



BRUXEO

**Mutualisation, mise
en commun &
regroupement de
services pour les
entreprises à profit
social bruxelloises:**

-

**Entre vœux pieux et
réelles opportunités pour
le secteur ?**

Le 13 juin 2022

Animation du Colloque

-

Filip De Rycke
Journaliste

Programme

14h00 – 14h30 Mutualisation : présentation des enjeux pour le secteur NM et sa traduction concrète au sein de Bruxeo

14h30 – 14h50 Vision politique de la thématique

14h50–15h10 Cadrage conceptuel et théorique de la mutualisation

15h10 – 15h30 Pause café

15h30 – 16h10 Mutualisation : 4 exemples concrets

16h10 – 16h25 Questions - Réponses

16h25 – 16h40 Conclusion

**Enjeux et
opportunités pour
les employeurs du
secteur**

-

Jean-Claude Praet

Présentation des services mutualisés de Bruxeo

-

Kelly Timperman &
Joelle Jablan



ENERGY
advisors

Energie Pack van BRUXEO:
een gemeenschappelijke
dienst voor de social profit
sector



13 juni 2022



Energie Pack van BRUXEO



✦ Gratis

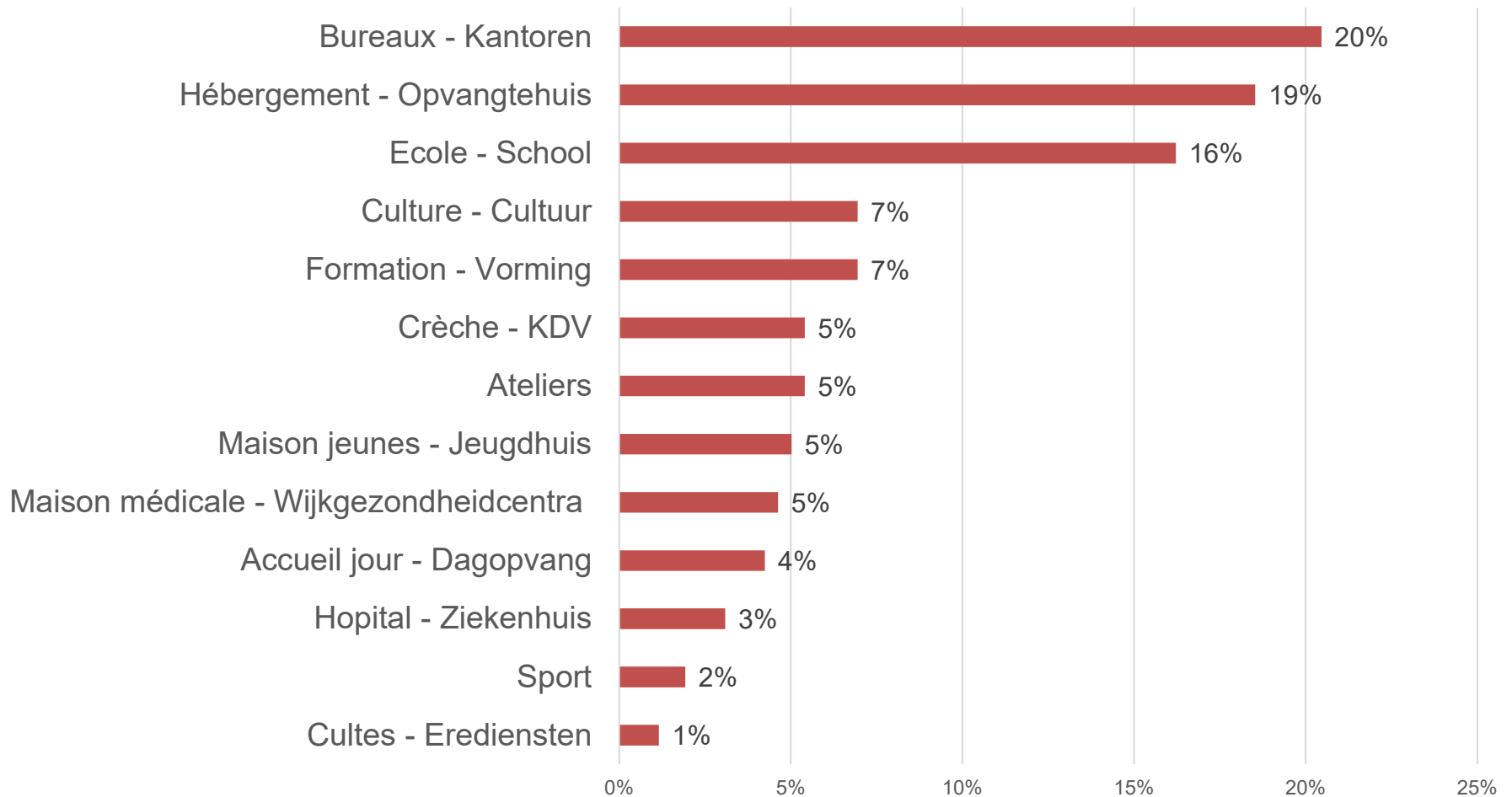


✦ **One-stop-shop:** van diagnose en werken, bewustwording en financieren



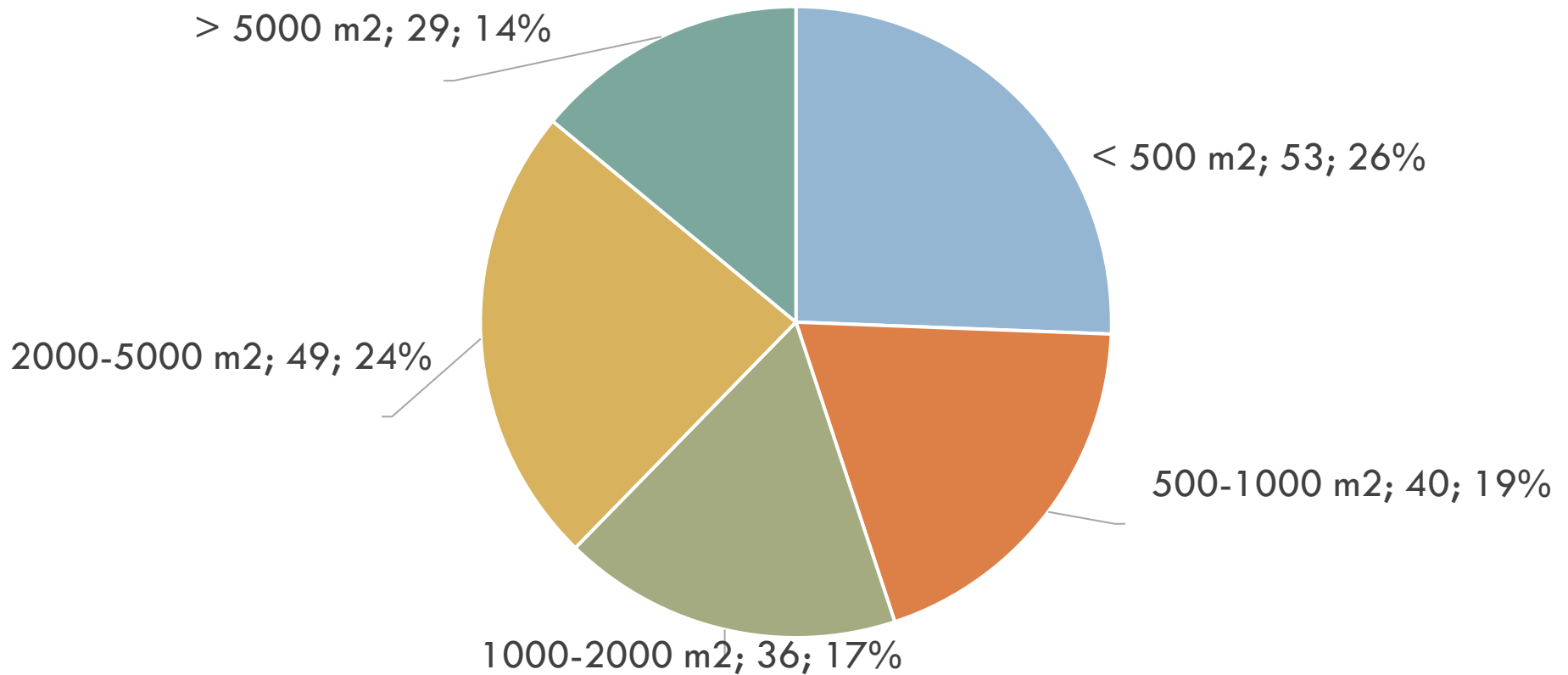


Verdeling van de 218 instellingen per type activiteit (2018-2021)





Verdeling van de 218 instellingen volgens grootte van het gebouw (2018-2021)





✦ Resultaat op 3 jaar tijd?

✦ 8,07 GWh besparing

✦ 1291 ton CO2

✦ 460 000 liters mazout

✦ 520 000 €



Energie Pack als gemeenschappelijke dienst

✦ Waarom een gemeenschappelijke energie dienst?

1. Kennis:

- ✦ Preciese technische expertise hebben
- ✦ Snelle evolutie van de technieken

2. Tijd

3. Financiering:

- ✦ Kennis van de sector en haar werking

✦ Ter conclusie: Flexibele dienst ontwikkelen om de noden van de verschillende type gebouwen te beantwoorden



ENERGY
advisors



Meer informatie op

<https://energie.bruxeo.be/nl/energie>

energie@bruxeo.be

02/210 53 03



BRUXEO



So diversity

**Présentation
Service Diversité**

**Colloque BRUXEO
Mutualisation**

13/06/2022



1.1 Service Diversité de BRUXEO

1.1.1. Deux projets en cours :

Un projet bruxellois : [So-divercity](#)



Un projet européen : [Diversity Now!](#) (BRUXEO – UNIPSO – UDES)



Funded by the European Union's
Rights, Equality and Citizenship
Program (2014-2020)



1.1 Service Diversité de BRUXEO

1.1.2. Un objectif commun :

PROMOUVOIR la diversité et l'inclusion dans les entreprises du secteur à profit social afin de :

- Informer les employeurs sur la législation anti-discrimination et apporter des conseils GRH;
- Favoriser le recrutement, le maintien à l'emploi et l'évolution professionnelle des jeunes, des ainé·es, des femmes, des personnes handicapées, des personnes d'origine étrangère, LGBTQIA+ etc.;
- Veiller à l'accessibilité de ces personnes aux services proposés par les entreprises à profit social.



