



COORDÉF INFO

Newsletter de la Coordination et Défense des services sociaux et culturels

Mars 2022

CE MOIS-CI !

Actualités juridiques | p.04

- Les dernières actualités relatives au COVID-19
- Les aides à l'emploi à disposition des employeurs
- Le nouveau dispositif APE
- Accord du non-marchand wallon
- Accord du non-marchand en FWB

Augmentation progressive du revenu minimum mensuel moyen garanti : première étape au 1er avril 2022 | p.07

Charte d'engagement pour plus d'accessibilité | p.08

La Box Numérique | p.9

Agenda et formations | p.11

Flash Associatif : 13 Rue Roture ASBL | p.12



INTERDICTION DE LA MISE À DISPOSITION DE TRAVAILLEURS | p.02

Dans le cadre de vos activités, il est parfois nécessaire que votre structure recoure aux services d'une autre structure. Cette dernière vous envoie donc des travailleurs qui viennent travailler pour vous, que ce soit pour donner une formation, réaliser des travaux, ou toute autre prestation. Il est alors tentant de

parler de « mise à disposition de travailleurs ».

Or, un tel prêt de personnel avec transfert de l'autorité patronale est en principe interdit en Belgique. L'objectif de cette interdiction est d'empêcher le dumping social. Il existe cependant quelques exceptions légales.

ADHÉREZ À LA NOUVELLE CENTRALE D'ACHATS DE LA CODEF ! | p.10

La CODEF vous invite à adhérer à la centrale d'achats afin de bénéficier des marchés publics dont celui des assurances réalisés pour ses associations.

INTERDICTION DE LA MISE À DISPOSITION DE TRAVAILLEURS

Dans le cadre de vos activités, il est parfois nécessaire que votre structure recoure aux services d'une autre structure. Cette dernière vous envoie donc des travailleurs qui viennent travailler pour vous, que ce soit pour donner une formation, réaliser des travaux ou toute autre prestation. Il est alors tentant de parler de « mise à disposition de travailleurs ».

Or, la mise à disposition de travailleurs est en principe interdite en Belgique.



Qu'est-ce que la mise à disposition de travailleurs ?

Mettre à disposition de travailleurs signifie qu'un employeur A prête son personnel à un employeur B en lui transférant son autorité patronale. C'est donc l'employeur B, chez qui les travailleurs sont envoyés, qui exerce l'autorité patronale alors que celle-ci est normalement réservée à l'employeur A, avec qui les travailleurs ont conclu un contrat de travail.

Un tel prêt de personnel avec transfert de l'autorité patronale est donc interdit en Belgique. L'objectif de cette interdiction est d'empêcher le dumping social. Il existe cependant quelques exceptions légales.

Bases légales :

[Loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs, articles 31, 32 et 32bis](#)

[Arrêté royal du 17 juillet 2013 mettant en œuvre l'article 31, § 1er, alinéa 5, de la loi du 24 juillet 1987](#)

Quelles sont les exceptions à l'interdiction de mise à disposition de travailleurs ?

Par exception, la mise à disposition de travailleurs (transfert d'autorité patronale complet) est autorisée par la loi dans cinq situations :

- Travail intérimaire, via une entreprise de travail intérimaire agréée et dans le respect des conditions légales ;
- Mise à disposition pour une durée limitée, moyennant l'autorisation préalable de l'inspection du travail (plus d'informations sur [le site du SPF Emploi](#)) ;
- Mise à disposition dans le cadre d'un trajet de mise au travail approuvé par la Région (plus d'informations sur [le site du SPF Emploi](#)) ;
- Mise à disposition dans le cadre d'un groupement d'employeurs ;
- Dérogations spécifiques dans le secteur public.

Chacune de ces exceptions est strictement encadrée par la loi et le respect des conditions légales est nécessaire pour éviter les sanctions.

Quelles sont les sanctions en cas de mise à disposition de travailleurs ?

