



## Introduction

L'année 2024 a été une année de transition et de défis pour la FESQJ, marquée par des évolutions internes importantes et un contexte politique incertain. Malgré ces circonstances, la Fédération a poursuivi son engagement au service des employeurs du secteur jeunesse, en assurant une représentation active, un accompagnement renforcé et une vigilance constante sur les politiques d'emploi.

La FESQJ s'est attachée à défendre les intérêts de ses membres face à des réformes complexes, telles que la réforme APE, les ajustements dans les dispositifs ACS ou encore les débats budgétaires autour des Fonds Maribel et 4S. Elle a poursuivi son implication dans les lieux de concertation régionaux et fédéraux, tout en maintenant un lien étroit avec ses affiliés par un soutien juridique individualisé et une activité de vulgarisation essentielle.

Ce rapport retrace les temps forts de l'année écoulée, en donnant à voir le travail réalisé, les positions portées et les priorités pour l'année 2025. Il reflète aussi la volonté constante de la Fédération de s'adapter, d'écouter ses membres et de faire évoluer ses services pour répondre aux besoins d'un secteur en transformation.

Adrien Pauly  
Directeur de la FESQJ



La FESQJ en chiffres.....	3
Représentation des membres et politique .....	3
Mission .....	3
Représentativité .....	4
Mandats .....	4
Les dossiers clés de 2024 .....	5
APE .....	5
Fonds Maribel 329.02 .....	6
Fonds 4S.....	7
Accords du non marchand FWB.....	8
Décret sur l’emploi socioculturel .....	8
Dispositif ACS.....	9
Soutien aux membres .....	9
La permanence juridique .....	9
La vulgarisation .....	10
Les outils à disposition des membres.....	10
Gouvernance .....	11
Changements de direction.....	11
Perspectives 2025 .....	11
Dossiers politiques .....	11
Réforme du dispositif APE .....	11
Pérennité du dispositif ACS .....	12
Fonds Maribel.....	12
Fonds 4S.....	12
Accords non marchands FWB.....	13
Accord de gouvernement fédéral .....	13
Services aux membres.....	13
Formation .....	13
Communication.....	14
Gouvernance.....	14
Évaluation de la réforme de la gouvernance interne de la FESQJ .....	14
Révision du mode de calcul des cotisations .....	15



## La FESQJ en chiffres

1 bureau

Composé de 12 associations qui s'est réuni 7 fois

1 Conseil d'administration

Composé de 24 associations qui s'est réuni 6 fois

1 assemblée générale composée de 342 membres

1 équipe de 4 personnes composée d'une direction, de deux conseillères juridiques, et d'une assistante administrative et financière.

2396,00 ETP représentés

14 newsletters envoyées

59,17% en moyenne d'ouverture de nos newsletters

557 adresses électroniques dans notre audience

## Représentation des membres et politique

### Mission

La FESQJ a pour missions principales de représenter et de défendre les employeurs du secteur Jeunesse sur toutes les questions relatives à l'emploi et aux subsides à l'emploi. Elle veille à faire entendre la voix des associations actives en CP 329.02, en tenant compte des spécificités du secteur, notamment la présence de très petits employeurs.

La FESQJ agit pour que les dispositifs de soutien à l'emploi et les réglementations en matière d'emploi soient adaptés aux réalités de ses membres et pour que les politiques publiques reconnaissent et soutiennent les spécificités du secteur jeunesse.

Elle siège au sein de la Confédération des employeurs du secteur sportif et socioculturel (CESSoC), qui représente collectivement les secteurs socioculturels et sportifs auprès des autorités publiques, des partenaires sociaux et d'organismes officiels.

Grâce à ses mandataires et à sa Direction, la FESQJ occupe plusieurs mandats stratégiques, assurant ainsi une représentation active et continue dans les différentes instances liées à l'emploi et aux politiques publiques du secteur.



## Représentativité

La FESoj est la deuxième plus importante fédération d'employeurs du secteur socioculturel et sportif en termes de nombre de travailleurs. Elle représente aujourd'hui plus de 300 employeurs, soit environ 90 % des Organisations de Jeunesse (O.J.) agréées et 92 % des Centres de Jeunes (C.J.) agréés.

