

ACTIONS 2015-2017

- ▶ De nouvelles possibilités de se former
- ▶ Un soutien accru à la formation continue



Développement des compétences collectives et soutien au parcours professionnel des travailleurs du secteur de la SCP 319.02 (indice ONSS 162)



Table des matières

Avant – propos	3
POURQUOI ?	4
POUR QUI ?	4
Objectifs	4
COMMENT ?	5
Des outils	5
1. Le plan de formation concerté, un outil prioritaire	5
2. Le bilan de compétences	6
Des formations	7
1. Formations collectives in situ pour un service	7
Si le service ne dispose pas de plan de formation concerté	7
Si le service dispose d'un plan de formation concerté	8
2. Formations collectives inter-services	9
3. Formations individuelles	10
Remboursement à l'étudiant	10
Inscription dans le catalogue Formapef	10
Des accompagnements « Bien-être au travail »	11
1. Analyse de risques	11
2. Accompagnement in situ	11
3. Intersivision de conseillers en prévention	11
CONCERTATION PARITAIRE	12
De l'embauche compensatoire	13
Amélioration et complément au congé-éducation payé	13
PETIT LEXIQUE ISAJH – SERVICE	14

Avant – propos

Cette brochure reprend les **actions 2015-2017** du Fonds Isajh.

Le Fonds Isajh: « *Fonds social pour les Institutions et Services d'Aide à la Jeunesse et/ou Handicapés* » a pour mission :

- ▶ de financer l'octroi d'avantages sociaux aux travailleurs et aux services du secteur de la SCP 319.02 ;
- ▶ de financer et organiser la formation professionnelle des travailleurs et des jeunes ou autres groupes-cibles, individuellement ou collectivement ;
- ▶ de prendre des mesures de promotion du respect des obligations sociales.

CCT du 6/07/2004 modifiant la CCT du 23/02/1990 créant un fonds de sécurité d'existence.

Le Fonds est géré paritairement, respectivement pour moitié par les organisations professionnelles d'employeurs et pour moitié par les organisations représentatives des travailleurs. (*coordonnées en fin de brochure*).

Les actions du Fonds sont financées par la mutualisation d'une cotisation à l'ONSS sur la masse salariale.

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 :

Lobet Marie - Pierre, Responsable 02/227.22.47
Delaitte Sophie, Collaboratrice 02/227.61.51
info@isajh.org

Isabelle Vanhorick
Présidente

Viviane Stevens
Vice-Présidente

Objectifs

1. Soutenir l'amélioration des compétences afin que la formation soit une opportunité pour TOUS et pour CHACUN.
2. Répondre aux besoins des travailleurs qui relèvent des groupes à risques.
3. Améliorer l'accès des travailleurs à la formation continue et les soutenir dans leur parcours professionnel.
4. Encourager la qualification des travailleurs les moins qualifiés.
5. Faciliter l'accès à la formation des travailleurs à temps partiels.
6. Soutenir une politique de bien-être au travail.

POUR QUI ?

Dans toutes les actions, le Fonds veillera 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 seront 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.

Des outils

1. Le plan de formation concerté, un outil prioritaire

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.

Bourses

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 extérieur.

CONDITIONS FINANCIERES

si votre service comprend :

- ▶ Jusqu'à 15 travailleurs : 2.400 € pour minimum 24h
- ▶ entre 16 et 49 travailleurs : 3.600 € pour minimum 36h
- ▶ au moins 50 travailleurs : 4.800 € pour minimum 48h

Introduction d'une demande via un document à télécharger sur le site : www.isajh.org

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

Possibilité d'obtenir un accompagnement de 12h.

1.200 € pour réaliser une évaluation du plan de formation.

Formation

Initiation en 4 jours, approfondissement 2 jours, via le catalogue Formapef (voir page 10).

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 ».

 www.competentia.be

Des formations

1. Formations collectives sur site pour un service

Accroître les compétences collectives des équipes de travail.

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

Encourager une démarche réflexive de la part de tous.

Si le service ne dispose pas de plan de formation concerté

Possibilité de bénéficier d'un « **Kit de démarrage** » par agrément.

Comprenant :

- ▶ 24 h maximum de formation collective ou supervision (thématique au choix)

Et/ou

- ▶ une formation sur site du catalogue Formapef si 50 % des participants appartiennent aux groupes à risque (voir définition page 4) ou s'il y a au moins 3 CESS Max.