L'utilisateur et le travailleur mis illégalement à sa disposition sont considérés comme étant liés par un contrat de travail à durée indéterminée dès le début des prestations auprès de l'utilisateur auquel les travailleurs mis à disposition peuvent mettre fin sans préavis ni indemnités jusqu'à la date à laquelle ils n'auraient normalement plus été à la disposition de l'utilisateur.

Les deux employeurs, l'utilisateur et celui qui a illégalement mis des travailleurs à la disposition de celui-ci, sont solidairement responsables du paiement des cotisations sociales, rémunérations, indemnités et avantages qui découlent de ce contrat de travail à durée indéterminée.

Le Code pénal social fixe également, pour les deux employeurs concernés, une amende pénale de 800 à 8000 euros ou une amende administrative de 400 à 4000 euros par travailleur concerné (infraction de niveau 3).

Par ailleurs, le contrat par lequel le travailleur a été engagé en vue de le mettre illégalement à la disposition d'un autre employeur est considéré comme nul avec effet rétroactif, c'est-à-dire dès le début de l'exécution auprès de l'employeur « utilisateur ».

Si le travailleur mis illégalement à la disposition est subventionné par l'aide à l'emploi APE, l'employeur bénéficiaire de la subvention s'expose à un risque. En cas de non-respect de la réglementation sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateur, le Ministre de l'Emploi peut suspendre la subvention pendant un certain délai ou retirer de façon définitive la décision d'octroi de la subvention.

Quelles sont les solutions pour pouvoir recourir aux services des travailleurs d'une autre structure ?

Vous pouvez conclure avec une autre structure un contrat de prestation de services (art. 1710 du Code civil).

Le contrat de prestation de services (le service juridique de la CODEF tient à votre disposition un modèle sur demande), est conclu entre les deux structures. Le travailleur qui prestera les

services ne conclut aucun contrat avec la structure utilisatrice.

Vous devez bien veiller à rester dans les limites d'un tel contrat. Cela signifie que la structure prestataire de services ne peut pas transférer une partie de son autorité patronale à la structure utilisatrice. Les seules instructions que l'employeur « utilisateur » sera autorisé à donner aux travailleurs envoyés seront celles relatives au bien-être au travail applicables au sein de cette structure.

Il est permis de prévoir, dans le contrat de prestation de services, que la structure utilisatrice pourra donner d'autres instructions aux travailleurs, moyennant le respect de certaines conditions :

- L'utilisateur et le prestataire de services doivent convenir explicitement par écrit et de manière détaillée quelles sont les instructions qui peuvent être données par l'utilisateur aux travailleurs du prestataire de services.
- Ce droit de l'utilisateur de donner des instructions ne peut en aucune manière porter atteinte à l'autorité patronale du prestataire de services.
- Concrètement, les instructions doivent donc se limiter à ce qui est nécessaire pour la bonne exécution des prestations de services convenues afin de ne pas constituer une intervention essentielle dans l'exercice de l'autorité patronale
- Lorsqu'il utilise ce droit d'instruction, l'utilisateur doit respecter entièrement les dispositions expresses de la convention. Il doit donc utiliser ce droit exactement tel qu'il a été convenu par écrit.
- Le conseil d'entreprise de l'utilisateur ou, s'il n'y a pas de Conseil d'entreprise, le Comité pour la prévention et la protection au travail ou, en l'absence de ce dernier, les membres de la délégation syndicale doivent être informés de l'existence du contrat écrit (cette condition ne doit pas être remplie si aucun de ces organes n'existe dans votre ASBL)
- Les membres du Conseil d'entreprise de l'utilisateur, du Comité pour la prévention et la protection au travail ou de la délé-



gation syndicale qui en font la demande doivent se voir transmettre la partie de la convention qui concerne les instructions qui peuvent être données par l'autre ASBL à votre travailleur (cette condition ne doit pas être remplie si aucun de ces organes n'existe dans votre ASBL).

