrat en alternance (CEFA)
- Contrat avec un changement professionnel (missions/public/équipe...)

### **Le financement**

Le tutorat est financé durant maximum un an.

Exception : financement de maximum 6 mois si le travailleur a au moins 26 ans et dispose d'un diplôme de l'enseignement supérieur ou est concerné par une situation de changement professionnel.



*Si l'institution choisit un tutorat avec une embauche compensatoire*

Montant : 200€ par jeune et par mois

Nombre minimum d'heures de tutorat : minimum de 6h par mois

*Si l'institution choisit un tutorat sans embauche compensatoire*

Montant : 150€ par jeune et par mois

Nombre minimum d'heures de tutorat : minimum de 4,5h par mois

Conditions :

Le jeune possède au maximum le CESS et l'institution a déjà une pratique de tutorat de jeunes.

*Si l'institution ne remplit pas ces deux conditions :*

Montant : 100€ par jeune et par mois

Nombre minimum d'heures de tutorat : minimum de 3h par mois

*Exemple :*

*Une jeune secrétaire de 23 ans ayant un bachelier de secrétariat de direction est engagée avec un contrat à durée indéterminée.*

*Il y a mise en oeuvre d'un tutorat avec embauche.*

*Financement du tutorat à raison de 6 mois X 200€ = 1.200€*

*Un minimum de 36 heures (= 1200 : 100 X 3) de tutorat est à mettre en place durant les 6 mois couverts par le financement.*

## **Tutorat de réintégration**

### **Profil du tuteur**

Ce tutorat s'adresse aux travailleurs qui reviennent au travail après un arrêt de travail pour raisons médicales (hors congés de maternité) depuis au moins 3 mois.

### **Le financement**

Le tutorat a une durée maximum de 6 mois (et au maximum égal à la durée de l'absence).

*Exemples :*

*Le travailleur a été absent 4 mois. Le financement du tutorat sera de maximum 4 mois.*

*Le travailleur a été absent 10 mois. Le financement du tutorat sera de maximum 6 mois*

Choix d'un tutorat avec une embauche	Choix d'un tutorat sans embauche
Montant : 200€ par travailleur et par mois Minimum 6h de tutorat/mois	Montant : 100€ par travailleur et par mois Minimum 3h de tutorat/mois

Exemple :

*Une infirmière de 36 ans revient au travail après 8 mois d'absence.*

*Il y a mise en oeuvre d'un tutorat sans embauche.*

*Financement du tutorat à raison de 5 mois X 100€ = 500€*

*Un minimum de 15 heures (= 500€ : 100 X 3) de tutorat est à mettre en place durant les 6 mois couverts par le financement.*

### Introduire une bourse « TUTORAT »

La demande s'effectue par l'introduction de formulaires téléchargeables sur le site du Fonds à transmettre par mail.

La demande doit être introduite au moins un mois avant la mise en place du tutorat financé.

Le détail de la procédure est disponible sur le site [www.fondsasss.org](http://www.fondsasss.org)

## 2. TUTORATS.ORG

Tutorats.org propose **un site web et des ateliers** afin d'outiller les organisations pour répondre aux défis du tutorat et de faciliter sa mise en oeuvre via des outils, des conseils, des témoignages, des ateliers...

Il vise à soutenir et à valoriser la mise en place des différentes formes de tutorat au sein des organisations, en particulier en faveur des « groupes à risque » (tutorés : jeunes ; avec une aptitude réduite au travail : situation de handicap ou de réintégration).

Plus d'informations sur [www.tutorats.org](http://www.tutorats.org).

# 6. PRENDRE EN COMPTE LE BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL

Le Fonds ASSS soutient le bien-être au travail dans les institutions de son secteur via deux bourses :

- Le financement de l'embauche complémentaire pour conseiller en prévention
- Le financement pour l'élaboration d'analyses de risques et de plans de prévention

## 1. LA BOURSE « EMBAUCHE COMPLÉMENTAIRE POUR CONSEILLER EN PRÉVENTION »

Un financement est possible pour le temps de travail d'un conseiller en prévention pour une durée maximale de 24 mois.