1.1 Service Diversité de BRUXEO

1.1.3 En quelques chiffres :

Depuis le lancement du service diversité fin 2017 :

- C'est plus de 90 entreprises à profit social accompagnées - individuellement ou collectivement - dans la mise en place d'une politique de gestion de la diversité et d'inclusion !
- C'est plus de 350 directeur·ices, coordinateur·rices, responsables RH, et responsables d'équipe du secteur à profit social (in)formé·es via nos workshops, formations et conférence !



1.2 Les objectifs

1.2.1 Accompagner les entreprises à profit social dans l'élaboration et la mise en oeuvre d'une politique DEI

GRUPE DE TRAVAIL SECTORIEL ou THÉMATIQUE

Choix d'un secteur par an

- 2018 AMA (maisons d'accueil et service d'aide aux sans-abris)
- 2019 Santé (Hôpitaux et maison de repos)
- 2020 Culturel
- 2021 Aide et soins à domicile; ONG coopération au développement
- 2022 Insertion Socioprofessionnelle



5 réunions entre pairs (Directrices et directeurs, GRH, responsable d'équipe)

Objectifs :

- Tenir compte des enjeux **spécifiques** d'un secteur en matière de diversité et d'inclusion et y apporter une réponse adaptée
- Outiller les entreprises à une meilleure gestion de la diversité
- Favoriser les interactions entre pairs et partage de bonnes pratiques



1.2 Les objectifs

1.2.2 In(former) les entreprises du secteur

SÉMINAIRES THÉMATIQUES / WORKSHOP

- Caractères discriminants (âge, genre, origine, handicap; LGBTQIA+)
- Phases de gestion d'une entreprise (recrutement, gestion d'équipe, communication, etc.)
- Mixer les critères



ENTR'AGES



JUMP

Promoting gender equality, advancing the economy





1.2 Les objectifs

1.2.2 In(former) les entreprises du secteur

FORMATION MANAGER DIVERSITE et INCLUSION – CO-CONSTRUCTION

Analyse de l'existant

Auditions des partenaires :

- France
- Belgique
- EU
- & entreprises du secteur

Remerciements à :

Sophie Garaicoechea, Diversité Wallonie

Maya Hagege et Marie Larsonneau , AFMD

Françoise Kemajou, Pour la Solidarité

Fatma Qorlazja, Verso

Sylvain Renouvel, Federation of European Social Employers

Anu Ritz, Commission Européenne

Mehmet Saygin, Unisoc

Luc Schingtienne, Actiris

Yann Tanguy, Les entreprises pour la Cité

Sophie Vincent, Unia



1.2 Les objectifs

1.2.2 In(former) les entreprises du secteur

FORMATION MANAGER DIVERSITE et INCLUSION





1.2 Les objectifs

1.2.2 In(former) les entreprises du secteur

CREATION DE CAPSULES VIDEO

Diversité, inclusion, intersectionnalité ... Quésaco ?



Manager diversité et inclusion : profil-type et défis de la fonction





1.2 Les objectifs

1.2.2 In(former) les entreprises du secteur

PUBLICATION D'ARTICLES

DIVERSITÉ



L'accompagnement du personnel transgenre en entreprise

14 avril 2022

Pour faciliter le coming-out sur le lieu de travail, il est important que l'entreprise crée un climat de sécurité psychologique (psychological safety) avec des pratiques concrètes. Or, dans la plupart des cas aucune procédure n'a été...



1.2 Les objectifs

1.2.3 Outiller les entreprises du secteur

CHECKLIST D&I : Outil d'auto-diagnostic de la politique DEI de son organisation





1.2 Les objectifs

1.2.3 Outiller les entreprises du secteur

GUIDE PRATIQUE « Diversité et inclusion au sein des entreprises sociales »





1.2 Les objectifs

1.2.3 Outiller les entreprises du secteur

MODELE DE CHARTE DIVERSITE (FR – NL – EN)

MODÈLE DE CHARTE¹

Préambule

Les entreprises à profit social de l'économie sociale et solidaire développent des services qui défendent les droits fondamentaux des citoyens et jouent un rôle essentiel dans la vie d'une population aux multiples facettes. Elles se doivent d'intégrer dans leurs lignes stratégiques les valeurs de justice sociale, de solidarité, de promotion de la diversité et de lutte contre les discriminations, qui guident leur action par ailleurs.

[Nom de l'entreprise] s'engage à :

01

Respecter et faire respecter au sein de son entreprise les textes internationaux ou européens qui luttent contre toute forme de discrimination directe ou indirecte fondée sur l'appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée, à une prétendue race, une ethnie ou une nation, le couleur de peau, l'ascendance et l'origine, le sexe, l'identité de genre, l'orientation sexuelle, la grossesse, l'âge, la fortune, la conviction philosophique, les croyances ou appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée, à une religion déterminée, l'état de santé actuel ou futur, le handicap, la langue, la conviction politique, une caractéristique physique ou génétique, la conviction syndicale.

02

Refuser toute autre forme de discrimination directe ou indirecte qui ne figurerait pas dans le droit de son pays comme la situation familiale, l'apparence physique, le nom, les mœurs, le lieu de résidence, la perte d'autonomie, la vulnérabilité résultant de la situation économique, la capacité à s'exprimer dans une langue autre que celle du pays, la domiciliation bancaire, etc.

03

Sensibiliser et former les responsables hiérarchiques ainsi que les membres du personnel aux enjeux de la non-discrimination et de la diversité.

04

Veiller à une égalité de droit et à un traitement équitable entre les collaboratrices et collaborateurs dans tous les aspects de la gestion des ressources humaines : du recrutement à la pension, en passant notamment par l'accueil, la formation, l'évaluation et l'évolution professionnelle.

05

Mettre en place des procédures structurelles de gestion des discriminations et de signalement des discriminations.

06

Instaurer un environnement de travail bienveillant et respectueux des particularités de chacun.e

07

Sur base d'un diagnostic, mettre en place un plan d'action visant à promouvoir et gérer la diversité, combattre les discriminations et garantir l'accessibilité et l'adaptabilité de ses services à tous les usagers.

08

Faire de l'élaboration et de la mise en œuvre de la politique de diversité un objet de dialogue social entre la direction et les salariés et/ou leurs représentants.

09

Communiquer sur son engagement en interne auprès de l'ensemble du personnel et en externe auprès de ses bénéficiaires et partenaires.

10

Évaluer à intervalles réguliers les résultats de ses actions sur base d'objectifs quantitatifs et qualitatifs clairement définis et réajuster ses actions si nécessaire.

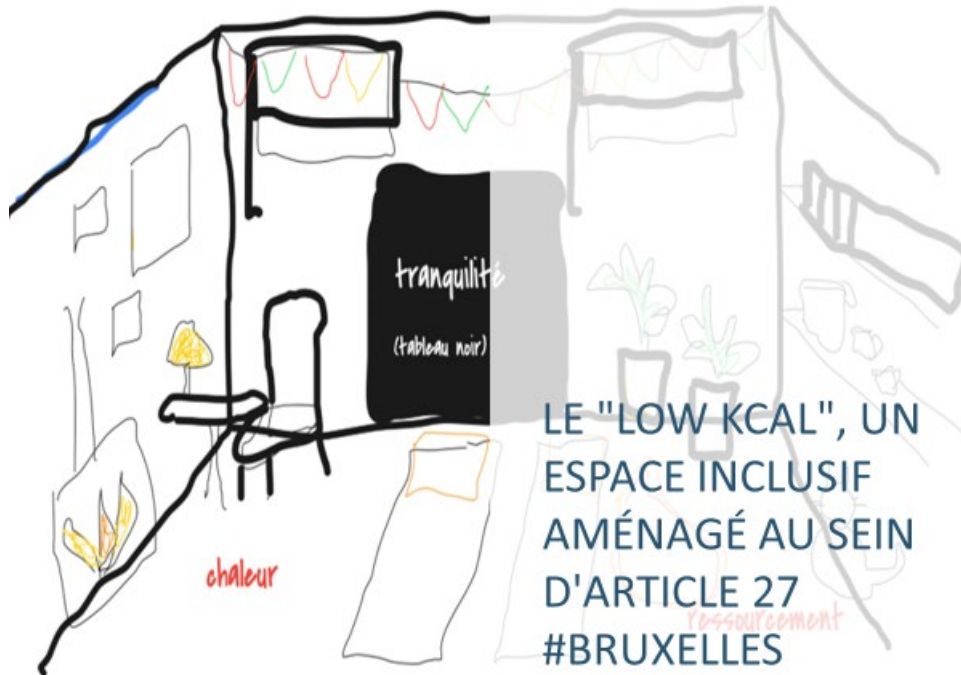
¹Ce document est à télécharger sur le site www.diversitymo.eu



1.2 Les objectifs

1.2.4 Inspirer ...

via **SUCCESS STORIES**



LES CLINIQUES DE L'EUROPE : FORMALISER SA POLITIQUE DIVERSITÉ ET INCLUSION AU SEIN D'UN HÔPITAL, C'EST POSSIBLE !