Si des instructions autres que celles relatives au bien-être au travail sont données par l'utilisateur alors que ces conditions ne sont pas remplies, on considèrera qu'il y a une mise à disposition des travailleurs, avec application des sanctions qui s'y rattachent, sauf si vous pouvez prouver que vous êtes dans le cas d'une exception (principalement la mise à disposition autorisée pour une durée limitée).

Nous vous renvoyons vers [le site du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale](#) pour plus d'informations.

Service juridique de la CODEF

ACTUALITÉS JURIDIQUES

LES DERNIÈRES ACTUS RELATIVES AU COVID-19

Retrouvez toutes les dernières actualités liées au Covid-19 (dispositions légales, baromètre, mesures en lien avec le travail, ...) sur [le site de la CODEF](#) :

- Dispositions légales
- Baromètre actuel
- Mesures en lien avec le travail
- Mesures sectorielles
- Port du masque
- COVID Safe Ticket
- Quarantaine et isolement
- Chômage temporaire corona

LES AIDES À L'EMPLOI À DISPOSITION DES EMPLOYEURS

Pour beaucoup d'associations, engager un travailleur est une étape difficile à franchir. La difficulté est souvent purement financière. Afin d'aider les structures à réduire ce coût, l'État fédéral et les Entités fédérées ont adopté une série de mesures.

En cette période difficile, nous avons décidé de

mettre en exergue plusieurs aides à l'emploi qui pourraient rendre l'engagement de vos futurs travailleurs plus facile.

Cliquez sur le nom de l'entité qui vous intéresse pour découvrir les aides à l'emploi qu'elle propose !

[Etat fédéral](#)

[Région Wallonne](#)

[Région de Bruxelles-Capitale](#)

LE NOUVEAU DISPOSITIF APE

Afin de vous accompagner dans la transition vers le nouveau dispositif d'aide à la promotion de l'emploi (APE), la CODEF a complié pour vous toute la législation relative à la réforme ainsi que de nombreux outils techniques et pratiques sur son site Internet (accès réservé exclusivement aux membres). Le fascicule d'information sur le dispositif APE ainsi que la Foire aux questions (F.A.Q.) réalisés par le service juridique de la CODEF sont actualisés régulièrement en fonction de la réception des informations de l'Administration et du Forem. Vous êtes donc invités à consulter la page régulièrement.

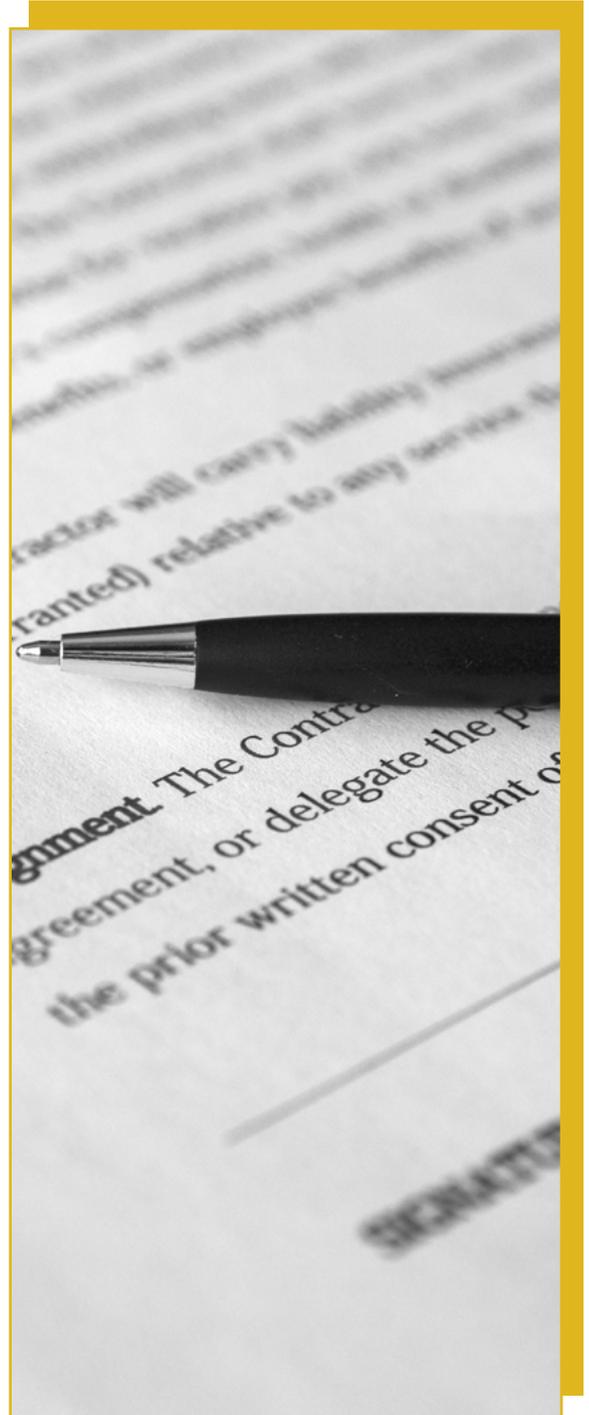
[Parcourir la page dédiée au niveau dispositif APE.](#)