La Fédération continue à accueillir de nouveaux affiliés chaque année. Une exception notable en 2024 est le départ volontaire des Guides Catholiques de Belgique. Par ailleurs, certaines associations disparaissent ou perdent leur agrément, ce qui explique la stabilité globale du nombre d'affiliés. Parmi ces départs, on peut citer les associations Ego-Logique et les Faucons Rouges. En parallèle, un nouveau membre a été admis : la Ferme du Petit Prince.

La représentativité de la FESoj repose également sur sa capacité à fédérer des employeurs partageant des réalités communes en matière d'emploi, renforçant ainsi la légitimité de sa voix dans les concertations sociales et politiques. Par sa présence active au sein de la CESSoc et de nombreuses instances sectorielles, elle contribue à faire connaître et reconnaître les spécificités du secteur jeunesse.

## Mandats

La FESoj tire sa légitimité de son lien constant avec le terrain. Grâce à un dialogue permanent avec ses membres, elle collecte des informations essentielles qu'elle transmet aux espaces de concertation et de décision, afin de défendre au mieux les intérêts des employeurs du secteur jeunesse.

Elle s'inscrit également dans un réseau de représentation plus large en collaborant avec d'autres fédérations d'employeurs actives aux niveaux régional et fédéral. C'est par ce relais structuré que ses revendications peuvent porter au-delà du secteur.

Le Conseil d'administration joue un rôle central en déterminant, à chaque réunion, les positions que la FESoj défendra dans les concertations. Ces orientations sont ensuite portées par les mandataires de la Fédération, notamment dans les instances suivantes : Commission paritaire 329, Fonds 4S, Fonds Maribel, Commission Politique de la CESSoc, etc.

En 2024, les mandataires ont pris part à plus de cent réunions externes, confirmant l'engagement de la Fédération dans une représentation active et régulière. Cette présence s'exerce aussi au sein de coupoles intersectorielles telles que la CESSoc, l'UNIPSO ou BRUXEO.

La FESoj est affiliée à la CESSoc, qui représente les employeurs des secteurs socioculturel et sportif en Communautés française et germanophone. Elle y occupe un



siège à l'Organe d'Administration, ainsi que neuf sièges à la Commission politique, où elle fait valoir les spécificités du secteur jeunesse.

La CESSoC est elle-même représentée dans diverses plateformes :

- BRUXEO est la confédération représentative des entreprises à profit social bruxelloises ;
- L'UNIPSO est la confédération représentative des entreprises à profit social en Wallonie et en Fédération Wallonie-Bruxelles ;
- L'UNISOC est la confédération représentative des entreprises à profit social au niveau fédéral.

Au nom de la CESSoC, des administrateurs de la FESOJ siègent directement dans les espaces suivants :

- La Commission Paritaire 329 et la Sous-Commission Paritaire 329.02 ;
- Le Fonds Maribel Social ;
- Le Fonds 4S ;
- Les Groupes de Travail ACS (BRUXEO), APE (UNIPSO) et SICE/ANM/Décret Emploi Socioculturel (FWB) ;
- Le GT EmFor de l'UNIPSO.

L'année 2024 a été marquée par un contexte particulier au sein de la FESOJ. Le changement de direction ainsi qu'une vacance de poste entre mai et septembre ont temporairement affecté la continuité de la représentation dans certains mandats habituellement portés par la direction. Malgré ces circonstances, la fédération a poursuivi son engagement dans les espaces de représentation grâce à la mobilisation de ses mandataires et administrateurs.

## **Les dossiers clés de 2024**

### **APE**

La Déclaration de politique régionale 2024-2029 du Gouvernement wallon prévoit une évaluation des nouvelles modalités instaurées par la réforme APE de 2022. En décembre 2024, ni les modalités ni les objectifs opérationnels de cette évaluation n'étaient encore précisés.

Tout au long de l'année, la FESOJ a poursuivi son accompagnement auprès de ses membres pour les soutenir dans la mise en œuvre de cette réforme : réponse aux nombreuses questions pratiques, relais d'informations transmises par la CESSoC à la

suite de ses échanges avec les acteurs du dossier, notamment le cabinet de la ministre de l'Emploi Morreale ainsi que le Forem, l'UNIPSO, etc. La FESoj a également contribué au suivi des dispositifs de contrôle, et s'est appuyée sur la CESSoc pour relayer les enjeux identifiés par ses membres, notamment en matière de fonctionnement du cadastre et de la plateforme APE.