Le financement est le suivant :

Nombre de travailleurs salariés dans l'institution	Temps de travail financé et plafond
5 à 14 travailleurs	5% ETP = 3.500 €/an
15 à 29 travailleurs	10% ETP = 7.000 €/an
30 travailleurs et plus	15% ETP = 10.500 €/an

### Conditions

- Le conseiller en prévention doit être un travailleur salarié hors direction.
- Le conseiller en prévention doit avoir suivi une formation de base préalable (40 heures) et s'engage à suivre le recyclage annuel prévu.
- Un avenant au contrat de travail sera établi avec le travailleur concernant la prise en charge de la fonction de conseiller en prévention.
- Une analyse participative de risques et un plan de prévention doivent être réalisés avant le terme des 24 mois de financement.

## 2. LA BOURSE « ANALYSE DE RISQUES ET ÉLABORATION D'UN PLAN DE PRÉVENTION »

Les institutions peuvent recevoir un financement pour une analyse de risques et l'élaboration d'un plan de prévention.

Nombre de travailleurs salariés dans l'institution	Plafond
4 à 7 travailleurs salariés	Max 1.500€
8 à 12 travailleurs salariés	Max 2.000€
13 à 19 travailleurs salariés	Max 2.500€
20 travailleurs salariés et +	Max 3.000€

Le montant correspond à des heures prestées (plafonnées à 150€/h) par l'organisme extérieur au sein de l'institution avec un collectif de travailleurs (pas de réunion individuelle sauf si justifié pour l'analyse ou la rédaction du plan).

### Conditions

- Utilisation d'une méthode participative si cela concerne les risques psychosociaux
- Rédaction d'un rapport et diffusion des conclusions à l'ensemble des travailleurs
- Rédaction d'un plan d'action

### Introduire une bourse « BIEN-ETRE AU TRAVAIL »

L'introduction de la demande s'effectue en ligne via une plateforme Extranet accessible sur <https://training.afosoc-vesofo.org>.

## 3. L'ASSOCIATION BRUXELLOISE POUR LE BIEN-ETRE AU TRAVAIL (ABBET)

L'ABBET a été créée pour venir en aide aux associations relevant de la COCOF ou de la COCOM dans la mise en place de leur politique de bien-être au travail.

- Elle répond aux demandes d'information ou de précision par rapport à la loi et aux thématiques liées au bien-être au travail.
- Elle réalise des analyses de risques dans les associations relevant de la COCOF ou COCOM et les aide dans la réalisation de leurs plan d'actions.
- Elle travaille tout particulièrement avec les conseillers en prévention, en leur proposant des formations et des interventions.

Les associations pouvant faire appel à l'ABBET sont reprises dans une liste disponible sur le site internet [www.abbet.be/secteur-ASSS](http://www.abbet.be/secteur-ASSS).

L'ABBET a développé plusieurs outils de prévention téléchargeables sur son site internet et/ou disponibles gratuitement sur demande :

- le [boîte à outils pour le bien-être au travail](#) (BOBET)
- le [guide du bien-être au travail](#)
- le [jeu de Loi](#)

# 7. SOUTENIR LES PARCOURS PROFESSIONNELS

---

Trois actions existent afin de soutenir le parcours professionnel des travailleurs : le bilan de compétences, le conseil en évolution professionnelle et Parcours-professionnel.be.

## 1. LE BILAN DE COMPÉTENCES

Le bilan de compétences est un dispositif individuel d'accompagnement d'une durée de 12h à 18h visant à faciliter l'évolution professionnelle.

Il permet d'analyser ses compétences tant professionnelles que personnelles, ainsi que ses aptitudes et motivations afin de définir un projet professionnel et éventuellement un projet de formation.

### Conditions d'accès

Être un travailleur salarié de la CP 332, avoir au moins un an d'ancienneté auprès de son travailleur et avoir une expérience professionnelle de minimum 3 ans quel que soit le secteur.

Autre possibilité : accessibilité aux demandeurs d'emploi durant l'année qui suit la fin d'un contrat de travail d'au moins un an chez un employeur qui relève de la CP 332, pour autant que le demandeur d'emploi ne soit pas concerné par les obligations d'outplacement.