ACCORD DU NON-MARCHAND WALLON : MESURES HISTORIQUES POUR LA SCP 318.01 SERVICES D'AIDE AUX FAMILLES ET AUX AINÉS

Après des mois de négociations dans le cadre de l'accord social wallon 2021-2024, la CODEF et les partenaires sociaux de la SCP 318.01 sont parvenus à un accord et ont signé deux conventions collectives de travail.

Les CCT consacrent deux mesures :

- Une réduction collective du temps de travail pour les travailleurs âgés de 58 ans et plus : la durée du temps de travail des travailleurs à temps plein est réduite à 32 heures pour les travailleurs âgés de 58 ans et plus, avec maintien du salaire et avec embauche compensatoire. Pour les travailleurs à temps partiel, la durée du temps de travail est réduite proportionnellement. A la demande, le nombre d'heures initial du travailleur à temps partiel peut être maintenu, de commun accord entre les parties, à hauteur de maximum 32h/semaine (ce qui entraîne une augmentation salariale pour le travailleur).
- *[CCT du 10/03/2022 introduisant la réduction collective du temps de travail dans les services agréés et subsidiés d'aide aux familles et aux aînés en Région wallonne, en appliquant un régime de travail de 32 heures par semaine \(référence temps plein\) pour les travailleurs ayant atteint l'âge de 58 ans et plus.](#)*
- Une revalorisation salariale qui améliore les conditions salariales de l'ensemble des travailleurs et l'attractivité du secteur : les barèmes ont été augmentés afin de compenser l'écart avec les barèmes IFIC applicables dans la commission paritaire 330.
- *[CCT du 20/12/2021 « Fixation des conditions de travail, de rémunération et d'indexation de la rémunération pour le personnel des services d'aide aux familles et aux personnes âgées subsidiés par la Région wallonne ».](#)*



ACCORD DU NON-MARCHAND 2022-2025 EN FÉDÉRATION WALLONIE-BRUXELLES

Le Gouvernement de la Fédération Wallonie-Bruxelles a débloqué une enveloppe budgétaire de 35 millions d'euros dans le cadre des accords du non-marchand couvrant la période 2022 à 2025. La trajectoire progressive afin d'arriver à cette enveloppe d'ici 2025 sera de 5 millions en 2022, 10 millions en 2023, 20 millions en 2024 et 35 millions en 2025.

Les partenaires sociaux se sont accordés sur la répartition budgétaire entre les secteurs concernés et dont le résultat est suivant :

Secteurs	ETP estimé accord (2022-2025)	Budget
Socioculturel	7.332,24	11.70.603,40
Petite enfance	10.496,70	13.310.846,33
Aide à la jeunesse	5.317,85	9.510.909,03
APMDJ	262,09	314.434,23
Total	23.408,88	34.886.792,99

Cette proposition de répartition qui a été acceptée par le Gouvernement marque la reprise des réunions tripartites en vue de mettre en œuvre cet accord.