Parallèlement, le nouvel exécutif a également annoncé une nouvelle réforme du dispositif. Celle-ci vise à opérer le transfert des budgets et de la gestion des postes aux ministres fonctionnels. À l'entame de la législature, ses contours sont restés flous.

Dans le cadre de la trajectoire d'économies budgétaires, le Gouvernement wallon a également été précisé que les subventions APE pour le secteur non marchand feront bien l'objet d'une indexation, contrairement à celles octroyées aux pouvoirs publics.

Enfin, le Forem a informé de son intention d'appliquer les dispositions contenues dans le nouveau décret APE et de ne plus autoriser des travailleurs bruxellois à occuper des emplois APE (lors d'un nouvel engagement). Une période transitoire a été annoncée sans que la période soit déterminée avec précision. Il s'est avéré par la suite que cette disposition relevait d'une erreur de lecture législative du Forem et qu'elle n'était plus d'actualité.

## **Fonds Maribel 329.02**

En 2024, la dotation du Fonds Maribel 329.02 était particulièrement attendue, en raison des effets de la réforme APE de 2022. Le passage à un taux de cotisation ONSS plein de ces emplois (33% au lieu de 0,56%) a fait basculer les postes concernés comme ouvrant "droit au droit" à la réduction maribel et, par conséquent, a permis d'augmenter de manière significative la dotation annuelle du fonds. Cela a ainsi offert de nouvelles perspectives pour une augmentation de la subvention annuelle et la création de nouveaux emplois. Cette opportunité était attendue et bienvenue suite aux nombreuses indexations salariales de ces dernières années (la subvention maribel n'a pas d'indexation automatique) et aux nombreux besoins de renforcement des équipes sur le terrain. La fédération a veillé à défendre les intérêts des Organisations de Jeunesse et des Centres de Jeunes, notamment en ce qui concerne l'attribution des postes et les critères d'éligibilité.

Ce refinancement a permis deux évolutions majeures :

- Une augmentation de 16 % des plafonds de subvention pour les postes Maribel en CP 329.02, portant le montant à 50 850 € par ETP ;
- La création de 183,65 équivalents temps plein (ETP) attribués en octobre 2024, dont 49 mi-temps pour le secteur jeunesse.

Les discussions autour de la pérennité des postes et de leur affectation sectorielle ont fait l'objet d'un suivi attentif au sein du Fonds Maribel 329.02, de la CoPol CESSoC ainsi qu'au sein des instances de la FESOJ.

Lors des réunions du comité de gestion du Fonds Maribel 329.02, les discussions ont notamment porté sur l'utilisation des moyens du Fonds, les rapports trimestriels et de la mise à jour du règlement administratif. La FESOJ, via la CESSoC, a activement participé à la procédure d'attribution des nouveaux emplois : rédaction de la circulaire, traitement des candidatures et participation à l'attribution des postes sur base des critères définis.

## Fonds 4S

Le Fonds 4S a entamé en 2024 la deuxième année de son plan d'action 2023-2025, dont l'objectif est le soutien à la professionnalisation des associations et des parcours des travailleurs du secteur. Les axes prioritaires visent notamment à faciliter l'accès aux formations de qualité, à encourager la mise en œuvre de politiques concertées de formation, à réduire les freins structurels et à augmenter le taux de recours des ASBL aux dispositifs de soutien.

La fédération a poursuivi sa participation aux travaux du Fonds 4S via la CoPol et le Comité de Gestion du Fonds 4S, et a relayé les préoccupations de ses membres au sein du GTi 4S de la CESSoC, qui s'est réuni dix fois en 2024.

Une mise au vert du fonds, organisée le 2 juillet 2024, a permis à la cellule administrative et au comité de gestion d'échanger sur l'état d'avancement et les perspectives du plan d'action. Le banc patronal a été attentif à continuer à défendre des actions les mieux adaptés aux besoins des associations, à poursuivre les actions de communications afin de mieux faire connaître les opportunités offertes et à revendiquer des procédures aussi simples et accessibles que possible.

Le Fonds a également lancé fin d'année son enquête de satisfaction auprès des associations et des travailleurs. Cette démarche vise à recueillir leurs retours afin d'identifier les axes d'amélioration à prendre en compte dans l'élaboration du prochain plan 2026-2028, dont la discussion et la négociation sont prévues au cours de l'année 2025.