Informations complémentaires sur [www.bilandecompetences.be](http://www.bilandecompetences.be)

## 2. LE CONSEIL EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

Le conseil en évolution professionnelle est un accompagnement individuel de 8h à 10h par un organisme extérieur. Il vise à prendre le temps et le recul nécessaire pour répondre à des questions en rapport avec son avenir professionnel comme :

- Progresser dans son emploi actuel, évoluer vers une autre fonction
- S'orienter vers un autre métier, un autre secteur d'activités
- Réfléchir sur le plan de formation (formations courtes, reprendre une formation longue)
- Chercher un autre emploi

## Conditions d'accès

Deux profils ont accès au conseil en évolution professionnelle.

Le travailleur salarié doit être soit :

1. âgé de moins de trente ans à l'introduction de la demande et
  - Soit avec moins d'un an d'ancienneté et demandeur d'emploi avant son contrat ;
  - Soit avec un contrat de transition (PTP, contrat d'insertion, PFI/FPI, article 60, stage first, emploi-jeune...)
  - Soit sous contrat de travail avec moins de 2 ans d'ancienneté et maximum le CESS
  - Soit avec un contrat en alternance (dont CEFA)
  - Soit concerné par une situation de changement professionnel (missions/public/équipe...)
2. ou en arrêt de travail de longue durée (supérieure à trois mois) pour raisons médicales (autres que celles liées à la maternité).

Informations complémentaires sur [www.evolutio-apef.be](http://www.evolutio-apef.be)

## 3. PARCOURS-PROFESSIONNEL.BE

Parcours-professionnel.be est un site à destination des travailleurs du secteur non marchand.

Il a pour objectif de permettre à chacun d'être ou de rester acteur de son parcours de vie professionnelle.

Les travailleurs y trouveront pour ce faire des informations, des pistes de réflexion, des outils concrets et des ressources sur les thématiques de la formation, de l'emploi et du bien-être au travail.

Consultez [www.parcours-professionnel.be](http://www.parcours-professionnel.be)

# 8. ENGAGER ET GERER LES COMPETENCES

---

## 1. SOUTIEN À L'ALTERNANCE

Le Fonds ASSS finance l'engagement de jeunes en formation en alternance au sein d'un CEFA (Centre d'Éducation et de Formation en Alternance).

Plus d'infos sur [www.alternancecp332.org](http://www.alternancecp332.org)

## 2. COMPETENTIA

Vous voulez refaire les descriptions de fonction au sein de votre institution ? Optimiser la formation des travailleurs ?

Soutenir leur implication et leur motivation tout au long de leur carrière professionnelle ? Améliorer les services aux bénéficiaires et les objectifs de votre objet social ? Recruter moins et mieux ? Articuler des procédures d'accompagnement internes cohérentes ? Vous avez toute autre question au sujet de la gestion des compétences ?

**Competentia** a pour mission de conseiller et d'orienter les institutions du secteur non marchand dans l'élaboration de leurs projets Compétences.

Retrouvez des informations et des outils sur le site web [www.competentia.be](http://www.competentia.be), faites appel au service conseil pour obtenir une réponse « sur mesure » à une problématique précise ou participez à l'un des ateliers thématiques organisés à Bruxelles ou en Wallonie.