Introduction d'une demande tout au long de l'année et **AVANT LE 31 DECEMBRE 2017** via un document à télécharger sur le site 

Et

- ▶ Un module de 3 h d'intervention du «service conseil ».

Le service conseil, un service de Competentia.

« Démarrer son plan de formation : premiers pas pour réaliser un plan de formation concerté ».

A partir du contexte de l'institution, 3 h d'intervention sur site pour :

- ▶ déterminer les grandes étapes à mettre en œuvre pour élaborer un plan de formation concerté ;
- ▶ informer concrètement sur les actions du Fonds en matière de plan de formation.

Un plan de formation concerté sera fourni dans les 18 mois suivant l'introduction de la demande du Kit de démarrage.

CONDITIONS FINANCIÈRES

Le Fonds finance maximum 100 € par heure/ formateur (TVAC) avec un plafond de 24 h de formation.

Si le service dispose d'un plan de formation concerté

ETAPE 1 : Introduction du plan de formation concerté

Vérification des critères administratifs (concertation paritaire, respect des critères du plan de formation, voir canevas) et détermination du budget par le Fonds (BMA).

Introduction du canevas tout au long de l'année et **AVANT LE 31 DECEMBRE 2017** via un document à télécharger sur le site 

Qu'est-ce que le BMA ?

Le BMA est le Budget Maximum Autorisé. Son montant dépend du nombre de travailleurs et de la durée du plan de formation. Il est calculé sur base des informations fournies par l'ONSS ou que vous nous transmettez. Il est lié au N° d'ONSS.

Les montants annuels sont les suivants :

3.000 € pour les 10 premiers travailleurs.

Plus 1.000 € par tranche de 10 travailleurs avec un maximum de 15.000 €.

Qu'est-ce qu'il n'est pas ?

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

EXEMPLE

L'asbl X a 15 travailleurs. Elle dépose le 1er mars 2015 un plan de formation pour les années 2015, 2016 et 2017. Elle pourra, au cours de ces 3 ans, activer les formations prévues dans son plan de formation pour un montant maximal de 12.000 €.

ETAPE 2 : Activation des formations prévues dans le plan de formation concerté

Vérification de l'adéquation de la demande avec le plan de formation.

CONDITIONS FINANCIÈRES

Le Fonds finance maximum 100 € par heure/ formateur (TVAC).

Les demandes sont à introduire, au minimum, un mois avant le début de la formation et pendant la durée de validité de votre plan de formation.

Le coût des formations collectives constituées d'au moins 50 % de travailleurs faisant partie des Groupes à risque (voir définition page 4) ou de 3 travailleurs disposant au plus d'un CESS max n'est pas comptabilisé dans le BMA.

Introduction du dossier tout au long de l'année et **AVANT LE 31 DECEMBRE 2017** via un document à télécharger sur le site 

L'étape 1 n'est faite qu'une seule fois sur la durée du plan de formation.

2. Formations collectives inter-services

Permettre une meilleure prise en compte du travail de réseau.

Favoriser une approche transversale des multiples réalités du terrain.

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, par l'organisation d'intervisions, à des difficultés liées à l'émergence d'une problématique transversale.

Introduction du dossier tout au long de l'année et **AVANT LE 31 DECEMBRE 2017** via un document à télécharger sur le site 

EXEMPLE

Les maisons d'accueil pour adultes doivent accueillir de plus en plus souvent des personnes en grandes difficultés psychiques. Des travailleurs souhaiteraient se former à de nouvelles formes d'intervention. Une des maisons d'accueil du projet introduit le dossier en leurs noms.

EXEMPLE

Les services de l'Aide à la jeunesse et les SRJ (AWIPH) de l'arrondissement de Dinant souhaitent mieux collaborer. L'AMO « Alonsy » introduit un dossier au nom de 7 services des deux secteurs. Le coût de la formation sera divisé par 7 et imputé aux différents BMA.

CONDITIONS FINANCIÈRES

Chaque service se verra imputer dans son budget maximum autorisé (BMA) un montant en fonction du nombre de travailleurs qui participeront à l'action mise en œuvre.

Le Fonds finance maximum 100 € par heure/ formateur (TVAC).

Le catalogue Formapef propose, à partir d'octobre 2015, des intervvisions pour des fonctions spécifiques :

- ▶ Référents formation.
- ▶ Conseillers en prévention.