Enfin, le Comité de gestion a décidé de développer une enquête sur les risques psychosociaux dans les secteurs relevant du socioculturel. Celle-ci serait réalisée sur mesure au regard des réalités de terrain. Elle sera développée courant 2025 et devrait être diffusée dans la foulée.

Le Fonds a également poursuivi son engagement dans plusieurs projets interfonds (Competentia, prévention des risques psychosociaux, Bilan de Compétences, etc.), renforçant ainsi les synergies entre secteurs.

La FESOJ a accompagné ses membres dans l'appropriation de ces dispositifs, notamment via sa permanence.

### **Accords du non marchand FWB**

La convention collective de travail couvrant les années 2023 et 2024, signée en juin 2023, est entrée en vigueur le 1er juillet 2023 et a poursuivi des effets jusqu'au 31 décembre 2024 avec une application des barèmes à hauteur de 98,64%.

L'année 2024 devait marquer la mise en œuvre du dernier volet de l'accord non marchand couvrant la période 2022-2025. Une nouvelle convention collective de travail (CCT) devait être négociée en fin d'année afin de fixer les nouveaux barèmes applicables à partir du 1er janvier 2025 avec l'objectif d'atteindre un taux d'application à 100%. Cette dernière étape était conditionnée par la réalisation préalable d'une évaluation budgétaire, destinée à vérifier si les moyens alloués par le gouvernement étaient suffisants pour couvrir les engagements prévus et, le cas échéant, prévoir un ajustement budgétaire. Toutefois, cette évaluation n'a pas été menée comme initialement prévu (malgré les sollicitations réitérées de la CESSoC), rendant impossible la finalisation et la conclusion des nouveaux barèmes avant la fin de l'année.

Au niveau de la Déclaration de Politique Communautaire 2024-2029, il faut déplorer aucune mention d'un nouvel accord non marchand sous cette législature.

### **Décret sur l'emploi socioculturel**

En 2024, l'application du décret sur l'emploi socioculturel a continué de soulever des difficultés concrètes. En particulier, lorsqu'une association voit son agrément ou sa reconnaissance modifié ou rétrogradé, les conséquences sur l'emploi peuvent être immédiates, allant jusqu'à des licenciements sans mesures transitoires clairement définies.

Selon l'administration, tel que libellé, l'article 15 du décret prévoit un maintien des subventions pendant six mois en cas de perte complète d'agrément ou de reconnaissance. En revanche, aucune disposition n'encadre les situations de modification partielle, laissant les associations dans l'incertitude quant à leur capacité à maintenir certains postes.

Selon la CESSoC, la disposition devrait concerner couvrir les situations des requalifications de l'agrément, comme le retrait d'un emploi permanent par exemple (comme les dispositifs particuliers en jeunesse) ou un changement de catégorie. Face à ce flou juridique et à ses conséquences pour les employeurs, la CESSoC a décidé d'agir en proposant une modification de l'article 15. Une proposition d'amendement a été préparée puis transmise au cabinet de la Ministre-Présidente en fin d'année, dans le but

de sécuriser les conditions de sortie du financement et d'anticiper les démarches liées à la gestion de l'emploi. Cette proposition a été accueillie positivement.

### **Dispositif ACS**

Initialement prévu dans le cadre de l'accord de gouvernement pour la législature, la question de l'évolution du dispositif ACS a été évoquée à nouveau durant l'année 2024, mais, en définitive, aucun projet de réforme n'a vu le jour. Les élections régionales et l'absence de gouvernement de plein exercice qui a suivi ont contribué à ne pas réouvrir ce dossier à ce stade. L'alerte lancée par les nouveaux élus concernant la situation budgétaire critique de la Région de Bruxelles-Capitale fait toutefois redouter l'émergence d'un projet de rationalisation dans le cadre de l'accord du futur gouvernement.

## **Soutien aux membres**

Le renforcement de l'équipe de la FESOJ a permis au fil des années de structurer un véritable service de soutien aux membres. À ses débuts, la fédération reposait sur un seul permanent et l'appui de ses administrateurs bénévoles, limitant sa capacité à répondre aux nombreuses sollicitations du terrain. L'engagement progressif de juristes a marqué un tournant, à la fois pour l'analyse des réformes en cours et pour l'accompagnement direct des employeurs.