Concernant les préoccupations des partenaires sociaux relatives d'une part aux conséquences de la réforme APE et d'autre à la problématique des cadastres de l'emploi, le Gouvernement rappelle que la réforme APE est une initiative de la Région Wallonne et que la Fédération Wallonie-Bruxelles ne compte pas intervenir de quelque manière que ce soit dans son financement. En revanche, une évaluation des effets de la réforme APE dans le secteur concerné est prévue en collaboration avec les interlocuteurs sociaux. Quant aux cadastres de l'emploi, la volonté du Gouvernement est d'avoir des bases de données complètes, objectives et à jour pour faciliter les négociations futures.

Pour rappel, ces montants seront affectés essentiellement à une harmonisation salariale, c'est-à-dire à une augmentation des rémunérations des travailleurs. A cette heure, les discussions sont toujours en cours dans les commissions paritaires. Dès que les conventions collectives de travail (CTT) seront officialisées, la CODEF ne manquera pas de vous les communiquer.



AUGMENTATION PROGRESSIVE DU REVENU MINIMUM MENSUEL MOYEN GARANTI : PREMIÈRE ÉTAPE AU 1ER AVRIL 2022 | GROUP S

Comme prévu au sein de l'accord interprofessionnel 2021-2022, le revenu minimum mensuel moyen garanti (RMMMMG) va être augmenté. Cette augmentation est prévue en trois étapes (avril 2022, avril 2024 et avril 2026). Au 1er avril 2022, le montant du RMMMMG est ainsi relevé et la distinction basée sur l'âge et l'ancienneté est supprimée. Trois de ces mesures ont trait au temps de travail et au travail de nuit.

1. *Suppression de la distinction basée sur l'âge et l'ancienneté*

La distinction en matière d'âge et d'ancienneté prévue dans la CCT n° 43 est supprimée au 1er avril 2022 (18 ans, 19 ans et 6 mois d'ancienneté, 20 ans et 12 mois d'ancienneté).

Il n'y a donc plus qu'un seul revenu minimum, celui qui était prévu pour les travailleurs de 18 ans et plus.

2. *Augmentation du montant du revenu minimum*

• Première étape : 1er avril 2022

Depuis la signature de l'accord en juin 2021, l'indice-pivot a été dépassé trois fois (août 2021, décembre 2021 et février 2022). Par conséquent, le montant a été adapté pour tenir compte de ces dépassements.

Par conséquent, au 1er avril 2022, le revenu minimum mensuel moyen garanti passe à 1.806,16 euros. Cela représente une augmentation d'environ 81 euros.

En parallèle, les pourcentages mentionnés dans *la Convention collective de travail n° 50* (revenu minimum applicable aux travailleurs de moins de 18 ans et aux étudiants à défaut de disposition sectorielle) ont également été réduits afin de neutraliser l'augmentation précitée.

• Conséquences concrètes pour l'employeur

Cette augmentation n'a pas d'impact direct sur les barèmes sectoriels ou d'entreprise qui doivent toujours être respectés. Cependant, il se peut que certains barèmes sectoriels ou d'entreprise soient « limités » et, dans ce cas, il faudra veiller à la fin de l'année (ou à la fin du contrat de travail) à vérifier si la moyenne mensuelle de rémunération du travailleur respecte bien le RMMMMG.

Certains secteurs ont un RMMMMG propre. Dans ce cas, il faudra le comparer avec le nouveau RMMMMG national. S'il est inférieur à ce dernier,

il faudra appliquer le montant national.

Enfin, l'employeur qui n'aurait pas de barèmes sectoriels ou d'entreprise devra bien évidemment tenir compte du RMMMMG majoré.