 <http://www.apefasbl.org/formapef>

3. Formations individuelles

Remboursement à l'étudiant

*Encourager l'accès aux formations pour les travailleurs possédant au maximum le **Certificat de l'enseignement secondaire supérieur ainsi qu'aux travailleurs de plus de 45 ans.**
Soutenir les demandeurs d'emploi qui reprennent une formation qualifiante.*

Il s'agit de rembourser les droits d'inscription 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 FINANCIERES

Une attestation complétée par l'étudiant, l'employeur et l'établissement scolaire est à renvoyer au Fonds dans les 3 mois après le début de la formation.

Droits d'inscription : maximum 450 € par an.

Prime d'assiduité : 100 €.

NB : La formation doit être reconnue dans le cadre du congé-éducation payé.

Inscription dans le catalogue Formapef

Soutenir la formation continue des travailleurs

Il s'agit de permettre à des travailleurs de s'inscrire aux formations proposées dans le catalogue Formapef.

CONDITIONS FINANCIERES

Aucune intervention financière n'est demandée aux participants.

Le formulaire d'inscription est téléchargeable sur le site de l'APEF :  www.apefabl.org, rubrique « Actualité ».

Ce catalogue est également disponible à la même adresse.

Des accompagnements « Bien-être au travail »

Soutenir l'application de la loi sur le bien-être au travail.

Depuis 2011, le Fonds Isajh en partenariat avec l'asbl ABBET (Association Bruxelloise pour le Bien-Être au Travail) a développé différentes actions afin de favoriser la connaissance et l'application de la loi sur le bien-être au Travail, en particulier la réalisation et la diffusion de la Bobet - Boite à Outils pour le Bien-Être au Travail.

 <http://www.abbet.be/-BOBET,7->

Pour plus d'infos sur les actions développées par l'ABBET : www.abbet.be

Le Fonds Isajh amplifie ces actions et propose dorénavant différentes bourses à l'ensemble des services.

1. 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.

Introduction du dossier tout au long de l'année et **AVANT LE 31 DECEMBRE 2017** via un document à télécharger sur le site 

Octroi de bourses sur les thématiques suivantes :

- ▶ Dépistage participatif des risques ;
- ▶ Établissement d'un plan de prévention.

2. Accompagnement in situ

Soutenir dans l'ensemble des services la mise en place d'actions spécifiques dans le cadre de la politique de bien-être au travail.

Introduction du dossier tout au long de l'année et **AVANT LE 31 DECEMBRE 2017** via un document à télécharger sur le site 

CONDITIONS FINANCIÈRES

Choix libre de l'opérateur. Une liste d'opérateurs est suggérée sur le site de l'APEF.

Le Fonds finance au maximum 100 € par heure/ formateur (TVAC), avec un plafond de 3.000 €.

La demande peut être déposée tout au long de l'année.

Les demandes devront concerner au moins 6 participants (à l'exception des institutions où il y a moins de 6 travailleurs). L'acte de candidature devra mentionner le rôle de chaque participant dans la mise en place de la politique de bien-être au travail.

3. Intersivision de conseillers en prévention

La fonction de conseiller en prévention peut être valorisée en leur permettant de participer à des intersivions :

- ▶ via l'inscription de ceux-ci dans des formations du catalogue Formapef ;
- ▶ via l'introduction d'un dossier inter-services.

CONCERTATION PARITAIRE

Lors de l'introduction d'un dossier auprès du Fonds, que ce soit

- ▶ **pour une bourse plan de formation ;**
- ▶ **pour la validation du plan de formation ;**
- ▶ **pour l'activation d'une formation ;**
- ▶ **pour l'obtention d'un Kit de démarrage ;**
- ▶ **pour un accompagnement Bien-Être au travail.**

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 recommandé ou par mail avec accusé de réception aux permanents régionaux des 3 organisations syndicales du secteur (CNE, SETCa, CGSLB), au plus tard le jour de dépôt 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 envoyés ou téléchargés sur le site.

Dans le cas du dépôt d'un dossier inter-services :

- ▶ Les organes de concertation seront consultés.
- ▶ Si certains services n'en disposent pas, le promoteur du projet devra envoyer le dossier de candidature avec la liste du (ou des) service(s) concerné(s) aux trois permanents de la région du promoteur en mentionnant le fait que le projet concerne des services de différentes régions.