Forte d'une expertise pointue des réglementations en matière d'emploi dans le secteur jeunesse, la FESOJ est en mesure de fournir des réponses précises, contextualisées et alignées sur les réalités des membres. Cette capacité repose sur un suivi attentif des politiques publiques et des dispositifs subsidiés.

L'action de la fédération s'articule autour de deux formes de soutien complémentaires : un accompagnement collectif, notamment via l'envoi régulier de newsletters et la diffusion de fiches pratiques, et un accompagnement individualisé à travers la permanence juridique.

### **La permanence juridique**

En 2024, la permanence juridique a continué à jouer un rôle central dans le soutien aux membres de la FESOJ. Accessible par e-mail ou téléphone, elle permet aux employeurs du secteur jeunesse d'obtenir des réponses personnalisées à leurs questions en matière de droit du travail, de réglementation des contrats, de subventions à l'emploi ou encore de gestion administrative du personnel.

482 questions ont été traitées par e-mail par le duo des juristes cette année, en plus des appels téléphoniques. Ces sollicitations régulières confirment l'utilité du service et

permettent de créer du lien avec des membres qui, pour certains, ne s'étaient jamais adressés directement à la FESOJ auparavant. Cela montre à la fois la portée du dispositif, mais aussi les efforts encore à mener pour faire connaître ce soutien auprès de l'ensemble des affiliés.

La diversité des demandes reflète la complexité croissante des dispositifs auxquels sont confrontées les associations. Grâce à une veille juridique constante et à leur connaissance fine des réalités de terrain, les juristes de la fédération sont en mesure d'apporter des éclairages à la fois rigoureux et adaptés.

Un axe de travail prometteur identifié en 2024 est l'accompagnement des nouvelles coordinations, compte tenu du taux élevé de rotation à ce poste. Mieux les soutenir dès leur prise de fonction contribuerait à sécuriser l'application des règles sociales au sein des structures.

Au-delà des réponses ponctuelles, la permanence juridique permet également d'identifier des problématiques récurrentes, qui nourrissent ensuite le travail de vulgarisation, les contenus diffusés aux membres ou encore les positions défendues dans les espaces de concertation.

## **La vulgarisation**

La mission d'information et de clarification que porte la FESOJ vise à permettre aux employeurs de se concentrer sur leur cœur de métier : accompagner les jeunes. Pour cela, la fédération s'efforce de traduire les textes réglementaires complexes en informations accessibles, pratiques et directement utiles à ses membres.

Elle sélectionne les éléments essentiels des dispositifs légaux ou décrets, les structure de manière lisible et les adapte aux réalités du secteur jeunesse. Cette approche permet de mieux comprendre les démarches à entreprendre et les obligations à respecter, en particulier dans un environnement juridique et administratif en constante évolution.

Ce travail de vulgarisation se concrétise notamment par des newsletters régulières et des fiches explicatives, toujours ancrés dans les préoccupations concrètes des associations affiliées.

## **Les outils à disposition des membres**

Afin d'assister au mieux ses membres dans la gestion de leur ASBL et de leur personnel, la FESOJ regorge d'outils divers sur son site internet. L'année 2024 n'a pas permis la création de nouveaux outils, mais voici déjà un tour d'horizon de ceux qui sont en place.



La FESoj met à disposition un « Calendrier des obligations », permettant aux employeurs de garder un œil sur les grosses échéances de l'année (encodage SICE, rapports annuels, ...).

Le site de la FESoj permet d'accéder aux différents outils développés au sein de la fédération et/ou de la CESSoc :

- Des calculateurs permettant d'aider les membres dans différents calculs ; par exemple, les frais de transports, les primes de fin d'année, ou encore les délais de préavis dans le cadre d'une fin de contrat.
- La mise à jour les chiffres utiles au secteur, comme la valeur du point du Décret Emploi, les différentes indemnités possibles (frais de télétravail), les plafonds à ne pas dépasser (volontariat, Article 17, ...).
- De nombreux modèles de documents sont également disponibles. On y retrouve tout d'abord les différents contrats de travail (CDI, CDD, contrat de remplacement, contrat étudiant), mais également les différents avenants possibles (modification de l'horaire de travail) ou encore plusieurs modèles de lettres en cas de rupture de la relation de travail.