BRUSSELS MUSEUMS : RENDRE LES MUSÉES BRUXELLOIS STRUCTURELLEMENT PLUS INCLUSIFS



1.2 Les objectifs

1.2.5 Mettre en réseau

SEANCES D'INTERVISION

- A destination des personnes participantes à formation Manager D&I pour faciliter l'implémentation de la formation, l'échange d'expérience et la mise en réseau entre pairs.

CO-SOLVING WORKSHOPS

- En France, région Grand Est (Strasbourg) en lien avec la formation Egalité professionnelle organisée par UDES (octobre 2022)

VISITES DE TERRAIN TRANSFRONTALIERES

- Pour valoriser et mettre en lumière les bonnes pratiques identifiées dans les entreprises sociales
- En Flandre (septembre 2022)
- A l'occasion du mois de l'ESS en France (novembre 2022), 15 responsables diversité visitent une/des entreprises dans les Hauts de France.



1.3 Les avantages de la mutualisation

- Des services gratuits
- Développement de partenariats avec des expert·es et organismes spécialisés
- En matière de DEI, pas de solution toute faite ! => Favoriser partage d'expérience et échange de bonnes pratiques entre pairs
- Répondre aux demandes spécifiques des entreprises à profit social
 - Car c'est un secteur que nous connaissons bien
 - Un service intersectoriel qui prend en compte les spécificités sectorielles
- Centraliser l'expertise DEI

Merci !

In Medewerking met / En Partenariat avec :



Funded by the European Union's
Rights, Equality and Citizenship
Program (2014-2020)



So diversity



**Diversity
Now!**

[Diversité | BRUXEO](#)



BRUXEO

Rue du Congrèsstraat 37-41 (b3), 1000 Bruxelles - Brussel

T 02 210 53 08 | info@bruxeo.be | www.bruxeo.be

Joelle JABLAN

**Conseillère diversité et inclusion /
Diversiteit en inclusie adviseur**


Joelle.jablan@bruxeo.be

02/210.53.04

**Bruxeo comme
acteur historique de
la mutualisation**

-

Jean-Claude Praet



Méthodologie et résultats de l'enquête BRUXEO

-

Soukeyna Latrach



1.0. Méthodologie

Enquête lancée en juin 2021 auprès des acteurs du secteur

➤ 3 éléments à identifier

1. l'offre de services de mutualisation existante ;
2. les leviers et les freins à la participation à ces services ;
3. les besoins des entreprises à profit social bruxelloises pouvant faire l'objet de services mutualisés.

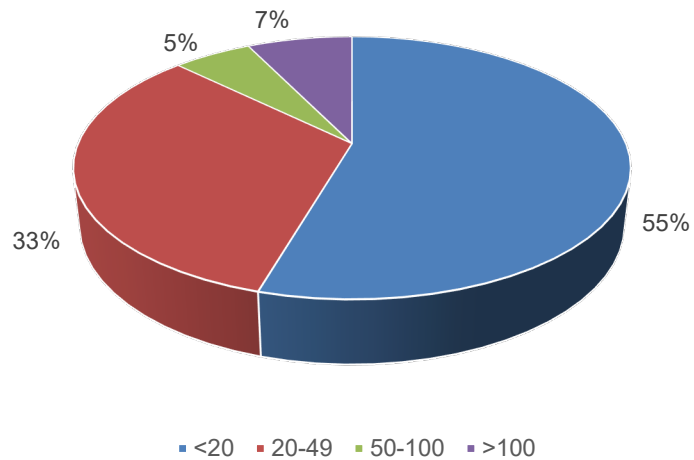
Questionnaire en 4 parties

- Identification de la personne qui remplit le questionnaire
- Participation à des projets de mutualisation
- Identification des besoins des ASBL en matière de travail de support (back office) récurrents et insuffisamment rencontrés
- Déterminer les motivations et freins des ASBL à participer à des projets mutualisés

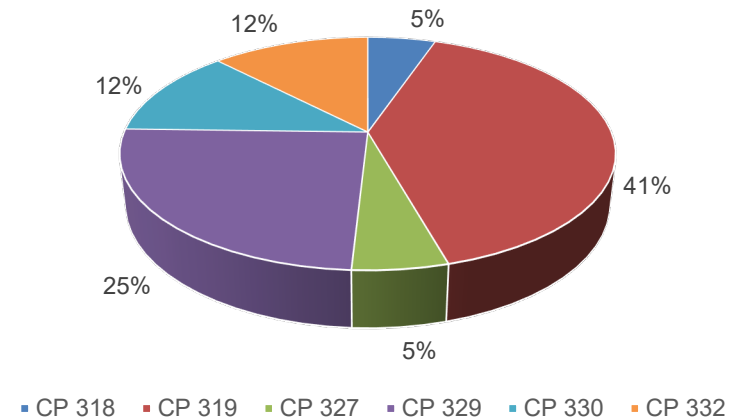
2.0. Résultats

Qui a répondu?

