

Phylactère

LE MAGAZINE DU CJC



DOSSIER - EMPLOI

Secteur J : comment renforcer l'attractivité de l'emploi ?

UNE BOUSSOLE POLITIQUE POUR LE CJC // CULTURA
FEST ARRIVE À LIÈGE ! - MAGMA // FOCUS BACV AU
PARC PARMENTIER // 100 ANS DU PATRO : UN SIÈCLE
D'HISTOIRE, UNE ANNÉE DE FÊTE INOUBLIABLE



Conseil
de la **Jeunesse**
Catholique

4

Focus CJC

Une boussole politique pour le CJC.

8

Focus membres

Trois reportages au cœur des organisations membres du CJC : Magma, le Parc Parmentier et le Patro.

22

Les coups de cœur culturels de l'équipe

26

Bons tuyaux

Outils collaboratif, évènements et outils pédagogiques conseillés par la rédaction.

6

Parole à l'équipe

L'équipe AFL : un pilier au bon fonctionnement de la Fédération.

14

Dossier

Secteur J : comment renforcer l'attractivité de l'emploi ?

24

Parole aux membres

Jeunes CJC et Action Médias Jeunes.

28

Portrait

*Laura Lievens
Présidente du CJC.*

PHYLACTÈRE - PUBLICATION QUADRIMESTRIELLE DU CONSEIL DE LA JEUNESSE CATHOLIQUE (CJC) - BE416.289.158 - 25, rue des Drapiers - 1050 Ixelles - 02/2303283 - info@cjc.be - www.cjc.be - Registre des Personnes Morales Tribunal de Bruxelles - ÉDITEUR RESPONSABLE - Hadrien Wilputte - COORDINATION - Estelle Namur - ÉQUIPE DE RÉDACTION - Emilie Kervyn, Frédérique Lemoine, Anne Mansy, Estelle Namur, Jonathan Piroux et Émilie Quenon - ONT ÉGALEMENT COLLABORÉ À LA RÉDACTION DE CE NUMÉRO - Pauline Gigot (CJC), Louise Warnon (CJC), Laura Lievens (CJC), Marie-Aude Calvagna (Jeunes CSC), Laurent Debry et Johnathan Manzitto (Action Médias Jeunes) - MISE EN PAGE - Urielle Coeman - IMPRIMÉ par Media Process - Imprimé sur du papier recyclé.

À l'heure de l'engagement

À l'heure où la communication ne produit plus que du bruit, que pouvons-nous encore dire, qui écoute encore ?

À l'aube de grands changements pour le CJC, rappelons-nous l'histoire qui nous lie les uns aux autres, n'oublions pas que nous sommes le fruit d'un travail de solidarité acharné qui doit se perpétuer par nos actes et nos paroles.

Engageons-nous à nouveau dans un projet fort pour faire face aux défaites quotidiennes de l'humanité et apportons l'espoir aux jeunes qui s'engagent à nos côtés pour défendre une société plus juste et plus durable.

La bureaucratie, le manque de convictions, les fake news et les forces de la discorde ne peuvent être la seule résonance à l'aube de demain. Il nous faut maintenant être plus déterminés que jamais. Nous devons recréer des ponts entre nous, retisser notre structure sociale.

L'accroissement des inégalités, la banalisation des discriminations et l'acharnement à maintenir un système autodestructeur du vivant forment et engendrent une spirale de la violence, qu'elle soit physique, morale ou mentale.

C'est bien de cet état de violence dont se nourrit une vague de sécuritarisme sans précédent. Vague qui emporte avec elle les règles les plus élitaires qui font de nous une société humaine : les droits humains, les droits de l'enfant.

La réponse est simple et en chacun-e de nous, la solution est limpide : ce n'est que par nos actes que nous choisirons notre destin. C'est bien l'heure de l'engagement qui s'annonce. Si nous ne saisissons pas maintenant cette opportunité d'aspiration au bonheur et à la paix, il sera trop tard. Ensemble, nous pouvons unir nos énergies pour faire face à une époque à la dérive et offrir à notre Jeunesse une opportunité de renouveau, porteuse de sens.

J'en suis convaincu.

Je nous souhaite dès à présent une belle lutte, et beaucoup de joie dans l'expression de ce qui fait de nous des êtres exceptionnels : notre compassion et notre humanité.

La jeunesse sera la clef et nous en sommes les rouages. À nous de jouer.

Bonne lecture,

Hadrien Wilputte
Secrétaire Général
CJC

Ce n'est que par nos actes que nous choisirons notre destin.

Une boussole politique pour le CJC

Depuis septembre 2024, le CJC s'est doté d'un bureau politique. Une nouvelle instance dont l'objectif est de dessiner une stratégie politique.

C'est à la fois l'aboutissement d'une réflexion et le lancement d'une nouvelle dynamique. En septembre 2024, l'assemblée générale votait la création d'un nouvel organe interne dont le regard s'oriente de manière spécifique sur la dimension politique. Un évènement marquant pour le CJC qui affirmait par ce choix la volonté de mettre l'accent sur sa mission de représentation et de défense des intérêts de ses membres. Une mission d'autant plus essentielle dans le contexte socio-économique actuel où préserver l'existant est déjà un combat en soi.

Après de timides débuts, notamment en raison de la vacance du poste d'Adjointe Politique jusqu'en janvier 2025, le bureau politique a aujourd'hui trouvé son rythme et a pu commencer à jouer son rôle de boussole. Constitué sur base volontaire, il est composé de représentant-es de quatre associations membres ainsi que du Secrétaire Général et de l'Adjointe Politique du CJC. Son rôle est de développer une stratégie politique et d'assurer la cohérence du positionnement du CJC, au regard des valeurs qu'il porte.

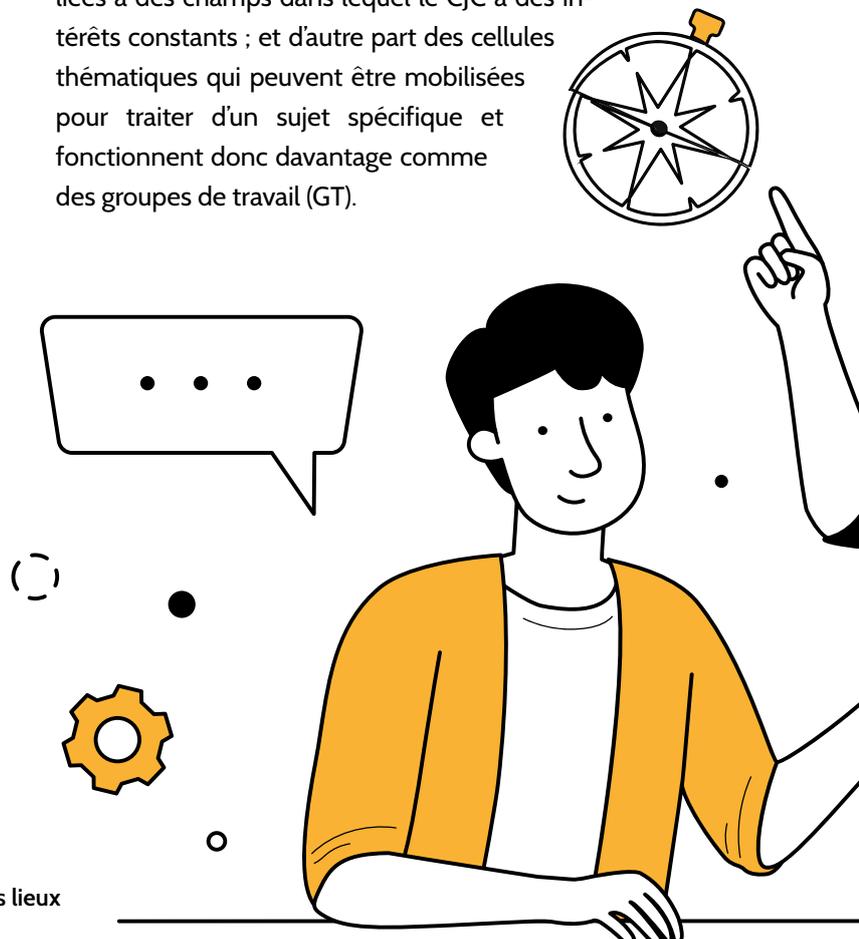
Donner une direction

Mais concrètement il fait quoi, ce « B.Pol » ? Il se réunit une fois par mois pour échanger sur les enjeux qui occupent le secteur, pour dessiner les lignes de la stratégie politique et faire le point sur les avancées déjà réalisées. Il évalue également la nécessité pour le CJC de se positionner sur un sujet d'actualité, voire de se mobiliser en participant à une manifestation, en signant une carte blanche ou de toute autre manière que ce soit. Un des enjeux majeurs est d'arriver à augmenter le niveau de réactivité du CJC face à l'actualité et de le positionner notamment aux yeux des médias comme un interlocuteur crédible et expert de la Jeunesse.