# 9. RÉSUMÉ DES ACTIONS

Actions	Déduit du BMA	Introduction (extranet ou formulaire téléchargeable)	Site internet
Bourses « actions formatives »	Oui	Plateforme Extranet	<a href="http://www.fondsassss.org">www.fondsassss.org</a>
Catalogue Formapef	Oui	Plateforme Extranet	<a href="http://www.apefasbl.org/formapef">www.apefasbl.org/formapef</a>
Formations concernant le tutorat	Non	Plateforme Extranet ou formulaire téléchargeable	<a href="http://www.tutorats.org">www.tutorats.org</a>
Formation issue de la Promotion sociale	Non	Plateforme Extranet	<a href="http://www.fondsassss.org">www.fondsassss.org</a>
Remboursement des frais d'inscription	Non	Plateforme Extranet	<a href="http://www.fondsassss.org">www.fondsassss.org</a>
Valorisation des acquis de l'expérience	Non	Formulaire téléchargeable	<a href="http://www.fondsassss.org">www.fondsassss.org</a>
Bourses « tutorats » - Formatio et Evolutio	Non	Formulaire téléchargeable	<a href="http://www.tutorats.org">www.tutorats.org</a>
Bourses « Bien-être »	Non	Plateforme Extranet	<a href="http://www.fondsassss.org">www.fondsassss.org</a>
Bilan de compétences	Non	Formulaire téléchargeable	<a href="http://www.bilandecompetences.be">www.bilandecompetences.be</a>
Conseil en évolution professionnel	Non	Formulaire téléchargeable	<a href="http://www.evolutio-apef.be">www.evolutio-apef.be</a>
Soutien à l'alternance	Non	Formulaire téléchargeable	<a href="http://www.alternancecpc332.org">www.alternancecpc332.org</a>



# 10. DÉFINITION DES GROUPES À RISQUES

---

Selon la CCT du 19/09/2013 (suite à la CCT du 27/11/2007), les groupes à risque sont définis notamment comme suit au sein de la Commission Paritaire 332.

## CATÉGORIES REPRISES DE LA CCT DU 27 NOVEMBRE 2007

- Le chômeur de longue durée
- Le chômeur à qualification réduite (avec au maximum un CESS)
- Le demandeur d'emploi avec un handicap reconnu
- Le jeune à scolarité obligatoire partielle
- La personne qui réintègre le marché de l'emploi après trois ans d'inactivité professionnelle
- Le bénéficiaire du revenu d'intégration
- Le travailleur peu qualifié (avec au maximum un CESS)
- Les travailleurs touchés par un licenciement collectif ou un plan de restructuration
- Les travailleurs âgés de moins de 25 ans ou de plus de 45 ans
- Les travailleurs qui reviennent au travail après au moins un an d'absence
- Les travailleurs des institutions et services comptant moins de 5 travailleurs et ceux dont l'institution a connu une fusion ou une dé-fusion
- Les travailleurs en fonction d'accueil de première ligne
- Les travailleurs appelés à remplir de nouvelles missions du fait de changement de poste dans l'institution, confrontés, dans leur travail, à des modifications de la réglementation, ou amenés à faire face à un nouveau type de public
- Les travailleurs depuis moins d'un an ou plus de 10 ans dans le même service et la même fonction

## CATÉGORIES VISÉES À L'ARRÊTÉ ROYAL DU 19 FÉVRIER 2013

1. Les travailleurs âgés d'au moins 50 ans qui travaillent dans le secteur
2. Les travailleurs âgés d'au moins 40 ans qui travaillent dans le secteur et qui sont menacés par un licenciement :
  - Soit parce qu'il a été mis fin à leur contrat de travail moyennant un préavis et que le délai de préavis est en cours
  - Soit parce qu'ils sont occupés dans une entreprise reconnue comme étant en difficultés ou en restructuration
  - Soit parce qu'ils sont occupés dans une entreprise où un licenciement collectif a été annoncé
3. Les personnes inoccupées et les personnes qui travaillent depuis moins d'un an et qui étaient inoccupées au moment de leur entrée en service
4. Les personnes avec une aptitude réduite au travail :
  - Les personnes ayant un handicap reconnu
  - Les personnes avec une inaptitude au travail définitive d'au moins 33 %
  - La personne bénéficiant d'une indemnité d'invalidité ou d'une indemnité pour accident du travail ou maladie professionnelle
5. Les jeunes qui n'ont pas encore 26 ans et qui suivent une formation :
  - Soit dans un système de formation en alternance
  - Soit dans le cadre d'une formation professionnelle individuelle en entreprise (PFI / FPI)
  - Soit dans le cadre d'un stage de transition
  - Soit dans enseignement de plein exercice, à l'exception des formations menant au grade de bachelier ou de master



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 24

 [www.fondsasss.org](http://www.fondsasss.org)