Taille des ASBL par volume ETP

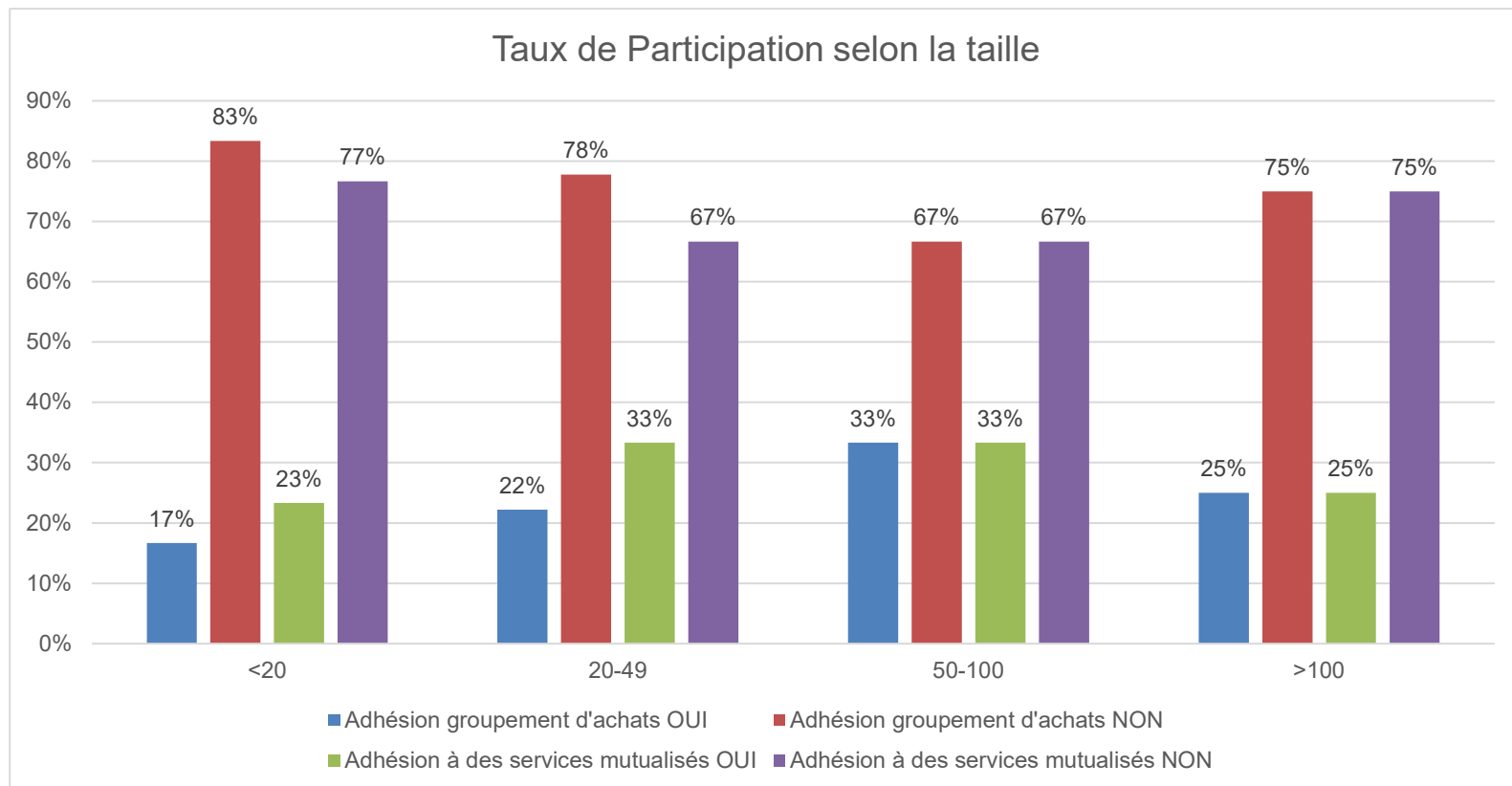


Répartition des ASBL par Commission Paritaire



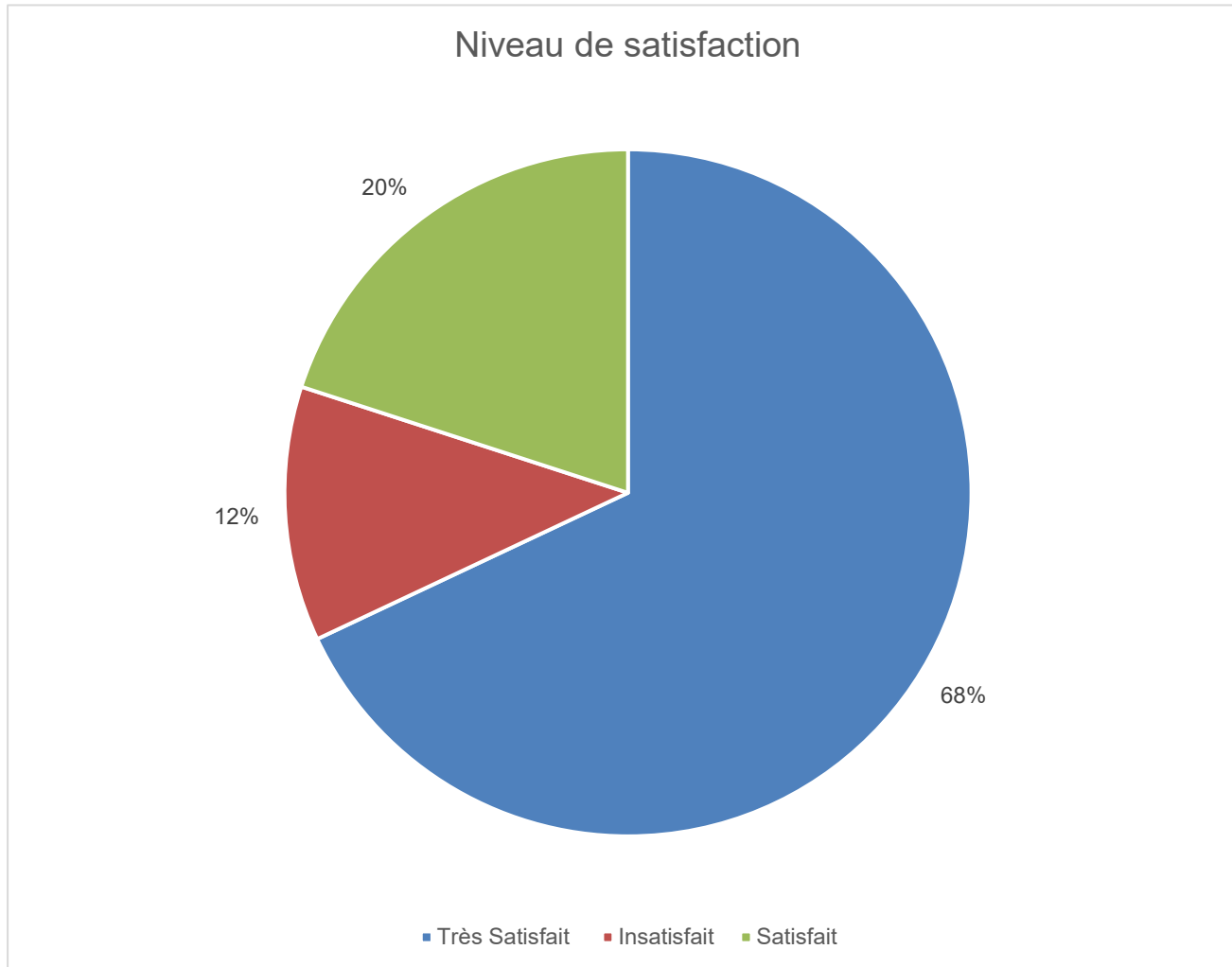
3.0. 10 Principaux Résultats

1. Il existe déjà de multiples projets de mutualisation existants dont il faut renforcer la visibilité
2. Le taux de participation diffère selon la taille;