3. *Incitant social et fiscal*

Les partenaires sociaux avaient également demandé au Gouvernement d'accompagner cette augmentation par des incitants sociaux et fiscaux pour garantir un net plus élevé aux travailleurs et par une réduction de charges pour les employeurs pour limiter le coût de cette augmentation.

Un projet d'arrêté royal compense, pour les employeurs, la première augmentation du salaire minimum (celle d'avril 2022) par l'introduction d'une composante très bas salaires intégrée dans la réduction structurelle.

Nathalie WELLEMANS



GROUP S
HUMAN RESOURCES &
MANAGEMENT SOLUTIONS





CHARTRE D'ENGAGEMENT POUR PLUS D'ACCESSIBILITÉ

Début 2022, la CODEF a envoyé un kit de sensibilisation à l'accessibilité des personnes à mobilité réduite à tous ses membres. Afin de devenir acteurs de changement et d'augmenter votre impact sociétal, nous vous proposons d'initier une réflexion autour de l'inclusion des PMR au sein de votre association.

L'accessibilité des personnes à mobilité réduite dépend de la qualité d'usage des bâtiments et espaces visités. Effectivement, plusieurs facteurs peuvent gêner les déplacements : un environnement inadapté, en transformation incontrôlée ou extrême, du matériel manquant, l'état de la personne, ... Les associations accueillant du public sont également concernées.

Par ailleurs, dans une société en pleine transformation digitale, l'accessibilité PMR comprend aussi l'accessibilité numérique, c'est-à-dire la facilité d'utilisation d'outils numériques (gros caractère, texte simplifié, etc.). Le site internet de votre association se doit d'être compréhensible pour tous vos usagers.

C'est pourquoi nous vous proposons d'adhérer à la présente charte qui vous engage simplement à tenir compte d'attentions particulières à l'accessibilité et à l'autonomie des personnes à mobilité réduite.

Par l'adhésion à cette charte, nous, association sans but lucratif, nous certifions mettre en place une réflexion relative aux différents points qui touchent l'accessibilité PMR et qui peuvent être améliorés, notamment :

- L'accessibilité aux locaux de l'ASBL pour les personnes à mobilité réduite ;
- L'autorisation des chiens d'assistances dans les locaux de l'ASBL (notifiée par l'autocollant présent dans le kit) ;
- L'accessibilité numérique du site internet de l'ASBL ;
- L'information et la promotion des différentes démarches mises en place dans l'ASBL auprès des usagers ;
- Etc.

Afin d'adhérer à cette charte, veuillez scanner le QR code suivant puis renseigner le nom et l'adresse e-mail de votre ASBL dans l'application.

Toutes les ASBL qui auront adhéré à cette charte seront reprises sur [le site internet de la CODEF](#) dans la rubrique « Accessibilité PMR ».



Scannez-moi !

LA BOX NUMÉRIQUE | INTERFACE3.NAMUR

Le numérique est devenu incontournable dans les démarches du quotidien, que ce soit pour contacter l'administration, s'informer, postuler... Et pourtant, une partie de la population se sent démunie face à ces nouveaux outils. 40% de la population belge ne dispose pas de compétences numériques nécessaires. Et ce pourcentage s'élève à 70% lorsqu'il s'agit de personnes ayant un faible revenu ou un faible niveau d'éducation.

L'accompagnement avec le numérique de ce public par les acteurs de terrain est de plus en plus essentiel. Mais les outils et ressources nécessaires peuvent manquer pour apporter une aide numérique ponctuelle à la réalisation d'une démarche essentielle.

C'est pourquoi Interface3.Namur développe la Box Numérique, une boîte à outils à destination des travailleurs sociaux avec comme objectif de faciliter l'utilisation du numérique dans l'accompagnement.

Les fiches outils

Concrètement, il s'agit de fiches outils, accompagnées de vidéos, qui traitent, par exemple, de la prise en main d'un smartphone, des e-mails, de l'accès aux services publics en ligne... Librement photocopiables ou téléchargeables, les fiches utiles au bénéficiaire en difficulté pourront lui être remise afin qu'ils disposent d'un « mode d'emploi » le sécurisant lors de ses démarches.