¹ les personnes portant un mandat au nom du CJC dans différents lieux (comme les sous-commissions de la CCOJ).

Parler d'une même voix

Le bureau politique n'est en fait que la partie émergée d'un plus grand iceberg : la coordination politique du CJC. Elle aussi a fait l'objet d'une refonte afin de gagner en efficacité et de permettre une meilleure articulation entre tous les acteurs qui y participent. Elle n'implique pas seulement les travailleurs et travailleuses du CJC mais les membres eux-mêmes. Succédant aux « points », ces espaces d'échanges d'information réservés aux mandataires¹, les « cellules » ouvrent à présent leurs portes à toute personne issue des associations membres intéressées par les thématiques traitées. Il y a d'une part des cellules permanentes, liées à des champs dans lequel le CJC a des intérêts constants ; et d'autre part des cellules thématiques qui peuvent être mobilisées pour traiter d'un sujet spécifique et fonctionnent donc davantage comme des groupes de travail (GT).



Il existe actuellement quatre cellules permanentes : Jeunesse-Enfance, Culture-École, Internationale et Emploi. Si les débuts se sont faits en mode diesel, la rentrée de septembre 2025 sera l'occasion d'imprimer définitivement aux cellules leur nouvelle identité et leur nouveau fonctionnement.

Les cellules sont des maillons essentiels de la coordination : véritables chevilles ouvrières de la stratégie politique, elles sont en charge de son opérationnalisation. Mais ce sont également des lieux d'échange et de concertation. Elles peuvent faire émerger les besoins et les visions des membres sur les différentes matières traitées (jeunesse, enfance, formation, volontariat, culture, enseignement...) et ainsi alimenter le travail du bureau politique pour ajuster la stratégie.

Faire vivre le plaidoyer

L'objectif de la coordination politique dans son ensemble est d'assurer une cohérence dans les messages portés par le CJC et ses membres mais surtout de développer et d'opérationnaliser la stratégie politique, véritable clé de voûte du système. Ce document clé est en cours de construction et permettra dès la rentrée de donner une direction claire aux travaux politiques du CJC. Il intègre les éléments du plaidoyer porté dans le cadre des élections 2024 tout en tenant compte des perspectives présentées par le cabinet Jeunesse pour la législature. Le tout dans une optique qui se veut propositionnelle et proactive.

Intéressé-e par les cellules ? Informations et inscription auprès de l'Adjointe Politique (flemoine@cjc.be).

Frédérique Lemoine

CJC



L'équipe AFL : un pilier au bon fonctionnement de la Fédération

Derrière l'acronyme AFL se cache une équipe essentielle au bon fonctionnement du CJC : l'équipe « Administrative, Financière et Logistique ». Ils assurent une multitude de tâches indispensables à la gestion quotidienne de la Fédération et au soutien de ses membres.

Un rôle clé dans l'administration du CJC

L'équipe AFL joue un rôle central dans la gestion administrative du CJC, facilitant ainsi le travail de l'ensemble des équipes et des membres. Elle a notamment la charge de la gestion du courrier, des réservations de salles, ou encore du suivi des inscriptions aux formations « Laby ». Plus précisément, elle aide l'équipe Emploi par l'envoi des fiches de paie, des états de prestations et du classement des documents... Elle est également un grand support à l'équipe Commu-Peda, notamment vis-à-vis de la logistique d'envois de publications tels que le Phylactère, le rapport d'activités ou encore la carte de vœux. Son travail est donc d'assurer une organisation efficace et fluide.

Une gestion immobilière stratégique

Le CJC dispose de deux bâtiments, un à Bruxelles, les « Drapiers », et un autre à Namur, « l'Illon 13 ». Le bâtiment les « Drapiers » abrite les équipes du CJC ainsi que d'autres locataires : les associations Résonance et Senior Montessori. Ce bâtiment offre aussi des espaces de réunion avec deux salles réservables pouvant accueillir jusqu'à 10 et 20 personnes. « L'Illon 13 » est quant à lui occupé par 13 associations qui y louent des espaces à des prix avantageux, en accord avec la volonté du CJC de soutenir le monde associatif, et dispose d'une salle à louer pouvant accueillir 18 personnes.

En plus de proposer des salles de réunion, le CJC met à disposition des espaces de stockage via sa cave à Bruxelles. Cette gestion optimisée des infrastructures permet de répondre aux besoins des associations tout en assurant un cadre fonctionnel et accessible.

Innover et accompagner grâce aux outils numériques

Parmi les membres de l'équipe AFL, le chargé de projet technique & IT joue un rôle transversal qui dépasse la simple maintenance informatique. Il veille à la gestion et à l'optimisation du parc informatique, développe des outils adaptés aux besoins des équipes, et forme ses collègues à l'utilisation d'outils numériques avancés. En lien avec les évolutions technologiques, il réfléchit également à une stratégie IT durable et innovante. Grâce à son esprit critique et à sa veille active sur les nouvelles technologies, il contribue activement à faire évoluer les pratiques de la Fédération.

Soutenir et accompagner les membres sur les enjeux budgétaires

Autre maillon essentiel de l'équipe : le chargé de projets finances et comptabilité. Il est garant de la bonne gestion financière de la Fédération et des entités qui y sont juridiquement liées. Il assure le suivi rigoureux des comptes, veille à la conformité des opérations avec les cadres légaux en vigueur, et participe activement à maintenir la santé financière du CJC. En parallèle, il joue aussi un rôle d'accompagnement auprès des membres, en les soutenant dans leurs démarches liées à la comptabilité, aux questions financières et au Plan quadriennal (P4). Ce double rôle, à la fois technique et relationnel, permet d'instaurer un climat de confiance et de clarté autour des enjeux budgétaires.

Une équipe AFL engagée et polyvalente

Vous l'aurez compris, l'équipe AFL ne se contente pas d'assurer la gestion quotidienne : elle est un véritable soutien logistique et administratif pour tous les membres et partenaires du CJC. Sa polyvalence et son engagement sont des atouts précieux pour garantir une organisation efficace et un environnement de travail optimal.

Estelle Namur & Emilie Kervyn
CJC

Carte d'identité

L'AFL est une équipe où chaque membre joue un rôle crucial au CJC. Chacun-e a son expertise qu'il met en œuvre au service de l'équipe et des membres.



Céline
Assistante administrative

Si vous appelez ou vous rendez au siège du CJC, c'est très probablement Céline qui vous accueillera avec bienveillance et professionnalisme. C'est elle qui fait rouler le quotidien du CJC, elle s'engage également volontiers dans les divers groupes de travail inter-équipe. Elle sera également votre contact privilégié pour la réservation d'une salle ou toute question passant via l'adresse secretariat@cjc.be.



Tarek
Chargé de gestion immobilière

Une amélioration à faire dans un des bâtiments ? Tarek a toujours plus d'une idée dans son sac ! Vous le reconnaitrez à son sourire contagieux et chaleureux. Toujours pleins d'optimisme et de volonté, il est d'une aide cruciale et s'implique dans pléthore de projets du CJC impliquant de la logistique.



Ephrem
Chargé de projets finances et comptabilité

Une patience à toute épreuve, un œil aiguisé sur des dizaines de tableaux Excel, voici le portait d'Ephrem notre expert des chiffres. Issu du monde marchand, il met aujourd'hui son expertise au service de l'associatif avec un sérieux indéfectible. Véritable force tranquille de l'AFL, il assure la rigueur et la clarté des finances du CJC, contribuant ainsi à la solidité de ses projets.



Fabien
Chargé de projet technique & IT

Fabien, c'est notre expert informatique, toujours à la recherche de solutions innovantes et avec une attention à l'environnement. Fabien c'est aussi une partie de la mémoire du CJC, arrivé il y a plus de vingt ans, il connaît avec précision toutes les grandes étapes du CJC. Vous le trouverez autant à l'Ilon qu'aux Drapiers, toujours avec une tasse d'expresso à la main.

Cultura Fest arrive à Liège !

Le 14 septembre 2025 aura lieu le Cultura Fest à Liège, un festival totalement gratuit, porté par les valeurs d'interculturalité et de vivre-ensemble.

Lors de cet évènement, les jeunes monteront sur scène et s'exprimeront sur des sujets qui leurs tiennent à cœur, à travers différentes disciplines comme le stand-up, le slam et la musique.

Raphaël Baling, chargé de projets et animations, nous détaille ce projet né d'une collaboration entre deux de nos associations membres basées à Bruxelles, Magma et Jagora.

La naissance du projet

Magma et Jagora sont deux Organisations de Jeunesse qui partagent les mêmes valeurs. Le défi était de pouvoir travailler sur un projet qui les réunit... Et ce projet, c'est le Cultura Fest. Raphaël a intégré ces deux équipes, il travaille la moitié de son temps chez Magma et l'autre moitié chez Jagora. Son rôle est de faire le lien entre les deux associations et de coordonner ce projet commun.