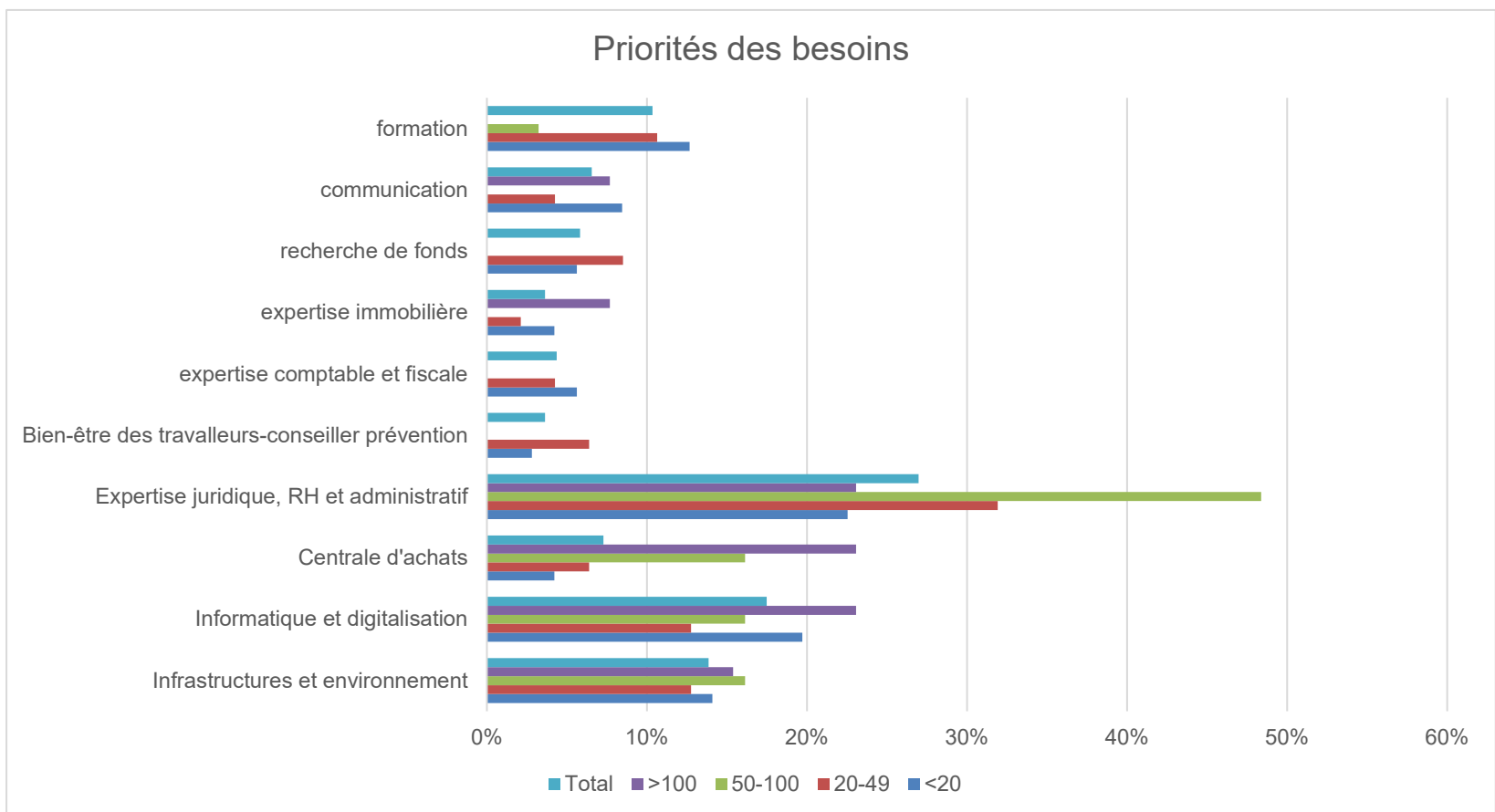


3. Les usagers des services mutualisés se disent satisfaits;

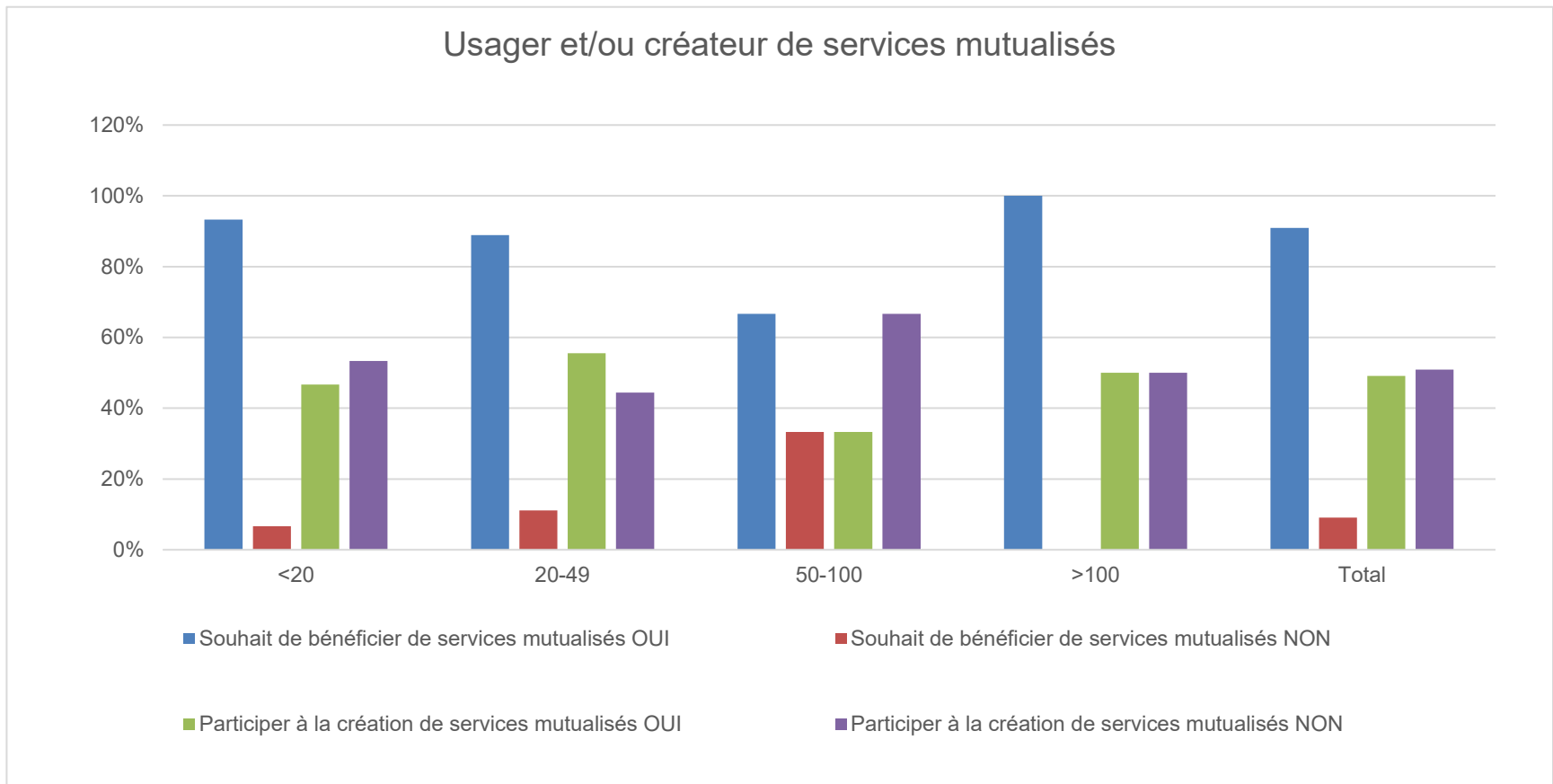




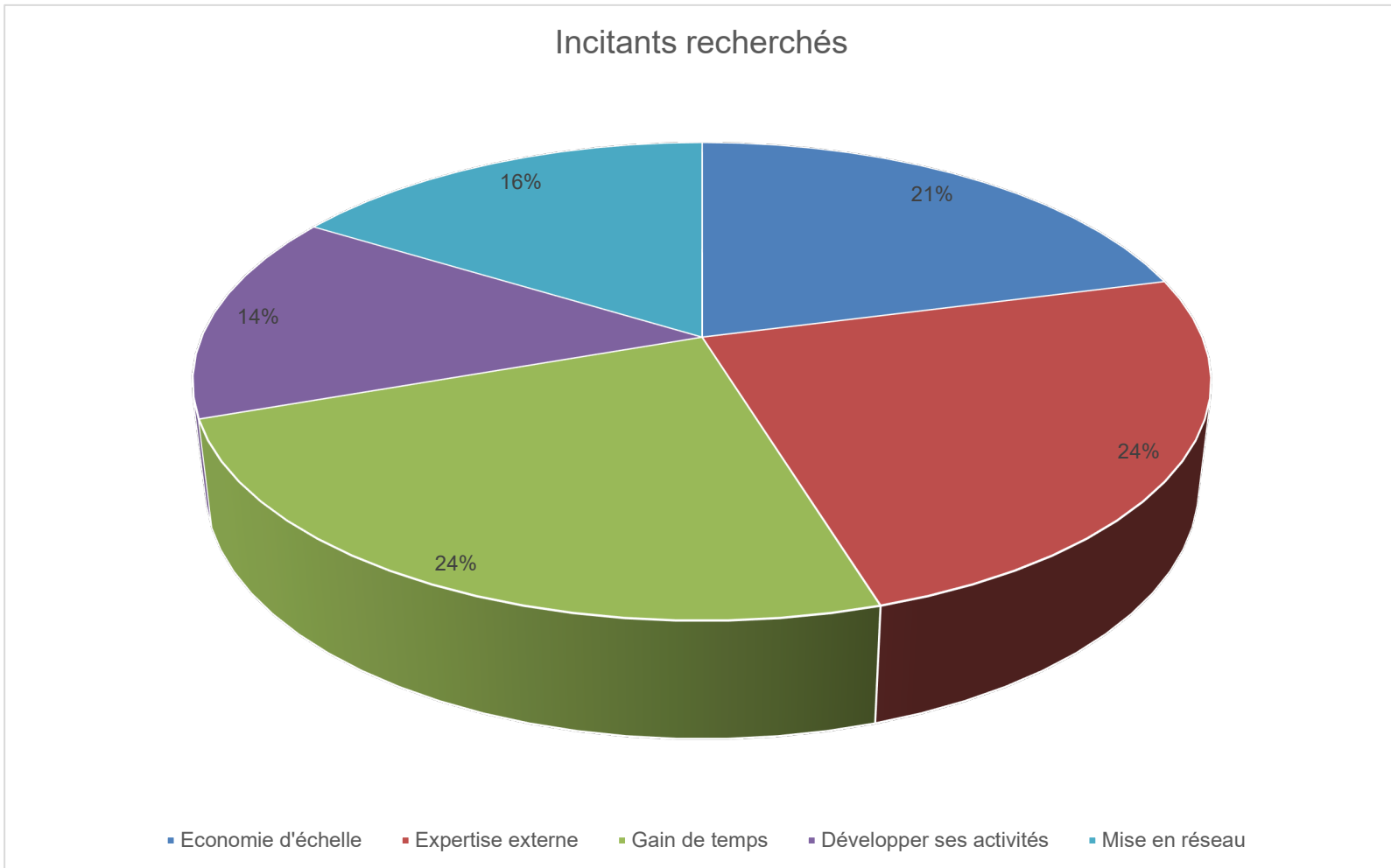
4. Les besoins les plus importants concernent des services supports (back office);
5. Les demandes diffèrent, en partie, selon la taille des entreprises;



6. **91 %** des ASBL souhaitent bénéficier de services mutualisés mais seulement **49%** sont prêts à participer à la création de services mutualisés

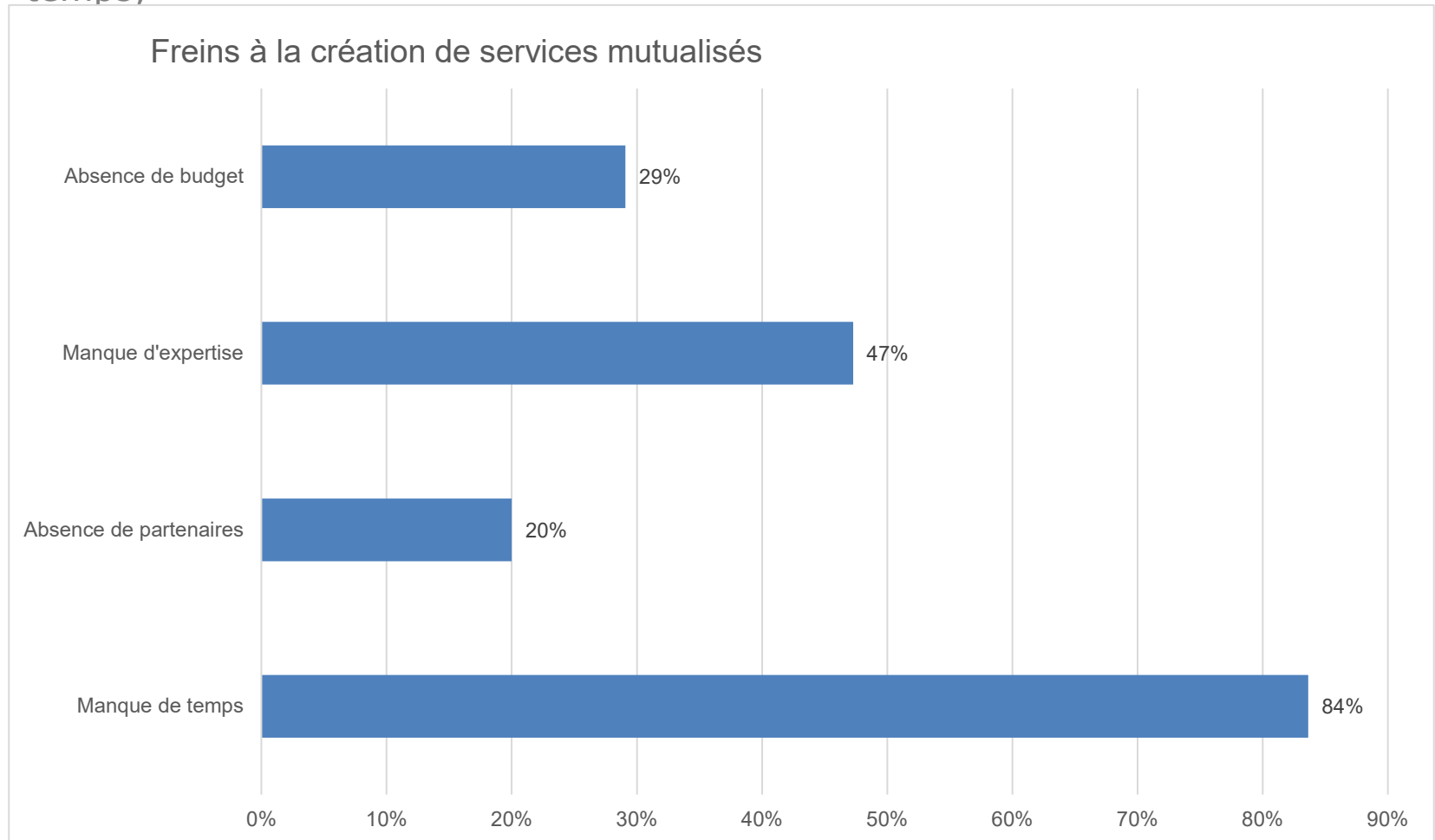


7. Les incitants recherchés sont variés;





8. Le principal frein à la création de services mutualisés est le manque de temps;





9. Pas de corrélation entre les réponses reçues et l'appartenance linguistique et/ou le secteur d'activités des répondants. En revanche les services rendus devront répondre à certaines spécificités particulières selon la taille.