Ces fiches, construites pour permettre de comprendre et de suivre les étapes pour réaliser une démarche précise, seront créées de manière progressive sur 2 années. A partir de fin mars 2022, les premières fiches, traitant de la découverte du PC et smartphone, de la connexion à Internet, de



la navigation Web et de l'email, seront disponibles sur [le site d'Interface3.Namur](http://le.site.d'Interface3.Namur). Les thématiques suivantes sortiront d'avril à juillet 2022. Il est possible de s'abonner à une newsletter pour être tenu.e informé de la sortie de nouvelle.

Les formations ateliers

Des formations ateliers sont également proposées gratuitement pour découvrir les fiches outils et apprendre à les utiliser concrètement. Vous pouvez vous inscrire via [le site d'Interface3.Namur](http://le.site.d'Interface3.Namur) ou au 081/63 34 90

Séance d'information 1h – En ligne	Découverte Box Numérique 3h – Namur	Formation thématique 3h – Namur
21 avril – 9h30 10 mai – 9h30	19 avril – 9h 28 avril – 13h	25 avril – 9h 24 mai – 9h

Pour en savoir plus, inscrivez vous à la séance d'information sur la box numérique organisée par la CODEF le 6/05/2022 de 10h à 12h en visio-conférence

Adhérez à la nouvelle centrale d'achats de la CODEF !

La CODEF à le plaisir de proposer une nouvelle centrale d'achats à destination de ses associations membres.

Quels sont les avantages pour votre association ?

En adhérant à la future centrale d'achats de la CODEF, vous aurez accès au prochain marché public en assurances mais aussi à d'autres marchés publics que pourrait passer la Fédération à l'avenir.

Le concept de la centrale de d'achats permet aux associations membres de la CODEF qui y adhèrent de réaliser des économies d'échelle non-négligeables, c'est-à-dire :

- Minimiser les coûts d'acquisition de services ou de biens grâce au poids que constitue l'ensemble des associations membres de la CODEF (+ de 500 ASBL) ;
- Economiser de l'argent et du temps en évitant les procédures, les formalités de recherche et de négociation de vos marchés ;
- Améliorer la qualité de l'offre de services et/ou de biens ;
- Être dispensé de l'obligation d'organiser soi-même une procédure de passation complexe de marché public pour les associations subventionnées à plus de 50%.

Rendez-vous sur le site de la CODEF à la rubrique "Services" pour en savoir plus

Des questions ?

N'hésitez pas à contacter l'équipe de la CODEF concernant cette centrale d'achats par téléphone au 04 362 52 25 ou par e-mail à support@codef.be.

The logo for CODEF features the letters 'C' and 'D' in a dark blue font. The 'C' and 'D' are connected by a stylized graphic of three parallel diagonal lines in green and yellow. The letters 'E' and 'F' are also in a dark blue font.

Nous vous remercions d'ores et déjà pour votre participation afin de faire de cette nouvelle centrale d'achats une belle réussite !

AGENDA DES FORMATIONS | 2022

21/04/22 - Namur
Quelles sont les nouvelles responsabilités des administrateurs ?

03/05/22 - Namur
Apprendre à gérer le stress en situation professionnelle

04/05/22 - Namur
RGPD : Obligations, mise en conformité et outils

10/05/22 - Visioconférence
Quel est l'impact du CSA sur les statuts de votre ASBL ?

12/05/22 - Blegny
Premiers secours en milieu professionnel



COMMENT GÉRER ET MOTIVER UNE ÉQUIPE À DISTANCE ?

LA CODEF VOUS INVITE À UNE JOURNÉE DE FORMATION SUR LA GESTION D'ÉQUIPE. !