Ces Organisations de Jeunesse travaillent toutes les deux sur les thématiques de l'interculturalité et du vivre-ensemble, mais les abordent sous différents aspects. Elles font des animations avec des jeunes, Magma grâce au journalisme citoyen tandis que Jagora explore la pédagogie.

Lorsque Raphaël était plus jeune, il est passé par des maisons de jeunes, il a maintenant envie de restituer ce qu'il a appris pendant ces années-là, de mettre des projets en place, de travailler avec des jeunes qui ont le même désir que lui à l'époque, à savoir, créer quelque chose qui a de l'importance.

CUL

LIÈGE
14.09



MAGALINE MOUTTE ALBERTS
magma

Cultura fest

Festival
engagé
Slam
Musique
Stand-up

La préparation du festival

Pour préparer au mieux le jour J, différents ateliers sont organisés pour les jeunes des maisons de jeunes liégeoises. Des ateliers de slam, de stand-up, de musique ou encore de technique de son et régie, répondent à une demande des jeunes d'avoir un espace qu'ils peuvent occuper pour s'exprimer librement. L'idée est que le public des deux associations puisse rencontrer le public de Liège. Magma a déjà, par le passé, organisé un festival de slam à Liège, il avait donc déjà un public intéressé.

Il y a les jeunes qui participent aux différents ateliers, mais également un groupe organisateur du festival, il fallait qu'il y ait une implication des jeunes dans l'organisation. Un appel aux volontaires a donc été fait. Pour rester dans la philosophie commune, ces jeunes doivent être en adéquation avec les valeurs de Magma et Jagora. Une formation sur la lutte antiracisme et contre les discriminations a été donnée par BePax, pour établir les bases auprès de ces jeunes qui sont dans le comité organisateur. La formation a été donnée aux jeunes de Bruxelles, et ils ont ensuite restitué ce qu'ils ont appris aux jeunes de Liège. De janvier à août, avait lieu un atelier par discipline, par mois. En août, il y a eu un séjour résidentiel où les jeunes participant-es, organisateurs et organisatrices, ont pu se rencontrer avant le festival, histoire de faire plus ample connaissance avant le jour J. Ce festival bénéficie de subventions, notamment via la circulaire Soutien Projets Jeunes proposé par la Fédération Wallonie-Bruxelles, car les coûts d'une telle organisation sont importants.

L'objectif du Cultura Fest

Il y avait un besoin des jeunes de se sentir impliqué-es dans un projet qui leur ressemble. Ce festival va pouvoir donner la voix aux jeunes, pour qu'ils puissent s'exprimer. Sur scène il y aura uniquement des jeunes, ces jeunes qui auront participé aux ateliers. Les jeunes sont vraiment très impliqués dans ce projet.

Le festival

Envie de découvrir le travail des jeunes sur scène ?
Ça se passe le 14 septembre à Liège.

*Propos de Raphaël Baling
recueillis par Anne Mansy CJC*

Focus BACV au Parc Parmentier

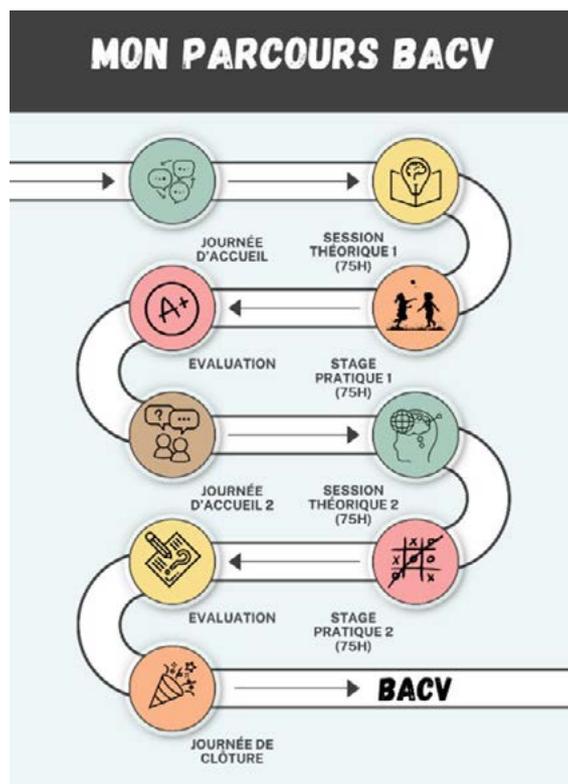
Depuis 2007, Les Stations de Plein Air organisent des formations au Brevet d'Animateur de Centres de Vacances (BACV). Corentin Monard a rejoint l'association en 2024 pour coordonner et piloter le pôle formation au sein de l'association dans le but d'améliorer qualitativement le projet de formation et d'être le relais entre le projet pédagogique de l'ASBL, sa vision, ses valeurs et l'équipe de formation volontaire qui le porte. Il nous parle du BACV et de ce que l'association propose dans ce cadre.

Peux-tu nous dire à qui s'adresse ce parcours de formation et ce que vous offrez via ce parcours ?

Nous proposons des formations à destination des jeunes à partir de 16 ans qui souhaitent entamer une nouvelle expérience, une folle aventure qu'est celle de la formation au BACV. Cette formation s'adresse à tout un chacun-e qui souhaite faire de l'animation bien plus qu'une passion : une référence leur permettant de grandir, se positionner, être acteur et un repère pédagogique de cette société. Le BACV permet à chacun-e de contribuer à son échelle à une société plus démocratique. C'est dans cette optique que nous accompagnons les jeunes à conscientiser, se questionner et s'ouvrir à des sujets qui les concernent et jalonnent notre quotidien.

Depuis de nombreuses années, nous travaillons main dans la main avec des publics divers et variés, aux horizons et réalités différentes, mettant ainsi un point d'honneur à privilégier l'interculturalité, la mixité et l'inclusion de toutes et tous. C'est en ce sens que nous lions des partenariats à divers endroits sur le territoire de la Fédération Wallonie-Bruxelles. Nous collaborons régulièrement avec l'ASBL EPE de Marche-en-Famenne organisant des activités extrascolaires et des plaines de vacances, le service Jeunesse de Mont-Saint Guibert qui

est un opérateur de plaines de vacances durant l'été, des associations comme CeMome, Ecllosion, CAPE, etc. Cette liste est non exhaustive et le pôle formation est en perpétuelle recherche de nouveaux partenariats permettant de favoriser notre objectif social.



Concrètement, quelle expérience vivent les jeunes lors de cette formation et qu'y apprend-on ?

Le parcours de formation que nous avons imaginé propose non seulement aux jeunes de développer des compétences inhérentes à l'animation, telles que la création de thèmes & décors, de jeux, d'activités manuelles, de chants, de veillées, mais aussi et surtout des unités de formation plus spécifiques mettant en exergue la psychologie du développement de l'enfant, des sensibilisations à l'inclusion et au handicap, des réflexions autour de la bienveillance, la gestion de projets... leur permettant de s'ouvrir à ces questions de

la différence, des droits de l'enfant, de leurs besoins et à l'intégrer dans les animations et activités qu'ils et elles proposeront sur le terrain. La formation, favorisant des allers-retours entre la théorie et la pratique, leur permettra non seulement de définir ces différentes notions, mais également de les vivre au travers d'animations. Les jeunes sont véritablement acteurs de leur formation.



Au terme de la formation, nous souhaitons que nos animateurs et animatrices soient à même de proposer des activités adaptées aux besoins spécifiques et à l'âge des enfants, de garantir leur sécurité physique et morale ainsi que de faire preuve d'un sens critique, d'auto-évaluation et de capacité de remise en question en tant qu'animateur et animatrice en charge d'un groupe d'enfants et en tant que membre d'un groupe ou d'une équipe d'animation. L'acquisition de compétences humaines et techniques permettra aux jeunes d'être le vecteur du projet pédagogique de la structure dans laquelle ils et elles animeront.

Combien de sessions de formations proposez-vous chaque année et quelle est la durée nécessaire pour obtenir son brevet ?

Notre formation BACV s'organise deux à trois fois par an lors des congés de détente, de printemps & d'automne, et répond à la durée effective de 300 heures, conformément au décret relatif à la formation d'animateurs et animatrices de centre de vacances. Elle s'organise en plusieurs étapes clés comportant deux niveaux de formation et une journée de clôture.

Les deux niveaux sont chacun composés de trois étapes distinctes : une journée d'accueil ambitionnant la rencontre entre les participant-es, les formateurs et formatrices, et ayant pour but la création des prémices d'une dynamique de groupe, les fondements d'une cohésion et l'élaboration d'une charte répondant à la réalité des besoins d'une vie en communauté. La seconde est une étape théorique (session de formation). Enfin, une étape pratique au sein d'un terrain de stage (centre de vacances, mouvements de jeunesse, etc.) viendra compléter chacun des deux niveaux.