10. Mise en évidence du manque de connaissances des entreprises à profit social pour cette thématique ainsi que la difficulté d'identifier des services mutualisés dont elles bénéficient déjà.
→ Besoin crucial d'information

Vision politique

-

**Ministre – Président
Région Bruxelles-Capitale
Rudi Vervoort**

Vision politique

-

Ministre - Présidente

COCOF

Barbara Trachte

Cadrage conceptuel et théorique de la mutualisation

-

Muriel Sacco

Mutualisation des ressources et des services dans le secteur non-marchand bruxellois

Muriel Sacco et Pierre Artois (Institut de sociologie-ULB)

Colloque Bruxeo

Bruxelles, le 13 juin 2022



Faculté de
Philosophie et
Sciences sociales

1. Le secteur non-marchand bruxellois

- Des secteurs assez diversifiés: santé, social, insertion ...
- De nombreuses structures de tailles différentes
- Un secteur en croissance du point de vue du nombre de salariés et des bénéficiaires
- Complexification des obligations administratives et des réalités sociales
- Polyvalence croissante des travailleur.euse.s → dilution des missions premières
- Tension sur les ressources et les conditions de travail
- → mutualisation des services et/ou des ressources



Faculté de
Philosophie et
Sciences sociales

2. La mutualisation des services

- **mutualisation (*pooling*)** : mettre en commun des moyens, qu'ils soient humains, financiers, logistiques... afin d'améliorer le service et réduire les coûts marginaux
- Nouveau management public, professionnalisation associative et transfert des impératifs gestionnaires → restructuration de la division sociale du travail (fonctions et métiers) dans le champs associatif et du non-marchand
- Plasticité de l'instrument → pas de déterminisme : fusion autant que multiplication des acteurs, standardisation autant que bricolage et créativité



3. Pratiques très diversifiées

- Regroupement dans un même lieu : prise en charge pluridisciplinaire des usagers
- Centrale d'achat
- Diminution ou rationalisation de certains frais de fonctionnement : informatique, fond de roulement, équipements, immobilier, RH, secrétariat social/assurance, marchés publics, formations pour le personnel et les publics cibles
- → pas de modèle
- Exemples déjà à l'œuvre : Bruxeo, Projet Lama, ABBET, CBCS, Médecin du monde



Faculté de
Philosophie et
Sciences sociales

4. Des principes à l'implémentation

La mutualisation des ressources pose une série d'enjeux fondamentaux sur différents plans

- Autonomie statutaire et organisationnelle
- Redéfinition de la division du travail
- Statut et identité organisationnelle des travailleur.euse.s qui effectueront les tâches mutualisées
- Territoires de la mutualisation: centralisation vs maillage territorial des services
- → définir et discuter les contours de la mutualisation au sein des structures et entre les structures
 - Les objectifs poursuivis et la définition des ressources mises en commun
 - Les valeurs véhiculées par et dans le travail
 - Evaluation du travail invisible



Faculté de
Philosophie et
Sciences sociales

5. Evaluation et ajustements de la mutualisation

Plusieurs dimensions doivent être analysées à la lumière des expériences déjà mises en œuvre et à venir:

- **Activité vs territoire**
- **Finalités poursuivie et identité des acteurs de la mutualisation**
- **Analyse interorganisationnelle:**
 - Qualité, contenu et profondeur des coopérations interorganisationnelles
 - Degré et rapidité des ajustements mutuels
 - Sectorialité ou intersectorialité → analyse multiniveau
- **Analyse intra-organisationnelle:**
 - Amélioration ou maintien de la proximité avec les publics cibles : qualité de l'accompagnement et adaptations aux réalités sociales et locales
 - RPS et conditions de travail
 - Modèles économiques de la mutualisation
- **Impact sur les agréments ou nécessité de transformation des agréments**
- **Craintes, critiques et oppositions**

6. Mutualisation et action publique

Imposition, incitation ou appropriation: du top down au bottom up

Instrument de gestion et d'action publique VS instrument d'innovation sociale (combler des besoins non-rencontrés, formuler de nouveaux projets et approches, ...)



Faculté de
Philosophie et
Sciences sociales

Références

- Artois, P. (2019). *Rapport intermédiaire: projet regroupement*, Bruxelles, ULB Husci, 2019
- Artois P., Eds (2022). *Comprendre la territorialisation pour repenser les politiques sociales et l'intervention sociale*, Bruxelles, Editions de l'Université libre de Bruxelles.
- Artois P., (2021). « Cuantificación y prescripción: qué pasa con los márgenes de maniobra de los trabajadores sociales y los usuarios ? », Zaragoza, *Acciones e Investigaciones sociales*, (41), 59-83.
- Artois P. (2018). « La pluralité des professionnalisations au sein de l'intervention sociale », *Empan*, 1(109), 3, 27-35.
- Artois P., & Hamzaoui M. (2013). « Reconfigurations de l'associatif: Salarariat et reconnaissance du travail », Louvain-la-Neuve, *Les Politiques Sociales*, vol. 3&4.
- Hamzaoui M., Artois P., & Melon L. (2016). *Le secteur non marchand au cœur du changement*, Bruxelles, Couleur Livres.



Merci pour
votre attention

- Muriel.Sacco@ulb.be
- Pierre.Artois@ulb.be



Faculté de
Philosophie et
Sciences sociales

Pause café 

4 Exemples concrets

-

E-cat, ABBET,
Basic+ et Assos



Iriscare

Conferentie Bruxeo – 13 juni 2022

**Overheidsopdrachtencentrale voor
persoonlijke beschermingsmiddelen - eCat**

Agenda

- Historiek
- eCat
- Voordelen voor instellingen
- Stand van zaken op 31 mei 2022
- Uitbreiding
- Bijkomende informatie

Historiek

- Maart 2020: Aankoop en verdeling van persoonlijk beschermingsmateriaal voor instellingen van de GGC en de FGC
- Uitbreiding naar instellingen van de VGC, de VG, BHG, ...
- 31/12/2020: Stopzetting verdelingen (m.u.v. daklozensector – beslissing kabinet)
- 5/1/2021: Lancering eCat

eCat

- Overheidsopdrachtencentrale voor persoonlijk beschermingsmateriaal
- Website voor aankopen: ecat.iriscare.brussels
- Doelgroepen:
 - Zorginstellingen GGC, FGC, VGC + VG en FG gesitueerd in Brussel
 - Actieve zorgverleners
 - Administraties: Gewestelijke + gemeentelijke
 - Diensten uit verschillende sectoren: Sociale en culturele sector, sociale economie, sportsector
 - Evenementen

eCat

➤ Werking:

- Toetreding via website Iriscare
- Activering van de account
- Aankopen: instellingen bestellen en betalen zelf

➤ Begeleiding van Iriscare door:

- Expertpanel
- Gebruikersraad

The screenshot shows a web browser window with the URL <https://ecat.iriscare.brussels/Welcome.do?lang=nl>. The page features a navigation bar with buttons for HOME, PRODUCTEN, LEVERANCIERS, NIEUWS, and FAQ. A search bar with the text 'Zoeken' and the Iriscare logo is on the right. A central yellow-bordered box contains the text: 'Verlenging van het verlaagde btw-tarief van 6%' and 'Het verlaagde btw-tarief van 6% op maskers en gels is verlengd tot 30 juni 2022. Klik hier'. Below this, there are seven icons representing different product categories: Mondmaskers, Haarnetjes, Handschoenen, Schorten, Overschoenen, Ontsmettende handgels, and Gezichtsschermen. A sidebar on the left lists these categories. At the bottom, a footer contains the text: 'Home | Contact | Mijn account | Privacy en disclaimer | Algemene voorwaarden eCat'. The Windows taskbar at the bottom shows the time as 10:46 on 24/05/2022.

Iriscare eCat Iriscare - Mondmas | x +

https://ecat.iriscare.brussels/do/category/MAB-01

FR NL

Mijn account Winkelmand (0)

HOME PRODUCTEN LEVERANCIERS NIEUWS FAQ

Zoeken
Iriscare


Mondmaskers

- Haarnetjes
- Handschoenen
- Schorten
- Overschoenen
- Ontsmettende handgels
- Gezichtsschermen

Home » Mondmaskers

Mondmaskers


2 producten



Chirurgische maskers - Blauw
Prijs (excl. BTW): 0,07 €

Toevoegen:

Minimale bestelhoeveelheid: 1.000
Aantal stuks per doos: 50
Zie details



FFP2 maskers - Wit
Prijs (excl. BTW): 0,65 €

Toevoegen:

Minimale bestelhoeveelheid: 400
Aantal stuks per doos: 20
Zie details

Voeg toe aan winkelmand

Home | Contact | Mijn account | Privacy en disclaimer | Algemene voorwaarden eCat

Powered by SoftSlate

eCat by Iriscare

Windows taskbar: 10:47 24/05/2022

Voordelen voor instellingen

- Minimale administratieve lasten: Iriscare schrijft, publiceert en gunt de lastenboeken
- Advies Expertpanel over technische criteria
- Kwalitatief materiaal tegen een concurrentiële prijs
- Gecertificeerde en geteste producten
- Bestelling:
 - Eenvoud: Intuïtieve website
 - Bevestiging: Binnen de 24u na de bestelling
 - Levering: Binnen de 7 werkdagen
- Zekerheid van levering: cascade met maximaal 5 leveranciers

Stand van zaken op 31 mei 2022

Periode van 5 januari 2021 (datum van lancering) tot 31 mei 2022:

- Toetredingen per bevoegde entiteit
- Bestellingen en verkoopbedrag per maand
- Verkopen per product