## Gouvernance

### Changements de direction

L'année 2024 a été marquée par une double transition à la direction de la FESoj. Une première direction est entrée en fonction en décembre 2023, avant d'être remplacée en septembre 2024. Cette succession rapide a eu un impact significatif sur le fonctionnement global de la fédération, tant au niveau du pilotage interne que de la représentation dans les espaces sectoriels.

Durant cette période, plusieurs projets internes ont dû être temporairement suspendus ou ralentis, et la continuité dans certains mandats habituellement portés par la direction a été fragilisée. Malgré ce contexte, la FESoj a maintenu ses activités essentielles grâce à l'engagement renforcé de son équipe permanente, de son Conseil d'administration et de ses mandataires.

## Perspectives 2025

### Dossiers politiques

#### Réforme du dispositif APE

La fédération poursuivra en 2025 son travail de suivi de ce dossier et singulièrement de la nouvelle réforme annoncée, en collaboration avec la CESSoc et l'UNIPSO,

notamment via le GTi de la CESSoc dédié. Elle réalisera également un travail interne visant à mieux documenter les réalités rencontrées par les opérateurs de terrain, afin d'alimenter ses positions avec des exemples concrets et des données issues de son réseau. Elle continuera à défendre une approche différenciée, tenant compte des spécificités du secteur jeunesse, du maintien du dispositif – ou à tout le moins d'un mécanisme qui ne pénalise pas ses membres – pour l'ensemble des employeurs du secteur jeunesse, et d'une réelle concertation autour des futurs mécanismes. Elle veillera également à relayer les retours de ses membres concernant l'usage de la plateforme APE et les pratiques de contrôle.

### Pérennité du dispositif ACS

Dans un contexte de dégradation des finances publiques régionales et d'incertitude institutionnelle prolongée, le dispositif ACS pourrait être mis sous pression dans le cadre d'un plan de redressement budgétaire. La FESOJ restera vigilante quant à la préservation de ce levier essentiel pour l'emploi dans le secteur associatif bruxellois.

Il convient également de souligner que, sauf exception (notamment dans le secteur de la petite enfance), aucune création de nouveaux postes ACS n'a eu lieu depuis 2007. Les contrats existants sont conclus à durée indéterminée et restent en vigueur, même en l'absence de gouvernement bruxellois, Actiris disposant d'un budget spécifique pour leur gestion. Toutefois, lorsqu'un poste ACS est perdu (par départ ou interruption), il n'est plus remplacé. Cette absence de renouvellement continuera de poser des défis pour les employeurs bruxellois en 2025.

### Fonds Maribel

En 2025, la FESOJ sera particulièrement attentive à l'utilisation du reliquat budgétaire 2024 non encore mobilisé. Elle plaidera pour que ces moyens soient utilisés en priorité pour rehausser à nouveau le plafond de subvention par ETP et permettre la création de nouveaux postes dans le secteur jeunesse.

La fédération soulignera également l'importance de garantir la stabilité financière du Fonds, qui repose sur deux mécanismes structurels : une part des cotisations sociales versées sur les salaires relevant de la Sous-Commission Paritaire 329.02, et une exonération partielle du précompte professionnel. Dans un contexte d'évolution du coût de l'emploi et d'incertitude budgétaire, la FESOJ défendra la bonne santé financière du Fonds Maribel, en assurant le maintien de ces ressources tout en soutenant la création de nouveaux postes.

### Fonds 4S

L'année 2025 marquera l'évaluation finale du plan d'action triennal 2023-2025 du Fonds 4S. La FESOJ participera activement à ce processus, en relayant les constats issus du

terrain et en portant une attention particulière aux freins rencontrés par les petites structures dans l'accès aux dispositifs existants.

En parallèle, des négociations seront engagées en vue de définir les priorités du futur plan d'action 2026-2028. La FESOJ défendra une simplification accrue des procédures, un renforcement des dispositifs de soutien adaptés aux réalités associatives, et une meilleure reconnaissance de la spécificité des employeurs du secteur jeunesse. Elle veillera également à maintenir une attention particulière à l'accompagnement des plans de formation concertés, au développement de l'offre en formation in situ, ainsi qu'à la continuité des projets utiles au secteur.

### Accords non marchands FWB

En l'absence de nouvelle convention collective de travail pour 2025, et faute de réunion du Comité de pilotage en 2024, la FESOJ restera mobilisée afin d'obtenir des engagements clairs du prochain gouvernement, en particulier sur l'atteinte des barèmes à 100 % dans le socioculturel.