Les sessions de formation théorique se déroulent lors d'un séjour résidentiel de sept jours, soit au minimum 75 heures par session. Les stages pratiques, quant à eux, doivent se dérouler dans un centre de vacances reconnu et agréé par l'ONE et comporter un minimum de 150 heures. L'ensemble du parcours de formation s'effectue en une durée maximale de 36 mois. Au terme de son parcours, chaque jeune se verra convier à une journée de clôture annuelle, marquant la fin de sa formation d'animateur ou animatrice lors de laquelle sera remis le précieux graal, le BACV.

Combien de jeunes formez-vous chaque année ?

La formation BACV que nous proposons a déjà permis à quelques 400 animateurs et animatrices d'obtenir leur brevet. Ce sont environ 20 jeunes qui les rejoignent chaque année. Nous souhaitons offrir à la jeunesse la possibilité de s'inscrire dans ce projet à taille humaine, offrant une ambiance conviviale, un accompagnement personnel, un suivi et une proximité significative de la part de l'équipe de formation. Nous œuvrons quotidiennement à adapter nos formations afin qu'elles répondent au mieux à la réalité de nos publics.

*Propos de Corentin Monard,
Chargé de projet Formation,
recueillis par Emilie Quenon*

« Personnellement, après une semaine, j'ai grandi. J'ai pris en maturité. J'étais quelqu'un de timide, je ne l'étais plus après. Je parlais aux autres comme si c'était mes amis depuis cinq mois. [...] Franchement, oui ! Là-dessus j'ai évolué, ça m'a beaucoup aidé »

Ancienne formée, BACV

100 ans du Patro : un siècle d'histoire, une année de fête inoubliable

En 2025, le Patro a soufflé ses cent bougies. Pour marquer cet anniversaire historique, le mouvement de Jeunesse a déroulé tout au long de l'année une série d'initiatives aussi festives que symboliques.

Parmi celles-ci, le Patro Express, musée itinérant retraçant l'histoire du Patro à travers la Wallonie, a permis aux jeunes et aux familles de (re)découvrir les racines, les valeurs et l'évolution du Patro. L'expérience se voulait immersive, mêlant exposition, animations "made in Patro" et un village associatif auquel le CJC a eu le plaisir de participer. On notera également le clin d'œil marquant du Manneken Pis qui fut rhabillé durant quelques jours en uniforme de patronné : un vrai symbole national !

Mais c'est le 19 avril, au parc d'Enghien, que cette année de fête a atteint son apogée. Ce jour-là, plus de 7600 patronné-es ont répondu à l'appel d'Arboréa, un monde imaginaire où « on vit Patro tous les jours ». La journée a débuté par un accueil festif sur scène avant de s'articuler autour d'un grand jeu en intersection et d'animations par tranche d'âge. L'évènement s'est clôturé par l'hymne d'Arboréa, des discours et un concert mémorable. Une véritable communion à l'image de l'esprit Patro, marquée par l'émotion collective, renforçant les liens entre patronné-es : 5647 jeunes, 1993 animateurs et animatrices et 330 bénévoles au total.



Parmi les invité-es du jour, Pauline, de l'équipe Emploi du CJC, a été marquée par la force symbolique de l'évènement : « C'est le genre de moment que tu ne vis qu'une fois. Dix mille personnes réunies autour des mêmes valeurs... ça te rappelle pourquoi tu bosses dans ce secteur. C'était historique ». Elle retient aussi la qualité des discours politiques, qu'elle a trouvés sincères et engagés : « Il y avait un vrai message sur l'accès aux loisirs et le soutien aux mouvements de Jeunesse ».

De son côté, Urielle, chargée de communication créative, représentait le CJC lors du Patro Express. Elle retient un moment aussi drôle que touchant : « Depuis que je travaille au CJC, j'avais très envie de rencontrer le Pivert, la mascotte du Patro, c'est chose faite ! ». Elle évoque une ambiance bon enfant sur le village associatif, des enfants qui écrivaient des cartes d'amour au Pivert - « C'était adorable ! » -, des échanges intergénérationnels, et une vraie curiosité, même de la part des plus jeunes, pour comprendre le rôle du CJC et découvrir des outils comme *Convictions* !

Ce centenaire n'a pas seulement célébré le passé : il a aussi ouvert un nouveau chapitre. À travers l'univers d'Arboréa, les patronné-es ont été invité-es à imaginer les 100 prochaines années. Et si l'histoire du Patro ne faisait que commencer ?

Jonathan Piroux
CJC



Secteur J : comment renforcer l'attractivité de l'emploi ?

Dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre, les difficultés de recrutement et de fidélisation touchent aussi le secteur Jeunesse. Pour mieux comprendre ces enjeux et proposer des pistes concrètes aux employeurs associatifs, l'équipe Emploi du CJC a mené un important travail d'analyse, débouchant sur une note et un outil à destination de ses membres.

Ce dossier en deux parties s'en fait le relais. La première partie propose un état des lieux de l'attractivité de l'emploi dans notre secteur, et des enjeux qui le traversent. La seconde, issue des recommandations de l'équipe Emploi, identifie des leviers concrets – qu'ils soient liés au sens et aux valeurs portées par l'organisation, au bien-être au travail ou à la politique salariale – pour renforcer l'attractivité de l'emploi dans notre secteur.

Un secteur vital... mais en perte d'attractivité

Depuis quelques années, les témoignages s'accumulent : de plus en plus de structures associatives peinent à recruter. Et lorsqu'un poste est enfin pourvu, il faut encore réussir à garder la personne plus d'un an. Ce constat, relayé de manière récurrente par les fédérations d'employeurs, les associations et les observatoires régionaux, touche aussi le secteur Jeunesse. Et il ne relève pas que d'une impression : en 2023, selon le Baromètre des secteurs associatifs en Fédération Wallonie-Bruxelles, 45 % des associations déclaraient rencontrer des difficultés de recrutement supérieures à la moyenne. Ce chiffre grimpe à 71 % – 65% dans le secteur culturel – lorsqu'il s'agit de recruter des professionnel·les de terrain ou du secteur. Par ailleurs, 19 % des associations identifiaient le recrutement comme un enjeu majeur pour le développement ou le maintien de leurs activités.

Ce qui bloque ? Une combinaison de facteurs : salaires limités, avantages extralégaux presque inexistantes, contrats précaires, absence de perspectives d'évolution, alourdissement des charges administratives, mais aussi un manque de reconnaissance, quelle soit symbolique, salariale ou organisationnelle.

Ce paradoxe est d'autant plus frappant que le secteur associatif emploie plus d'un demi-million de personnes en Belgique (546 156 salarié·es en 2022, selon la Fondation Roi Baudouin), soit une part significative de l'économie, et joue un rôle crucial dans les dynamiques sociales, éducatives, culturelles et communautaires.

Et pourtant, malgré cette ampleur, le secteur souffre d'un déficit d'image. Il reste mal compris, parfois même invisibilisé dans les politiques d'emploi classiques. Une recherche de Margot Renard et l'UNIPSO¹ pointe d'ailleurs que ni le Forem, ni le grand public ne connaissent réellement les métiers du non-marchand, en particulier dans les branches socioculturelles.

¹RENARD M. et UNIPSO, « L'attractivité des métiers, le recrutement et la fidélisation du personnel dans le secteur à profit social en Wallonie, Analyse et proposition d'un outil de diagnostic à destination des fédérations d'employeurs », (2020-2021).

Ce que les travailleurs et travailleuses cherchent... Et qu'on ne leur offre pas toujours

Chaque année, l'étude menée par Randstad Research² interroge les priorités des travailleurs et travailleuses en Belgique. En 2025, les cinq critères qui rendent un métier attractif sont, dans l'ordre :



Difficile pour le secteur associatif de cocher toutes ces cases. D'abord parce que la rémunération est régie par des barèmes (notamment ceux de la CP 329.02), qui laissent peu de marge de négociation. Ensuite, parce que les marges budgétaires des ASBL sont souvent trop faibles pour envisager des avantages extralégaux concurrentiels ou des évolutions de carrière structurées.

Dans certaines associations, même le simple fait d'offrir un vélo de société ou une assurance hospitalisation semble relever de la science-fiction. L'écart se creuse avec les secteurs marchands et publics, mieux dotés en incitants. En effet, la plupart des ASBL dépendent de subsides à l'emploi, et ces subsides ne suivent pas l'évolution des salaires liés à l'ancienneté. Le secteur marchand, quant à lui, ne dépend absolument pas de subsides, puisque ce secteur peut générer du bénéfice. L'écart se creuse donc davantage à mesure que l'on ajoute de l'ancienneté à fonction comparable. Et ce décalage est d'autant plus dur à vivre que les salarié-es du non-marchand observent que leurs compétences pourraient être mieux payées ailleurs – y compris pour un job avec moins de responsabilités.

Ce malaise se traduit parfois par une impression de déséquilibre entre l'investissement personnel fourni et la reconnaissance reçue. Et quand le cœur n'y est plus, l'engagement s'émousse. Pire, il peut se transformer en frustration ou en départ.