Aantal toetredingen per bevoegde entiteit: 310 leden

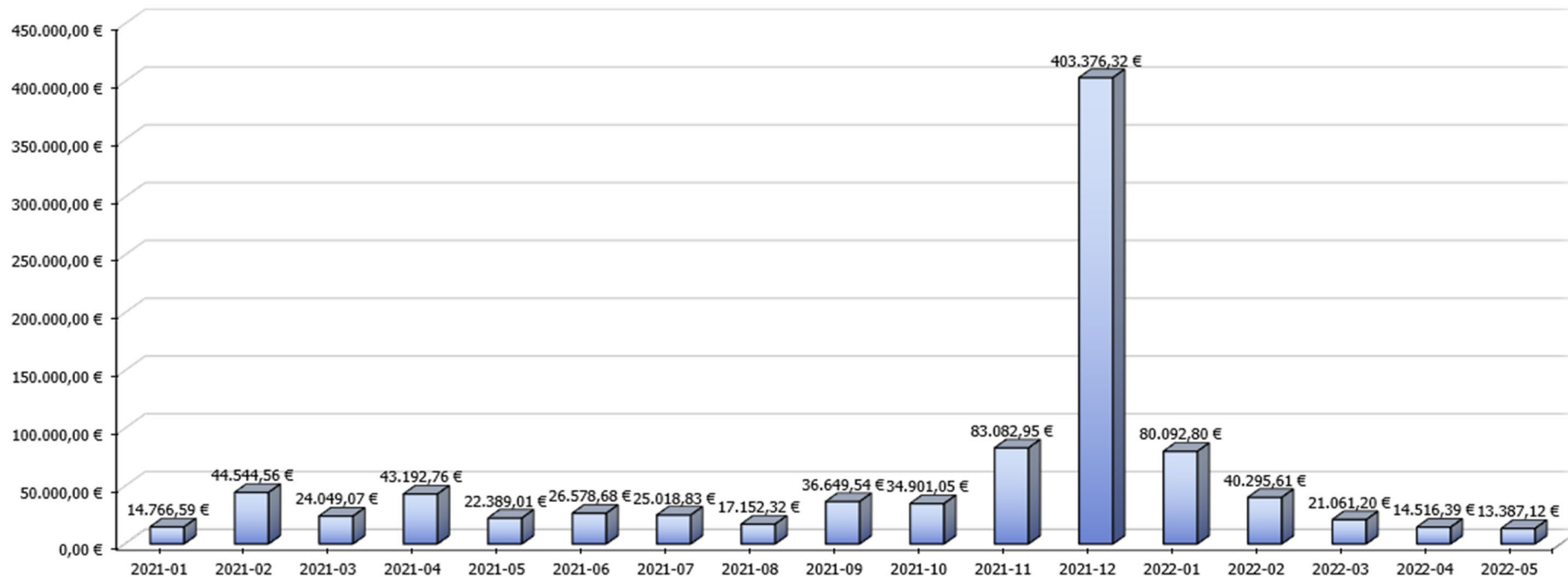
Bevoegde entiteit	Aantal toetredingen
Franstalige Gemeenschapscommissie	134
Iriscare (GGC)	99
DVC (GGC)	26
Brussels Hoofdstedelijk Gewest	34
Federatie Wallonië Brussel	1
Vlaamse Gemeenschap	5
Nederlandstalige Gemeenschapscommissie	11
Totaal	310

→ **Grote marge voor verdere mutualisering:
bv. rusthuizen en rust- en verzorgingstehuizen**

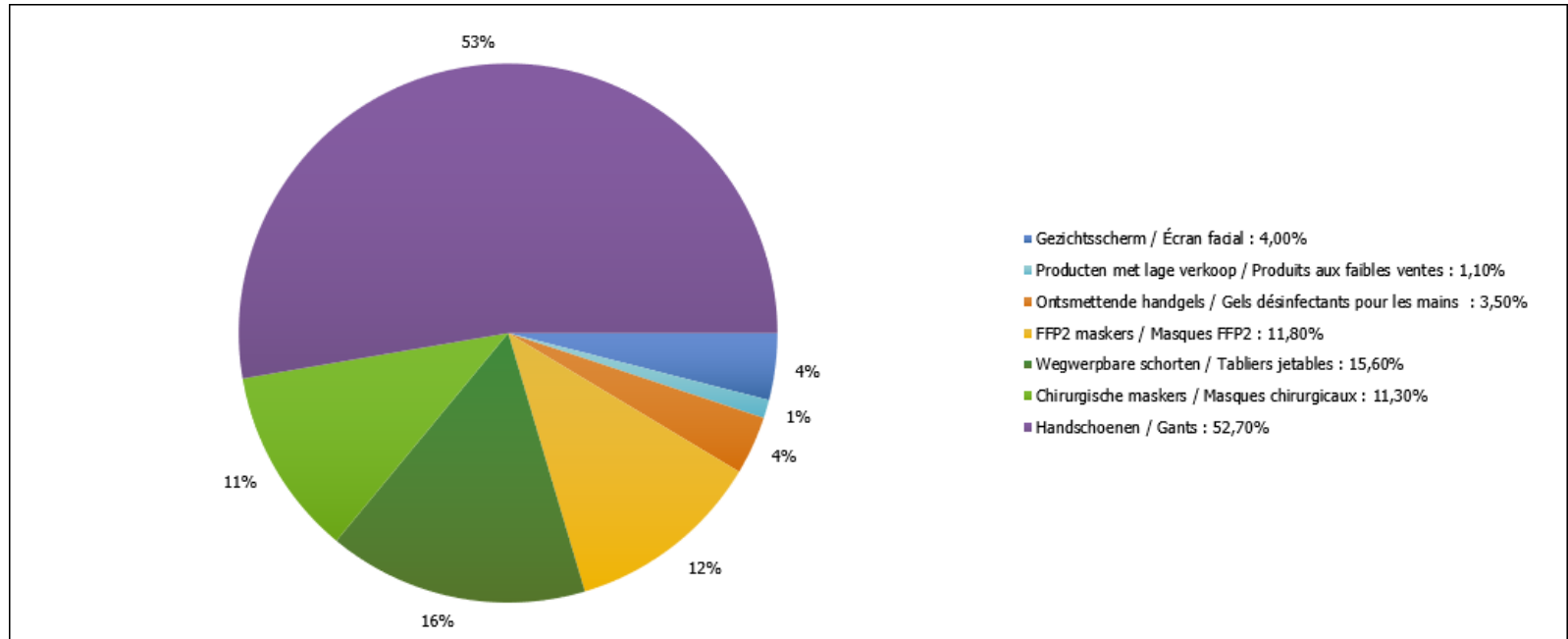
Bestellingen en verkoopbedrag per maand

Aantal bestellingen: 472

Bedrag van de verkopen: 945.054,80 € (incl. BTW)



Verkopen per product



eCat: Uitbreiding

- Uitbreiding naar andere producten / productcategorieën
- Uitbreiding naar diensten

- Suggesties:
 - Zelftesten
 - Veiligheidsbrillen
 - Beschermingspakken
 - Ontsmettingsproducten
 - Mobiele teams van verpleegkundigen

eCat: Bijkomende informatie

Website Iriscare: [Over de eCat | Info & documenten voor de professionals | Professionals \(iriscare.brussels\)](#)

Dienst eCat: ecat@iriscare.brussels

Petra Fransen, directeur Facility:
petra.fransen@iriscare.brussels

Abdelkhalek Azzouz, directeur-diensthoofd Departement
Algemene Diensten: abdelkhalek.azzouz@iriscare.brussels



L'ABBET

Par Yves Dupuis

La concertation sociale

Dans un secteur spécifique, non-profit, un constat est fait par les partenaires sociaux :

1. Problématique commune →
 - méconnaissance de la loi sur le bien-être au travail
 - difficulté au niveau de son application
2. Objectif des partenaires sociaux → rechercher une solution
3. Processus à entamer → Faire une recherche sur le terrain pour objectiver et mesurer l'ampleur de la problématique
4. Concrétiser les résultats de la recherche → ENSEMBLE, les partenaires sociaux vont revendiquer auprès du pouvoir subsidiant des moyens
5. Création de l'Association Bruxelloise pour le Bien-Etre au Travail (ABBET suite aux accords NM 2010 COCOF)

L'ABBET : organisme paritaire Bruxellois

Sensibilisation/Information/Consultance

- A l'écoute des associations
- Création d'outils de prévention spécifiques au Non-Marchand
- Accompagner à la mise en pratique des dispositions prévues dans la Loi sur le bien-être au travail

L'ABBET et son approche des RPS

Qu'entend-t-on par Risque Psycho-Sociaux ?

C'est la **probabilité** qu'un ou plusieurs travailleur(s) subisse(nt) **un dommage psychique** qui peut également s'accompagner d'un dommage **physique**, suite à **l'exposition à des composantes**

- de l'organisation du travail
- des conditions de travail
- des conditions de vie au travail
- des relations interpersonnelles au travail
- du contenu du travail

Sur lesquelles **l'employeur a un impact** et qui comportent objectivement **un danger » pour le travailleur**

Art2, par3 de l'A.R.10/04/14 relative au bien-être des travailleurs

Conditions de vie au travail

Locaux
Bruits
Ambiances thermiques
Matériel
Efforts physiques
Positions de travail
Sécurité
Protection de la santé
Hygiène
Environnement

Contenu du travail : la fonction

Type de tâches et leur complexité
Compétences requises
Variété, monotonie
Précision dans la définition du travail
Modalités de contrôle du travail
Charge mentale émotionnelle
Conflits éthiques éventuels

Conditions de travail

Paramètres qui influencent l'exécution du travail
Types d'horaires
Possibilités d'aménagement du temps de travail
Types de contrat
Rémunération et autres avantages
Evaluation du travail
Possibilités de formation, de carrière
Equilibre vie privée et professionnelle

Organisation du travail

Manière dont sont structurées et réparties les tâches et les relations d'autorité
Organigramme général
Type et outils de gestion
Respect des obligations légales
Clarté des rôles et fonctions
Procédures de travail
Degré de justice, d'arbitrage
Communication entre différents services et travailleurs

Relations interpersonnelles

Rapports sociaux entre travailleurs ainsi qu'entre le travailleur et l'organisation qui l'emploie, et relations avec des tiers, notamment les bénéficiaires
Qualité des relations : coopération, intégration
Violences éventuelles
Ambiance de travail et possibilités de contact
Soutien des collègues
Reconnaissance

L'ABBET et son approche du Bien-Être au Travail

Analyse de risques par la méthode DÉPARIS (Dépistage participatif des risques) et stratégie SOBANE

La stratégie SOBANE est une stratégie de prévention des risques à quatre niveaux (dépistage (screening), observation, analyse, expertise).