### Accord de gouvernement fédéral

La FESOJ analysera les mesures prévues en matière d'emploi dans l'accord du futur gouvernement, en lien avec les priorités du secteur jeunesse, notamment via le réseau des juristes de la CESSoc qui sera réorganisé dès l'année prochaine.

Un travail d'analyse approfondi de l'accord sera mené dès sa publication, afin de préparer des positions partagées avec les autres fédérations au sein de la CESSoc et de l'UNISOC, tant sur le plan technique que politique.

## Services aux membres

### Formation

Dans le cadre du développement de son offre de services aux membres, la FESOJ proposera en 2025 une nouvelle formation, à destination des nouveaux coordinateurs, ou ceux récemment arrivés dans le secteur.

Cette formation se tiendra sur deux jours et sera proposée deux fois par an. Elle abordera les différentes clés nécessaires à la gestion administrative et juridique des questions liées à l'emploi et aux différentes subventions liées à celui-ci.

Dans la vie d'un travailleur, cette formation abordera : le recrutement (de la rédaction de l'offre aux différentes affiliations une fois la perle rare trouvée), les différents types de contrats (avec fourniture des modèles), le choix de la subvention ; les barèmes et leur évolution, le règlement de travail, la justification des subventions, et le plan de formation. Ce tracé se terminera par l'évaluation et la fin de la relation de travail.

Des formalités tenant plus à la gestion de l'ASBL seront également abordées, et dont la gestion revient souvent au coordinateur : quand mettre à jour les statuts ? Et comment réaliser les publications au Moniteur belge qui suivront éventuellement ?

Cette offre de formation sera développée afin de proposer aux membres de la FESOJ des outils et des bonnes pratiques en matière emploi, directement liés à la réalité du secteur jeunesse. Aussi, la récolte des retours des membres, à la suite des premières formations données, permettra à la FESOJ d'améliorer son offre de services.

## Communication

En 2025, la FESOJ entend relancer sa stratégie de communication à destination de ses membres, dans le but de renforcer leur adhésion et de valoriser les services proposés. Un constat partagé en 2024 est le manque de visibilité sur l'offre concrète de la fédération : service juridique, rôle de représentation, fonctionnement des cotisations ou encore offre de formations.

La fédération souhaite améliorer cette visibilité par une communication plus directe et structurée, en rencontrant l'ensemble des fédérations sectorielles affiliées sur la période 2025–2026. Une série de présentations en présentiel seront organisées à partir de septembre 2025, appuyées par des outils clairs (présentation PowerPoint, brochures, documents explicatifs).

Cette relance passera également par une mise à jour du site internet, l'harmonisation graphique de ses supports (rapport d'activité, fiches, syllabus de formation) et le développement de formats numériques (infographies, vidéos). Une communication renforcée sur les réseaux sociaux, en particulier LinkedIn, viendra compléter le dispositif. Un outil d'évaluation des actions de communication sera également mis en place.

## Gouvernance

### Évaluation de la réforme de la gouvernance interne de la FESOJ

À la fin de l'année 2023, la FESOJ a révisé ses statuts dans le but de simplifier et de renforcer la gouvernance de ses instances. La mise en œuvre de ce nouveau cadre était initialement prévue pour le début de l'année 2024. Toutefois, en raison des changements intervenus à la Direction et à la Présidence, l'Organe d'administration a fait le choix de prioriser la continuité des missions ainsi que la représentation politique. Il a donc décidé de suspendre temporairement l'application du nouveau mode de fonctionnement. Celui-ci étant reporté à échéance 2025-2026, selon une mise en œuvre progressive, afin de permettre à la nouvelle direction et aux mandataires nouvellement désignés de construire un projet solide et cohérent dans la durée.



## Révision du mode de calcul des cotisations

En 2025, la FESOJ relancera une réflexion attendue de longue date sur le mode de calcul et le fonctionnement des cotisations. Ce chantier, régulièrement évoqué ces dernières années sans avoir encore abouti, vise à garantir une répartition plus équitable de la contribution entre les membres, en tenant compte de la diversité des structures, de leur taille et de leurs moyens. Il s'inscrira dans une volonté de clarification et de mise à jour d'un cadre qui n'a pas été revu depuis plusieurs années.