On ne reste pas juste « parce qu'on y croit »

Heureusement, le secteur Jeunesse attire encore. Les gens ne le choisissent pas « par défaut ». Beaucoup y entrent par conviction, par passion, par adhésion à des valeurs. Ils et elles veulent travailler pour une cause, contribuer à une mission collective, transmettre, accompagner, transformer.

L'étude de Randstad met d'ailleurs en lumière l'évolution de l'importance du sens. La progression soudaine du souci de l'environnement et de la société est frappante. Près d'un-e répondant-e sur cinq inscrit ce critère dans le top 5 des raisons qui le pousseraient à choisir un employeur spécifique. Si auparavant, la part de ce facteur ne dépassait jamais les 15 %, chez les jeunes, il s'élève aujourd'hui à 25 %.

²Randstad. (s. d.). 6 avantages pour le personnel qui ne coûtent pas cher. Randstad.
www.randstad.be/fr/workforce360/strategic-talent-management/6-avantages-personnel-qui-ne-cootent-pas-cher/



MOTIVATION



CADRE DE TRAVAIL



SENS



SALAIRE



SUPPORT



INSPIRATION



EVOLUTION

Ce moteur est puissant. Mais il ne suffit pas. La motivation liée au sens, aussi essentielle soit-elle, ne remplace ni un salaire correct, ni un cadre de travail sain, ni des perspectives d'évolution. Ce n'est pas un garde-fou contre le découragement, ni une protection contre l'épuisement.

Le risque ? C'est de tabler uniquement sur l'engagement personnel pour compenser les manques structurels. C'est une tentation fréquente dans nos milieux : on parle de vocation, de « feu sacré », de don de soi. Mais le don, s'il n'est jamais reconnu, peut finir par consumer celles et ceux qui le portent.

La fidélité des équipes ne doit pas être considérée comme un dû. Elle se cultive, se soutient, se construit. Et pour cela, il faut s'intéresser à ce qui pousse les gens à rester... Ou à partir.

Les vrais leviers de rétention

Une synthèse de Cézanne et Guillon (2013)³, propose une typologie éclairante des déterminants de la fidélité au travail :

- Les facteurs individuels : liés à la personne, à son histoire, à ses valeurs. Ce sont ceux sur lesquels l'organisation a peu de prise.
- Les facteurs contextuels : ils concernent les conditions concrètes de l'emploi (horaires, salaire, flexibilité, équilibre vie pro/perso, sécurité...). Là, l'organisation peut agir.
- Les facteurs relationnels : qualité du management, autonomie, reconnaissance, ambiance de travail. C'est souvent ici que tout se joue, surtout dans des petites équipes.

Dans le secteur associatif, ces deux derniers leviers sont particulièrement importants. Quand les budgets sont serrés, l'ambiance, la qualité des relations, la clarté du projet collectif peuvent devenir des outils puissants pour fidéliser.

Mais cela suppose une volonté réelle de construire une culture d'organisation humaine et cohérente. Pas juste une mission sur papier, mais des pratiques concrètes : prise en compte des besoins, reconnaissance des efforts, liberté d'initiative, feedbacks bienveillants, possibilité de se former et de progresser.

Recruter, fidéliser : une urgence politique

Ces constats ne sont pas nouveaux. Mais ils deviennent urgents à prendre en compte, à l'heure où le secteur peine à se renouveler. Si les structures de Jeunesse veulent continuer à jouer leur rôle dans la société, elles doivent pouvoir compter sur des équipes solides, compétentes, engagées, et surtout, soutenues.

La deuxième partie de ce dossier explorera les leviers concrets que les employeurs du secteur peuvent activer, à leur échelle, pour renforcer l'attractivité de leurs postes. Des pistes existent. Il est temps de les faire vivre.

Des leviers concrets pour attirer et fidéliser

Face aux constats posés dans la première partie, il est essentiel de passer à l'action. La bonne nouvelle, c'est qu'il existe une série de pistes – à la fois humaines, organisationnelles et financières – que les employeurs peuvent activer. Cette seconde partie du dossier propose des leviers concrets, inspirés du travail mené par l'équipe Emploi du CJC, pour aider les associations à renforcer l'attractivité de leurs emplois et à fidéliser leurs équipes.

³Cézanne, C., & Guillon, O. (2013). Manifestations, déterminants et conséquences de la fidélité des salariés : une grille de lecture critique. *Recherches en Sciences de Gestion - Management Sciences - Ciencias de Gestión*, (97), 127-143.

Le maintien du sens

Lors de la recherche d'emploi, l'objectif sociétal de l'organisation peut être un des critères déterminants dans le choix d'un employeur. Tout au long de la relation de travail, l'employeur qui souhaite maintenir ses employé-es motivé-es, aura une attention à assurer la cohérence permanente entre les missions et valeurs véhiculées par l'organisation. Celles-ci doivent être portées aussi bien en interne (gestion d'équipe, culture d'entreprise, décisions, politiques internes, messages véhiculés...) qu'en externe (positionnement socio-politique, valeurs et objectifs affichés, engagements sociétaux, actions posées...). Cette cohérence entre valeurs externes et vécu interne est appelée « congruence ». Au plus elle sera forte, au plus l'association pourra fidéliser ses collaborateurs et collaboratrices. A contrario, au plus la congruence sera faible, au plus le personnel se démotivera rapidement.



Voici quelques pistes à explorer, idéalement en collaboration avec les membres de l'équipe :

- Mettre en place des politiques en lien avec les valeurs qui les animent et dans lesquelles ils et elles peuvent s'impliquer ;
- Mettre en place des politiques leur permettant de sépanouir professionnellement et personnellement ;
- Améliorer et maintenir l'ambiance de travail au sein de l'association, ainsi que la cohésion d'équipe ;
- Mettre en place un processus d'accueil clair et dynamique des nouvelles recrues ;
- Repenser les mécanismes de décisions internes (transparence, bonne gouvernance, intelligence collective, etc.) afin d'inclure davantage le personnel.

- Former les responsables d'équipe à la communication orale et écrite, au management, aux techniques d'évaluation et à donner des feedbacks positifs ;
- Instaurer une dynamique où les membres du personnel sont régulièrement félicité-es, encouragé-es et remercié-es pour leur travail, ce qui implique d'instaurer des feedbacks réguliers ;
- Favoriser la prise d'initiative des travailleurs et travailleuses et permettre que ces initiatives prennent vie en fixant éventuellement des limites, y compris pour des moments informels visant à créer du lien entre les employé-es ;
- Reconnaître les compétences et expertises et encourager au développement de celles-ci par le biais de la formation ;
- Permettre des perspectives d'évolution des fonctions ou des tâches lorsque le fonctionnement de l'organisation s'y prête ;
- Considérer l'avis des membres de l'équipe et cultiver les relations de confiance ;
- Développer l'écoute et la solidarité, favoriser la bonne humeur sur le lieu de travail, tisser des liens avec les membres de l'équipe, etc.

Entretenir la reconnaissance

La reconnaissance et la valorisation des membres du personnel permet d'augmenter leur engagement, de créer un environnement de travail positif, d'encourager la prise d'initiative, etc. Elle se joue essentiellement au niveau de l'attitude des employeurs ou des responsables vis-à-vis de leurs équipes.



Réduire l'écart entre salaire brut et salaire net

Tout d'abord, il s'agit de bien comprendre la différence entre salaire brut et salaire net. D'un côté, le coût d'un salaire pour l'employeur correspond au salaire brut majoré des cotisations patronales. Celles-ci correspondent à 33 % dudit salaire et alimentent la sécurité sociale (ONSS).

De son côté, le ou la salarié-e perçoit un montant net correspondant au salaire brut diminué de 13,07 % de cotisations personnelles et du précompte professionnel. Les cotisations personnelles alimentent la sécurité sociale (ONSS) et le précompte est une taxe perçue par l'Etat. Le montant de ce dernier varie selon la situation personnelle de chaque salarié-e .

Coût du travailleur ou de la travailleuse	3 900 €
+ cotisations patronales : ONSS employeur (entre 25 et 35%)	+33%
Rémunération brute	3 000 €
Cotisations personnelles du travailleur ou de la travailleuse : ONSS 13,07%	- 13,07%
Rémunération imposable	2 607,90 €
Précompte professionnel	-PP
Rémunération nette	1 944,67 €

La clé se trouve donc dans les mécanismes permettant de réduire l'écart entre salaire brut et salaire net. Si l'on augmente le salaire brut d'une personne, des cotisations patronales et personnelles vont s'appliquer : l'impact de l'augmentation est faible. Optimiser un salaire, c'est limiter un maximum la différence entre le coût total pour l'employeur et la somme perçue par le ou la salarié-e. La satisfaction sera plus grande pour tout le monde de gonfler le salaire net par le biais d'avantages extralégaux, souvent exempts de cotisations. Ces mécanismes permettent, lorsqu'ils s'accompagnent de politiques salariales attractives, de booster l'attractivité d'une organisation et de retenir certains profils. Le revers de la médaille : les systèmes de protection sociale et des services publics ne sont pas alimentés par cette forme de rémunération .