- Suite à la demande de l'association (Direction)
- Rencontre entre l'ABBET et la Direction
 - o Informations sur l'institution
 - o Présentation de la méthode
 - o Détermination des groupes cibles et du calendrier
- Analyse participative des risques par groupe
- Passer en revue les rubriques: ce qui va bien, surtout ce qui ne fonctionne pas bien pour dégager ensemble des pistes de solution
- Approbation du rapport par le groupe
- Présentation des conclusions à la Direction
- Concertation des travailleurs pour choix des pistes à réaliser

Les accords NM de juillet 2018 ont permis d'ouvrir l'ABBET aux travailleurs de la COCOM

Une première initiative a été de donner accès à la BOBET,

La BOBET est une Boîte à Outils du Bien-Etre au Travail de l'asbl Abbet.

Elle se présente sous forme de plus de 100 fiches courtes et adaptées au secteur non marchand, permettant d'appréhender le contenu de la loi et les obligations qui en découlent. Cet outil est disponible en version imprimée sous la forme d'un classeur ou consultables en ligne (PDF à télécharger).

Toutes les institutions COCOM du Fonds ont eu accès gratuitement à cet outil (via l'Abbet), soit 52 institutions sur 74.

L'avenir de l'ABBET est assuré, il reste beaucoup de problèmes à résoudre:

Les conseillers en prévention internes sont très difficiles à trouver

Quand ils sont formés ils partent ensuite ailleurs, parfois pas, ou il n'y a pas de candidat car le métier n'est pas très attrayant:

- en nombre de jours,
- en heures,
- en surcharge travail,

Une idée serait de favoriser des services internes communs pour attirer les potentiels candidats et de les mutualiser.

Pour ce faire, il faut réunir des conditions d'une activité et de lieux proches

Il existe un vrai problème de santé mentale au travail.

Mais tout cela ce sera pour le futur proche. 😊



Groupement d'employeurs

LOI DU 12 AOÛT 2000

Mise à disposition de travailleurs



Mutualisation de
compétences



Enseignement libre
et associations



Fédération
Wallonie-Bruxelles

Mise à disposition de travailleurs

Autorité

Contrôle

Responsabilité

Du membre utilisateur



Basic+ n'est pas une société de consultance

Mise à disposition de travailleurs

// Intérim → Occasionnel / temporaire

Groupement d'employeurs → Structurel

► Création par Adesio Assurances

- 2013 : 8 établissements scolaires 1 comptable
 - 2022 : 550 associations-membres 43 travailleurs
 - 7 Comptables
 - 16 Conseillers en prévention
 - 4 Conseillers en énergie
 - 5 DPO
 - 1 Juriste
 - 10 Travailleurs « dédiés »
- aide-comptable, infographiste, secrétaire, gestionnaire de bâtiment, animatrice, technicienne de surface, ouvrier, ...



Avantages

- ▶ Pour le membre
 - ▶ Engagement de professionnels
 - ▶ Spécialistes du milieu scolaire et du secteur marchand
 - ▶ A prix coûtant
 - ▶ Une facture mensuelle/annuelle
 - ▶ Régie – Forfait – Pro rata
 - ▶ Pas de démarches administratives (ONSS, assurance-loi, etc.)

- ▶ Pour le travailleur
 - ▶ Formation / spécialisation
 - ▶ Une seule fonction
 - ▶ Un seul employeur (congés, fiche de paie, maladie, etc.)
 - ▶ Grande liberté / flexibilité d'organisation
 - ▶ >< mobilité et rigueur





Inconvénients

- ▶ Taille critique pour couvrir les frais
- ▶ Difficulté de recrutement
 - ▶ Compétence
 - ▶ Mobilité
 - ▶ Autonomie
- ▶ Limites dues à la législation très stricte
 - ▶ Engagement minimum de 19h/sem.
 - ▶ Maximum 50 travailleurs
 - ▶ Pas d'autre objet social possible
 - ▶ Responsabilité : responsabilité solidaire des membres sur ses dettes fiscales et sociales
 - ▶ Provision pour passif social

Conclusion

- ▶ Mise en place est coûteuse
- ▶ Système un peu complexe

Mais

- ▶ Bénéfices importants pour les petites ASBL qui ont besoin de soutien et d'accès à des professionnels
- ▶ Solution d'avenir





Merci



Retour d'expérience sur une tentative de regroupement associatif

Colloque Bruxeo 13 juin 2022

Projet Lama

Des dispositifs en évolution depuis 1982

Service ambulatoire bas seuil pour usagers de drogues (ligne 05)

- 2 sites IRISCARE
- 1 site Cocof
- 1 projet logement « Hestia »
- 2 équipes mobiles Artha (BPS) et COMBO (COCOM Santé et Aide aux personnes)
- 2 Centres Intégrés: Le centre de référence assuétudes de l'Avenue du Port avec Transit et Médecins du Monde et le CSSI Boulevard Leopold II avec 4 partenaires (Solsa, Canal Santé, Planning Leman, Solidarimmo)
- +/-950 patients pris en charge et 25.000 consultations par an et 70 travailleurs

Membre fondateur d'ASSOSS

Constats de départ

« Seuls on va plus vite, ensemble on va plus loin »

Rassemblés autour de la dynamique Feder depuis 2015, des acteurs apprennent à travailler ensemble

- Des associations rencontrent des difficultés en matière de gestion (compta, RH, informatique, gouvernance...)
- Les associations payent des services externes (compta, secrétariat social, informatique,..) chers et parfois mal rendus
- Outils informatiques peu ou pas performants
- Travailleurs du pôle administratifs et financier peu formés aux missions qui leur sont confiées
- Fragilité des associations sur certaines expertises spécifiques...
- Des trésoreries en souffrance...

Objectifs stratégiques

Construire un paradigme plus collectif et mutualisé

Libérer les acteurs de l'action sociale et de la santé de la charge de travail liée à la gestion et se concentrer sur les bénéficiaires et sur les projets

- Se doter d'une gouvernance support
- Favoriser le travail en réseau
- Créer des économies d'échelles et mutualiser les apports de trésorerie
- Développer de l'innovation et de nouveaux projets
- Définir des programmes de recherche et de développement
- Créer de la mobilité/continuité pour les bénéficiaires et pour les travailleurs

Groupe SOS

L'inspiration qui nous guide vers un horizon plus large

Rencontre avec Jean-Marc Borello du groupe SOS en France

- Cadre de l' « économie sociale et solidaire » plus large que celui du « non-marchand »
- « Construit sur des activités de lutte contre les exclusions, le GROUPE SOS a su progressivement se diversifier et répond aujourd'hui aux enjeux de la société à travers 5 secteurs : **la jeunesse, l'emploi, les solidarités, la santé et les seniors.**
- Avec 15 000 salariés et 405 établissements et services, il constitue ainsi la première entreprise sociale européenne.
- L'innovation au cœur de la stratégie

ASSOSS

L'envie de soutenir l'entrepreneuriat social

Crée en été 2018 ASSOSS par une vingtaine d'acteurs qui s'activent dans 5 groupes de travail: gouvernance, informatique, RH, immobilier, logistique. Assoss ambitionne aussi à jouer un rôle d'incubateur de projets.

Assoss réalise en 2 ans différents projets:

- Top RH (partenariat avec UCM, la fédé des plannings)
- Formations RGPD
- Création d'Assoss Care (Topaz) mais qui mobilise les ressources disponibles
- Recherche ULB
- Une demande de financement d'un coordinateur n'a pas abouti.

En 2020 le projet qui repose sur les bonnes volontés s'essouffle et le Covid fera le reste. L'association est dissoute. Mais les envies de continuer sont tenaces.

Raisons

Difficulté à réunir les moyens de nos ambitions

- Manque de cadre et de moyens pour structurer la dynamique, étiolement des investissements bénévoles pour de multiples raisons.
- Cultures associatives héritées des silos, difficultés à dépasser les frontières de l'entre-soi institutionnel et d'avoir une vision de l'entreprenariat social.
- Ecart de vue entre périmètre et intérêt des « opérateurs » et celui des « fédérations »
- Difficulté à concéder du pouvoir, à se faire confiance.

Facteur clé de succès

Construire une culture plus collaborative

- Dépasser et déconstruire les peurs. Au niveau politique: pas de message vers du regroupement forcé mais une liberté de se regrouper.
- Travailler la confiance des acteurs et construire une vision commune.
- Les fédérations doivent pouvoir développer une méthodologie et un appui pour que les membres qui souhaitent se regrouper puissent le faire.
- Les pouvoirs subsidiant doivent pouvoir donner un cadre sécurisant et pérenne pour garantir les conditions d'un regroupement réussi.

Perspectives

Des acteurs du social santé en constante innovation

Exemple des centres social-santé intégrés CSSI: Ribaucare et Goujon

- Formidable laboratoire d'innovation sociale qui regroupe des acteurs du social et de la santé. Il est activé par « Ribaucare » une asbl faîtière.
- Identification d'un soutien temporaire pour lancer l'intégration et le regroupement (cadre des ANM, Cocom...?)
- Besoins sur 3 segments: bénéficiaires, équipes, logistique...
- « Starter pack » le temps de laisser se développer les effets retours du regroupement et de l'intégration

Enjeux clé pour construire le social santé dans une politique territoriale (PSSI...)

Conclusion

Développer les conditions du regroupement pour le futur

- Mise à l'agenda des thématiques de regroupement via la FASS et Bruxeo.
- Poursuite de la réflexion sur les 4 types de regroupements et travailler sur les conditions de réalisations.
- Poursuite de la réflexion sur l'intégration: soit sur le modèle du CSSI soit sur celui des plateformes de services en social-santé.
- Soutenir les acteurs et les fédérations qui expérimentent les projets sur le terrain

Merci pour votre attention

Questions - Réponses



Conclusion
-
Christian Dejaer

Merci !



BRUXEO



Rue du Congresstraat 37-41 (b3), 1000 Bruxelles - Brussel

T 02 210 53 08 | info@bruxeo.be | REF : PP2022