De l'embauche compensatoire

Amélioration et complément au congé-éducation payé

Encourager l'accès aux formations pour les travailleurs possédant au maximum le Certificat de l'enseignement secondaire supérieur, ainsi qu'aux travailleurs de plus de 45 ans.

Il s'agit d'améliorer et de compléter le congé-éducation payé en finançant le remplacement du travailleur en formation sur base du nombre d'heures obtenues par le congé-éducation payé pour un temps plein + 25 % (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.

Pour les travailleurs qui suivent une formation d'éducateur dans un établissement de promotion sociale, le Fonds Isajh a décidé de financer leur remplacement à hauteur de 225 heures.

EXEMPLE

Erica a 50 ans, elle est chef éducatrice. Elle dispose d'un diplôme d'éducateur – niveau supérieur. Elle travaille à temps plein. Elle reprend une formation en comptabilité. Elle pourra bénéficier d'un congé de 120 h via le Congé-éducation payé. Si son employeur introduit un dossier au Fonds Isajh, elle bénéficiera d'un congé de 25 % supplémentaire. Au total, elle aura droit à 150 h (120 h + 30 h) à condition qu'elle soit remplacée. Le Fonds finance le remplacement.

EXEMPLE

Marcel travaille à mi-temps. En septembre 2015, il compte reprendre une formation pour obtenir un baccalauréat en éducation spécialisée. Il pourra, via l'introduction d'un dossier auprès du Fonds, consacrer 225 heures de son temps de travail pour suivre sa formation en étant remplacé. Marc, son collègue pourra augmenter son temps de travail. Le Fonds finance le remplacement.

CONDITIONS FINANCIERES

Le Fonds finance le remplacement du travailleur en formation sur base du calcul suivant :
Coût du remplacement (CEP + 25 % sauf éducateur 225 h) x coût horaire (maximum 24.5 € - montant pour l'année 2014-2015) moins le remboursement du CEP qui sera perçu directement par l'employeur.

Ce montant sera octroyé si :

- ▶ la formation est reconnue dans le cadre du congé-éducation payé ;
- ▶ le service fournit les preuves d'assiduité ;
- ▶ le service justifie le remplacement (justificatifs financiers).

Dossier à introduire au plus tard 3 mois après le début de la formation (à télécharger sur le site)



PETIT LEXIQUE ISAJH – SERVICE

Pour qu'il n'y ait plus (ou moins) d'incompréhensions entre nous...

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.

BAO : Boite à Outils, différents outils pour vous aider dans la mise en œuvre de votre plan de formation concerté. On la retrouve sur le site de l'APEF. Les outils se retrouvent également sur www.competentia.be.

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. Il dépend de la durée du plan de formation introduit par le service. Il reste valable pour la durée de l'action du Fonds : 2015-2017.
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 FE-BI en vue de soutenir les services et les travailleurs dans le développement des compétences dans le Non-marchand.
Site : www.competentia.be

FICHE D'ACTIVATION : document à introduire auprès du Fonds qui permet d'obtenir un financement pour une formation prévue dans le plan de formation pluriannuel et concerté déposé auprès du Fonds.

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 CONCERTÉ : 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.

Notes

Le Fonds ISAJH

Le Fonds social ISAJH a été créé par une Convention Collective de travail (23 février 1990) créant un fonds de sécurité d'existence et modifiée à plusieurs reprises dont la dernière fois lors de la CCT du 23 octobre 2014. Ses mesures sont plus particulièrement orientées vers la formation continuée.

Il est géré de manière paritaire par les Fédérations d'employeurs (AMA, ANCE, FEMMO - FIPE, FESJTE, FISSAAJ, FSPF, GASMAES et LNH, MESSAJE), et par les Organisations syndicales représentatives des travailleurs (CGSLB, CNE - CSC et SETCa-FGTB).

La présidence est assurée par Isabelle Vanhorick (Banc syndical) et la vice-présidence par Viviane Stevens (Banc patronal).

Le Fonds Isajh est membre de l'asbl APEF, dont l'objectif est de coordonner, soutenir et amplifier les actions des différents Fonds sociaux qui en sont membres.

Tous nos documents sont téléchargeables sur le site : www.isajh.org

Coordonnées de la cellule administrative :

Marie-Pierre Lobet

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

Sophie Delaitte

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

Fonds social ISAJH – c/o APEF Asbl

Square Sainctelette, 13-15 - 1000 Bruxelles
Fax : 02/227 69 00 – info@isajh.org