Avantages extralégaux

Les « avantages extralégaux », ce sont toutes les options pécuniaires qui permettent d'augmenter la rémunération nette des salarié-es. Tous les avantages ne bénéficient pas des mêmes exemptions : certains sont exempts des cotisations patronales, d'autres des cotisations personnelles, ou d'autres encore du précompte professionnel. C'est l'ensemble de ces avantages pécuniaires, des politiques d'entreprises en matière de rémunération, d'aménagement du cadre et du temps de travail ainsi que des politiques de bien-être qui forment la politique salariale.

Avantages nets (exempts de cotisations patronales, de cotisations personnelles et de précompte professionnel) :

- Chèques⁴: chèques-repas, chèques culture/sport, éco-chèques, chèques cadeaux, qui permettent l'achat de produits et services.
- Vélo d'entreprise : mise à disposition d'un vélo en remplacement d'un avantage existant non exempté.
- Assurances hospitalisation : prime collective souscrite par l'employeur pour couvrir des frais médicaux importants.

Avantage uniquement soumis au précompte professionnel :

- Allocations familiales extralégales : complément aux allocations pour les employé-es qui ont des enfants.

Avantage uniquement soumis aux cotisations personnelles :

- Assurances groupe pour le deuxième pilier de pension : prime collective qui finance les pensions complémentaires des travailleurs et travailleuses.

Avantages soumis aux cotisations patronales et aux cotisations personnelles :

- Primes de fin d'années et treizième mois : somme brute perçue en fin d'année et calculée au prorata des prestations.
- Bonus lié au résultat (CCT 90) : bonus salarial octroyé par l'employeur si les équipes atteignent des objectifs collectifs.

⁴Selon les annonces du Gouvernement Arizona, à l'avenir, seuls les chèques-repas seront conservés. Tous les autres types de chèques seront supprimés.

Qu'est-ce que le Plan cafétéria ?

Le Plan cafétéria (aussi appelé rémunération à la carte ou rémunération flexible) est un mécanisme légal qui permet de proposer une rémunération « à la carte » au personnel. Dans notre secteur, étant donné que les salaires sont déterminés par des barèmes, le budget alloué à cette flexibilité est nécessairement le montant octroyé pour la prime de fin d'année ou le treizième mois. Dans ce cadre, l'opération est neutre financièrement pour l'employeur. Mais si l'association peut se le permettre, elle peut aussi dégager un budget supplémentaire.

En convertissant le montant brut de sa prime, le travailleur ou la travailleuse pourra choisir l'avantage qui lui convient le mieux (vacances supplémentaires, leasing vélo...). Le panel d'avantages disponibles dépendra de la politique salariale de chaque association. Cette opération permet de transformer un avantage qui est soumis aux cotisations ONSS et au précompte professionnel en avantages exemptés de ces cotisations. In fine, le net en poche sera plus élevé.



Concilier travail, vie privée et bien-être

Il existe aussi des actions non monétaires pour améliorer l'attractivité de l'organisation et fidéliser le personnel déjà occupé. Celles-ci portent essentiellement sur le bien-être. Attention, ces mesures ne sont compétitives que si elles vont au-delà de ce qu'impose la loi en termes de bien-être au travail.

L'attention à l'équilibre vie privée - vie professionnelle est de plus en plus considérée comme essentielle pour le personnel. Elle peut se traduire par des mesures très concrètes : flexibilité des horaires (horaires flottants, régimes hebdomadaires alternés, etc.), politique de télétravail, diminution du régime de travail par semaine avec maintien de la rémunération, augmentation du nombre de jours de congés (de vacances, de circonstance, d'ancienneté), etc.

On peut également envisager de mettre en place une politique d'absences autorisées (et rémunérées) pour se rendre à des rendez-vous médicaux, faire du volontariat ou un don de sang, en cas de douleurs menstruelles, d'obligations parentales, etc.

Il est reconnu qu'accorder plus de temps pour la vie privée entraîne une diminution des absences, une réduction du stress, une meilleure attractivité sur le marché de l'emploi, une augmentation de la productivité et de manière globale, une augmentation de la satisfaction au travail.

Ces exemples ne sont pas une liste exhaustive des mesures qui peuvent être envisagées au sein de l'organisation. Il est préférable de s'assurer en amont de la cohérence de ces mesures avec les besoins du personnel.

Comment mettre en place une politique salariale cohérente ?

L'octroi d'un avantage plutôt qu'un autre découle d'une réflexion et d'une stratégie. L'employeur a tout intérêt à réfléchir à l'impact qu'il souhaite avoir en créant sa politique salariale (recruter, enrayer le turnover, fidéliser, remotiver...). En effet, il ne serait, par exemple, pas pertinent d'octroyer une allocation familiale extralégale dans une organisation constituée à 80 % d'employé-es sans enfant.

À noter que ces stratégies de rétention sont à construire et réévaluer régulièrement en regard du marché du travail actuel et des attentes des nouvelles générations. L'employeur peut également sonder son personnel. L'équipe emploi du CJC propose quatre critères pour déterminer les avantages les plus pertinents à mettre en place dans son organisation.

1. Congruence

L'employeur doit identifier ce que l'organisation souhaite encourager, ce qui est en concordance avec ses objectifs et valeurs affichés. En fonction, il détermine les avantages extralégaux à proposer, pour que ces derniers soient compatibles avec l'image que l'ASBL souhaite véhiculer.

2. Niveau d'adhésion

Le niveau d'adhésion est le degré d'intérêt que les employé-es accordent aux différents avantages. Certains sont plébiscités alors que d'autres ont peu d'intérêt aux yeux du personnel, bien qu'ils aient la même valeur monétaire. Ce niveau d'adhésion peut varier selon plusieurs facteurs. Par exemple, du personnel plus âgé va préférer une assurance hospitalisation ou une assurance groupe, et des membres de l'équipe qui souhaitent aller au travail à vélo vont préférer un leasing vélo.

Ce critère peut être analysé en collaboration avec le personnel de l'association, afin de connaître exactement ses besoins. Il est important de prévoir une bonne communication au préalable, au risque de créer des attentes non réalisables.



3. Facilité de mise en œuvre

Le suivi administratif qui découle de la mise en place d'avantages extralégaux peut également être un critère de choix. L'équipe des ressources humaines étant souvent limitée, il faut réfléchir à l'impact que ces évolutions de politiques salariales pourraient avoir sur la charge de travail de ces personnes. Il ne faut pas non plus oublier que l'implémentation de certains avantages nécessite la modification de textes (règlement de travail, ROI...) ou la rédaction de conventions individuelles, ce qui peut prendre du temps !

Certains secrétariats sociaux proposent un accompagnement lors de la mise en place de ces avantages ainsi qu'un soutien concernant son opérationnalisation.

4. Budget

L'octroi de nouveaux avantages extralégaux est évidemment tributaire de l'établissement d'un budget. Il est essentiel d'analyser ces questions budgétaires au cas par cas selon les particularités et subsides propres à chaque association.

L'équipe Emploi a réalisé un travail de budgétisation de chaque avantage. En partant d'un salaire brut mensuel temps plein et moyen de 3500 € brut, ainsi qu'en tenant compte des éventuelles cotisations patronales, l'exercice a permis d'estimer et d'illustrer concrètement les différences de budget à prévoir pour la mise en place de chaque avantage.

À titre d'exemple, l'octroi d'un chèque repas de 8 € par jour de prestation coutera annuellement 1600 € à l'employeur, auxquels s'ajoutent les coûts de l'opérateur. En comparaison, le treizième mois nécessitera un budget de 4655 € par an (cotisation patronales comprises), avec un ratio brut-net défavorable par rapport aux chèques repas, puisqu'il s'agit d'un avantage soumis aux cotisations ONSS et au précompte professionnel.

Aller plus loin, ensemble

Ce dossier n'a pas la prétention d'épuiser le sujet, mais bien de lancer une dynamique. Si vous êtes une organisation membre du CJC et que vous souhaitez aller plus loin, bénéficier d'un accompagnement ou d'un regard extérieur pour travailler sur l'attractivité de vos emplois, l'équipe Emploi du CJC est là pour vous soutenir. N'hésitez pas à la contacter : ce travail commence souvent par une simple discussion.