Objectifs

S'approprier les nouvelles technologies et les utiliser comme outils de management
Garder le contact avec les travailleurs en télétravail
Maintenir une cohésion d'équipe malgré la distance
Motiver les travailleurs présents et non présents sur le lieu de travail

Programme

- Défis du travail en télétravail, voire en mode hybride
- Différences et impacts entre phase COVID et quotidien de travail en télétravail
- Mise en place d'un accord de télétravail et d'un contrat d'activité/planning
- Les modes de contrôle face à la distance
- Animer l'équipe en distanciel et en présentiel pour garantir une cohésion et entretenir la motivation

Public

Les directions, GRH, cadres et membres des organes d'administration des associations du secteur à profit social.



10.02.2022



9h30 - 16h30



Membres : 130€
Non membres : 150e



Group S - Square des Conduites d'Eau, 3-4 à 4000 Liège



Carine Deville - FlexiRH

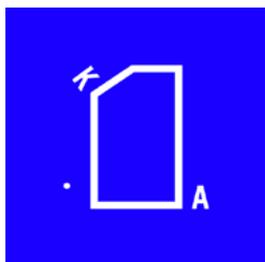


Plus d'infos et inscriptions :
www.codef.be



Renseignements :
Emilie Maquet
04 362 52 25
support@codef.be

Découvrez toutes les formations de la CODEF sur notre [site dédié aux formations 2022!](#)



Géré par l'asbl 13 Rue Roture, le KulturA. est un lieu de création et de diffusion culturelles. Cet incubateur est fondé sur le principe de la mutualisation et de la démocratisation de l'accès à la culture. Il propose un modèle de fonctionnement s'adaptant perpétuellement aux réalités du terrain et au renouvellement de ses acteurs.

Revendiquant une ouverture à tous les courants et disciplines artistiques, KulturA. accueille une multitude de programmeurs (env. 80 en 2019) actifs dans la diffusion musicale et propose de facto une programmation, hétéroclite, riche et variée, à l'image de notre société.

Ce lieu culturel liégeois se distingue tant par la quantité de ses activités que par la mixité et l'implication de ses collaborateurs et de son public (spectateurs entre 18 et 55 ans issus de tous les milieux sociaux, programmeurs expérimentés et nouveaux venus, éclectisme des formats de soirées et des styles...). Cette variété des opérateurs favorise la collaboration, l'interdisciplinarité, l'échange et la transmission des expériences (entre équipes techniques et Horeca, entre collectifs...) ainsi que la pérennité des propositions culturelles, toujours aussi nombreuses et variées grâce au dynamisme du milieu associatif liégeois.

Missions de l'ASBL

Dans l'esprit de la charte de la coopérative DynamoCoop, l'association a pour but de promouvoir par tous les moyens qu'elle jugera nécessaires, la création, la production et la diffusion de tous types d'expression artistique ainsi que de leurs activités connexes. Elle participe à l'essor créatif dans tous les domaines de la culture et de l'éducation permanente en favorisant les échanges entre acteurs culturels, dans le respect de chacun et en dehors de toute discrimination politique ou raciale, religieuse et/ou philosophique.

Elle peut assurer, la création et la gestion de tout type de projet en lien avec le travail de création, production et diffusion d'artistes. Elle peut développer toute action se rapportant directement ou indirectement à son objet social ou pouvant en amener le développement ou en faciliter la réalisation. Elle peut notamment prêter son concours et s'intéresser à toute activité similaire à son objet.

L'association a également pour but de favoriser l'insertion sociale et la réinsertion dans le marché du travail par le biais des activités de production de biens et de services énoncées ci-dessus.

✉ contact@kulturaliege.be

🌐 <http://kulturaliege.be/>

📍 Rue Roture, 13 à 4020 LIEGE

CODEF



Rue de la Station, 25F à 4670 Blegny
E-Mail : codef@codef.be
Téléphone : 04/362 52 25
IBAN BE47 7512 0079 4080
N° BCE 0478.328.675
RPM Liège

Avec le soutien de