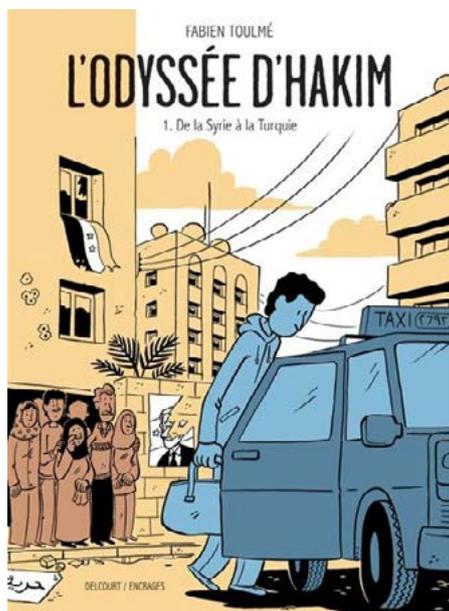
*Pauline Gigot,
Jonathan Piroux
et Louise Warnon
CJC*



Les coups de coeur culturels de l'équipe

Dans cette rubrique, quelques membres de l'équipe vous proposeront, à chaque numéro, des recommandations culturelles. Pour cette édition, Emilie et Estelle de l'équipe Communication, Céline de l'équipe AFL, Laura notre Présidente ainsi que Corentin de l'équipe Emploi vous présentent leurs coups de coeur du moment.

EMILIE VOUS PROPOSE



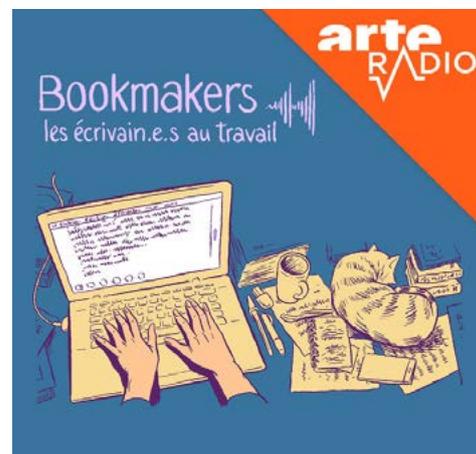
L'odyssée d'Hakim de Fabien Toulmé

« L'Odyssée d'Hakim » de Fabien Toulmé est une bande dessinée émouvante et inspirante qui raconte le parcours d'un réfugié syrien. Le travail sur les illustrations et la narration vous plongeront dans la réalité des crises migratoires. Ce récit est captivant et regorge d'espoir et de résilience. Si vous cherchez une BD à dévorer cet été, elle est faite pour vous. Bonne lecture !

LAURA VOUS PROPOSE

Le podcast « Bookmakers »

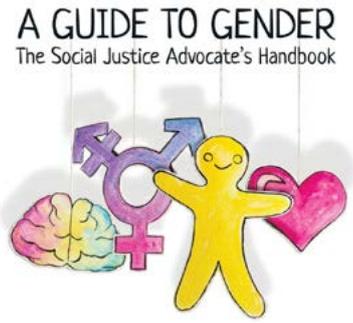
Si vous avez toujours eu envie de savoir ce qui se cachait dans la tête de vos écrivain-es francophones préférés-es, je vous invite à écouter le podcast Bookmakers d'ARTE Radio. Voilà une plongée de deux à trois heures dans les secrets d'écriture de Nancy Huston, Alain Damasio, et bien d'autres encore !



ESTELLE VOUS PROPOSE

Le livre « *The Social Justice Advocate's Handbook : A GUIDE TO GENDER* » de Sam Killermann

Sam Killermann est un activiste de justice sociale qui a créé un modèle pour appréhender le concept de genre : le « genderbread person ». Dans ce modèle, libre de droit, qu'il explique dans son livre, l'auteur évoque également les privilèges, le féminisme, le cycle d'oppression... Si vous vous sentez parfois perdu-e face aux concepts d'identités de genre, d'expressions de genre, d'orientations sexuelles... Ce livre est votre guide !



CORENTIN VOUS PROPOSE



Le film « *The Apprentice* »

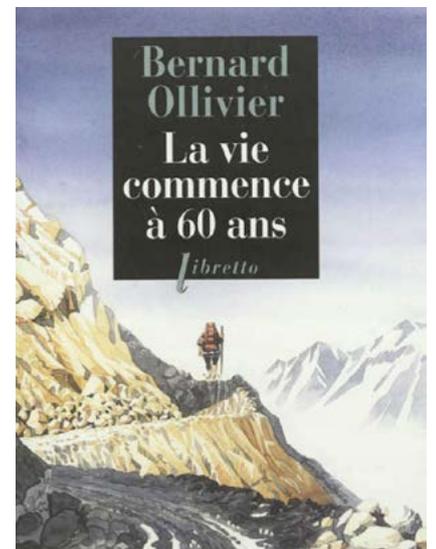
Dans une époque marquée par l'instabilité politique et l'aggravation des inégalités socio-économiques, *The Apprentice* trouve un écho tout particulier. Le récit retrace la construction de la pensée d'un homme d'affaires qui, quelques décennies plus tard, se hissera jusqu'à la tête du pays de l'Oncle Sam. Derrière l'illusion de la réussite, et sous l'influence d'une figure décisive, Trump pose les bases de son emprise future sur le pouvoir.

CÉLINE VOUS PROPOSE

Le livre « *La vie commence à 60 ans* » de Bernard Ollivier

Non, la retraite ce n'est pas le début de la fin ! Ce n'est pas non plus le consumérisme à outrance de mannequins « seniors » qui courent après leur jeunesse. C'est le début d'une vie enfin libre. Elle est dans le mouvement, l'action, la plénitude. L'occasion rêvée de réaliser des projets longtemps différés, d'être créatif et citoyen.

À travers cette histoire, j'aimerais faire passer un message : « Cueille le moment présent sans te soucier du lendemain »



Montée de l'extrême droite en Belgique : regards croisés de deux militant·es Jeunes CSC

Le sous-financement des ASBL et de la culture, la désinformation, l'arrivée d'anciens membres d'extrême droite et de Rudy Aernoudt au MR, le Vlaams Belang deuxième parti de Flandre où le cordon sanitaire a sauté dans quatre villes, la parole raciste, homophobe, et misogyne qui se libère, le cordon médiatique attaqué et la RTBF dans le viseur.



Emilie, 24 ans, future assistante sociale et Jordan, 30 ans, travailleur à la MC sont inquiet·es. Les mesures du gouvernement Arizona et la banalisation des idées d'extrême droite jettent un froid sur leur avenir.

Face à ce sombre tableau, comment vous sentez-vous ?

E : Je suis inquiète. J'ai choisi un métier dans le social. On va peut-être m'imposer de rejeter certaines populations. Mais j'ai des professeur·es qui se rebellent en nous donnant des astuces pour résister au système. J'espère avoir un esprit critique assez fort pour entrer en désobéissance civile, car j'ai peur pour ma vie personnelle.

J : C'est déprimant, mais il faut continuer à s'informer. D'origine asiatique, j'ai grandi dans un village où j'ai subi des propos racistes. Si l'extrême droite passe au pouvoir, des mesures discriminatoires seront mises en place : on le voit déjà avec celles pour dissuader de demander la nationalité belge ou de faire des études.

Vous êtes aussi militant·es au sein des Jeunes CSC. Comment lutez-vous contre ce basculement de notre société ?

E : Je réagis beaucoup sur X et Instagram. Je lutte contre la désinformation et la banalisation des idées d'extrême droite en déconstruisant les discours, pas pour convaincre les extrêmes, mais pour influencer les autres. J'ai emmené ma petite sœur le 4 mai au Fort de Breendonk pour la commémoration de la défaite nazie et j'ai assisté au spectacle Idées noires le 8 mai à Namur. J'essaie aussi d'impliquer les gens de ma classe.

J : Je discute avec mes proches. Je conseille de lire « Résister » de Salomé Saqué. S'investir dans les Jeunes CSC ou une autre association permet de créer du lien, de se former et de casser l'individualisme promu par l'extrême droite. J'ai participé à la projection de « Jouer avec le feu » le 8 mai à Mouscron.

Pourquoi est-ce important d'agir comme tu le fais ?

E : Nous devons retenir les erreurs du passé. Nous sommes tous et toutes légitimes d'être sur cette Terre. C'est horrible de nous monter les un·e· contre les autres et de remettre en question la dignité humaine.

J : L'extrême droite fonctionne par cercle : les étranger·es sont visé·es, puis les femmes, les personnes LGBTQIA+, les malades, les chômeurs et chômeuses, les pensionné·es... ça finira par toucher tout le monde. Et à ce moment-là, sans contre-pouvoirs, il sera trop tard pour revenir en arrière.

*Propos recueillis par Marie-Aude Calvagna
Chargée de communication chez les Jeunes CSC*

2025 : comment prétendre faire de l'éducation aux médias sans prendre position ?

Récemment, certaines actualités internationales ont malheureusement rendu notre travail d'éducation aux médias par et pour les jeunes incontournable. Nous entrons dangereusement dans l'ère de la post-vérité. Une époque où le mensonge est banalisé et où les faits objectifs ont moins d'importance que des fables subjectives où l'émotion est reine. Les médias pullulent d'exemples et agrandissent, chaque jour, un peu plus la fenêtre d'Overton¹.

C'est dans ce climat anxiogène et inégalitaire que Mark Zuckerberg, le patron de Meta² a décidé, pour « restaurer une certaine liberté d'expression et limiter la censure », d'arrêter le fact-checking³, de délocaliser les équipes de modération de la Californie vers le Texas, plus conservateur. Il va aussi collaborer avec Trump pour repousser les restrictions internationales de protection des utilisateurs et utilisatrices, arrêter sa politique interne d'inclusivité et valoriser toutes positions masculinistes, tout discours de domination et tout contenu politique. Tout un programme...

Dès lors, il est impossible pour Action Médias Jeunes de ne pas prendre position. Stimuler l'esprit critique des jeunes nécessite une posture éthique, éclairée et respectueuse afin d'évoluer dans un monde plus juste et inclusif.

Sur le terrain, ce sont aussi ces valeurs que nous défendons ardemment. Nous avons créé, par conséquent, une toute nouvelle animation qui mêlent réflexion et action : « Dialogue en ligne ». Nous mettons les jeunes successivement dans la peau d'un-e producteur ou productrice de contenus en ligne, puis dans la peau d'une plateforme. Que peut-on « dire » en ligne ? Comment les plateformes modèrent-elles (ou pas) les contenus ? Comment elles favorisent la polarisation et le clash dans un but idéologique et/ou marketing ? C'est tout l'objet de la réflexion qu'on veut partager avec les jeunes afin qu'ils soient plus critiques face à ces réseaux consommés quotidiennement.



Face à tous ces événements, se joue une autre question cruciale, rester ou pas sur ces réseaux sociaux ? Après avoir étudié la question et pour ne pas laisser ces espaces d'expression, et les personnes qui s'y trouvent, à la merci d'algorithmes qui favorisent les discours de haine, de discrimination et la désinformation, notre équipe a décidé de rester sur Instagram et Facebook.

Cependant nous restons pour :

- suivre les pratiques numériques des jeunes et l'évolution des réseaux sociaux ;
- partager notre réalité de terrain et offrir des clés de compréhension des médias ;
- défendre une vision de l'éducation aux médias et de la société basée sur le respect de chacun-e.
- rester en contact avec notre public, bien entendu !

Mais pas à n'importe quel prix ! Nous ne boosterons plus aucun post ; n'hésitez donc pas à visiter nos comptes, notre site Internet et à vous inscrire à notre newsletter pour rester au courant de nos activités d'éducation aux médias, plus nécessaires que jamais.

L'éducation aux médias n'est désormais plus uniquement une activité d'éducation, mais aussi un moyen de défense qui devrait être remboursé par la mutuelle (tant qu'on en a une ;-))

*Laurent Debry & Johnathan Manzitto
Action Médias Jeunes*

¹ Aussi connue comme la fenêtre de discours, est une métaphore qui désigne l'ensemble des idées, opinions ou pratiques considérées comme plus ou moins acceptables par l'opinion publique d'une société donnée. – Wikipédia

² Instagram, Facebook et Whatsapp

³ vérification des sources

LABY // FORMATION

Organisées en collaboration avec Résonance, les formations du CJC sont destinées aux cadres, permanent-es et volontaires, des organisations membres du CJC. Ces formations ont pour objectif d'aiguiller les équipes d'animation des associations dans leur travail et de leur faire découvrir les spécificités du secteur de la Jeunesse. Développement de nouvelles compétences, rencontres et partages d'expériences constituent les maîtres mots des formations Laby du CJC.

Nos prochaines formations sont la Laby Secteur J : les financements de projets les 16, 21 et 23 octobre et la Laby Secteur J : les premiers pas les 27 novembre et 4 décembre.

Plus d'informations sur notre site : <https://cjc.be/-Formations-LABY-338-.html>

OJ.BE // SITE

Sur OJ.be, vous pouvez retrouver toutes les Organisations de Jeunesse, mais également les activités ou les ressources qu'elles proposent. Si vous êtes une OJ, n'oubliez pas de mettre à jour régulièrement votre profil !

Plus d'informations : <https://organisationsdejeunesse.be>

MAITRISE LES MÉDIAS SOCIAUX DE MANIÈRE CITOYENNE // FORMATION

Outils d'expression, de sensibilisation ou de promotion, les médias offrent un large spectre de possibilités pour atteindre ses objectifs. Action Médias Jeunes vous propose de passer en revue différents fonctionnements des réseaux sociaux pour envisager, théoriquement et pratiquement, de potentielles actions de communication en fonction de vos réalités et de vos valeurs. Savoir les utiliser, c'est bien, mais savoir le faire en connaissant les enjeux politiques, économiques et sociaux qui les sous-tendent, c'est encore mieux ! Cette formation qui aura lieu le 18 novembre est gratuite, programmée dans le cadre de la Semaine de l'Éducation Aux Médias.

Plus d'informations : <https://www.csem.be>

OUT OF THE BOOKS // SALON

Ne manquez pas le salon Out of the Books, du 1 au 3 octobre 2025 à La Sucrierie à Wavre. Trois jours pour explorer les pédagogies de demain ! Le festival Out of the Books réunit enseignant-es, parents et professionnel-les de l'éducation autour de conférences inspirantes, d'ateliers participatifs et de moments d'échange. L'objectif ? Découvrir des pratiques innovantes, partager des expériences concrètes et repenser ensemble l'éducation. Une occasion unique de faire le plein d'idées, d'outils et de connexions pour transformer les apprentissages. Vous pourrez même y retrouver le CJC !

Plus d'informations :

<https://outofthebooks.com/festival/>

La culture, ça sauve

C'est ce que je me dis à chaque turbulence. Alors, choisir une poignée d'œuvres pour se présenter ne fut pas simple. Je retiens trois œuvres qui, par leur message, se dressent comme des phares.

Un psaume pour les recyclés sauvages de Becky Chambers

Les romans, ce sont ces endroits qui me tiennent compagnie depuis l'enfance. Grâce à la lecture, je voyage à travers les époques et les imaginaires. C'est le genre de la science-fiction que j'affectionne énormément, car il agit comme un catalyseur de mondes possibles. C'est d'ailleurs pour cela que j'ai fait des études en littératures francophones et anglophones. En 2019, j'ai rejoint le journal Karoo d'Indications en tant que journaliste culturelle. Faire partie d'Indications, c'est ce qui m'a permis de garder un ancrage dans ce monde instable et faire partie d'un tout avec d'autres jeunes, d'autres rêveur-euse-s à la plume. Je vois dans la culture la possibilité de rassembler les individus pour réfléchir à quel monde nous voulons bâtir. J'anime d'ailleurs un club de lecture chez moi depuis plus d'un an !

Atlas des plantes de mauvaise vie de Olivia Molnár et Aldwin Raoul

Parce que pour pouvoir tourner notre regard vers l'avenir, il faut s'enraciner quelque part, j'ai voulu en apprendre plus sur l'environnement qui nous entoure. Formations en guide-nature, reconnaissance et cuisine des plantes sauvages, j'ai dans ma besace une attention particulière pour ce vivant qui vit à nos côtés. Originaire de Bruxelles, j'ai étendu mes racines à plusieurs endroits : de Bruxelles à Namur, en passant par Limal, Leicester et Montréal. De chaque endroit habité, je garde des manières de vivre et des rencontres. Tout comme ces plantes qui trouvent des interstices entre les dalles de béton, mes années post-études furent des percées à travers le béton trop épais du monde du travail. Dans mes expériences de travail – en relations internationales et en tant que professeure – ce qui m'a nourrie plus que tout autre chose, c'est la collaboration entre chacune et chacun. C'est cette volonté commune de faire exploser ce béton pour laisser fleurir toutes et tous.



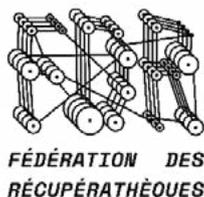
Sois jeune et tais-toi de Salomé Saqué

Être jeune aujourd'hui, c'est avoir comme première expérience son vécu. C'est tenter de transformer ce vécu en boussole, en paroles, en actes. C'est faire sa place dans un monde aux possibilités cadencées. Être Présidente du CJC, c'est garder cela en tête. C'est accompagner mes actions en pensant à l'intérêt de la jeunesse, qui me paraît parfois loin de mes tâches au quotidien. C'est la direction que je me suis donnée pour ces deux années : garder le contact avec cette jeunesse à travers les OJ, entretenir les liens et fortifier le sentiment de collectivité !

*Laura Lievens
Présidente du CJC*

Fédération d'Organisations de Jeunesse reconnue par la Fédération Wallonie-Bruxelles

Le Conseil de la Jeunesse Catholique (CJC) regroupe 25 associations œuvrant dans le domaine de la Jeunesse.



CONTACT
Conseil de la Jeunesse Catholique
Rue des Drapiers 25
1050 Ixelles
02 230 32 83
cjc@cjc.be
www.cjc.be

Pour suivre l'actualité des Organisations de Jeunesse, rendez-vous sur la plate-forme

ORGANISATIONS DE JEUNESSE.be
Plate-forme associative des Organisations de Jeunesse

Avec le soutien de la Fédération Wallonie-Bruxelles,
de la Région wallonne et de la Région de Bruxelles-Capitale.