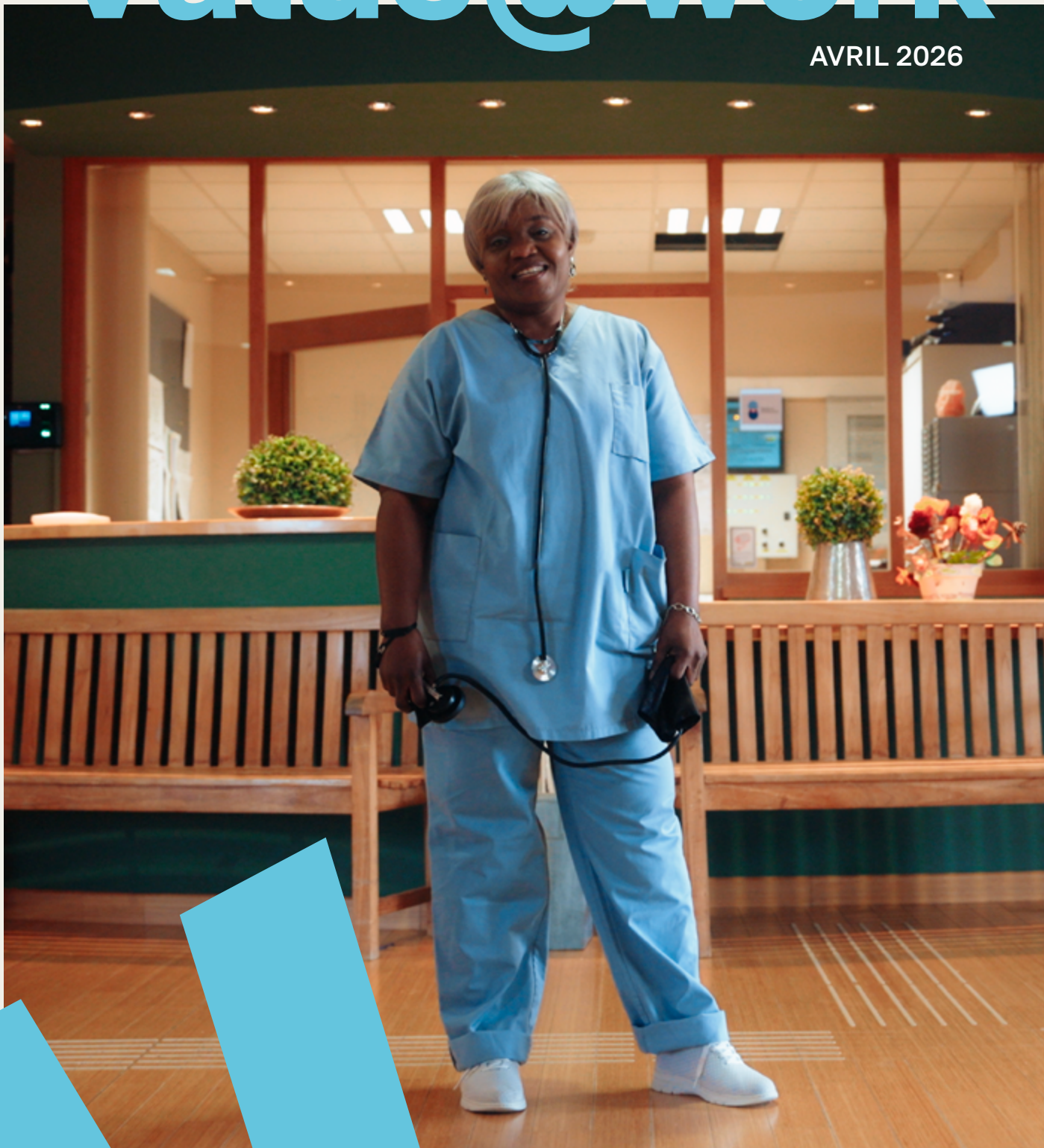


Avenue de la Joyeuse Entrée 17-21
1040 Etterbeek

N°3 | Trimestriel

Value@work

AVRIL 2026



**Royal
Work Honors
Institute**





Robert de Mûelenaere

Président

C'est plein d'entrain et de confiance que notre Institut a abordé l'année 2026, doté d'une identité renouvelée et de nouveaux outils pour servir sa mission : reconnaître et récompenser le travail en tant que valeur qui nous irrigue et donne sens à notre vie et en tant que socle pour une société prospère, juste et solidaire.

L'Institut représente le panel le plus large des secteurs d'activité puisqu'y siègent toutes les organisations interprofessionnelles des travailleurs et des employeurs. Cette pluralité des acteurs du travail se retrouve bien dans les secteurs et les professions qui se préparent à honorer leurs représentants. Ce seront successivement les fleuristes, les professionnels du fromage, les architectes et ingénieurs-architectes, les maisons de repos et de soins, la construction et le secteur du bien-être.

L'ensemble des travailleurs est appelé à recevoir la reconnaissance, nationale et royale, de l'engagement dans le travail, appelée désormais le « Be.krown » du travail. Peuvent y prétendre toutes celles et tous ceux qui ont donné le meilleur d'elles même, d'eux même dans leur parcours professionnel et/ou sociétal. « Be.krown » se veut être le partenaire d'un monde du travail en continuelle transformation.

Le Collège des Doyens d'honneur du Travail vous proposera quant à lui cette année son second colloque annuel. Le sujet d'étude retenu sera cette fois la diversité dans le marché du travail, les avantages qu'elle offre pour les entreprises et pour la société, et les actions qu'il convient de mener pour la favoriser, de l'éducation au fonctionnement même du marché du travail.

Nous voudrions aussi au seuil de cette année saluer pour leur dynamisme et leur attachement aux buts de notre Collège, les Doyens d'honneur de Flandre occidentale, du Brabant flamand et du Limbourg qui à nouveau organiseront une Journée provinciale de rencontre. Ce sont comme à chaque fois des moments précieux qui nourrissent la confraternité tout en proposant des sujets de réflexion de grand intérêt pour nos professions et notre société.

À nos deux administrateurs.rices arrivé.e.s au terme de leur mandat, Odette Van Hamme et Maurice Parmentier, nous adressons nos très sincères et très chaleureux remerciements pour leur engagement exemplaire dans la fidélité tant de fois exprimée aux idéaux de notre Collège et de l'Institut.

Sellière, artisane et passionnée !

Chantal de Meeûs d'Argenteuil a reçu l'an dernier le titre de Lauréate du Travail insigne d'or.

Par Christine Beusaert

Son secteur relevait de « l'Artisanat et commerce de détail de la chaussure – Industrie et métiers du cuir ».

Retour sur un parcours devenu rare.

Madame de Meeûs d'Argenteuil, pourriez-vous résumer votre parcours professionnel en quelques mots ?

Dès le début de mon parcours, je savais que le travail manuel était fait pour moi. Après l'école du Louvre et une école anglaise où j'ai appris énormément de techniques et me suis confrontée à la recherche de solutions concrètes, j'ai été engagée chez Hermès.

Ce qui n'était pas vraiment exceptionnel pour moi puisque je montais à cheval et avais l'habitude d'entretenir mon matériel.

Là-bas, je me suis forgé une expérience irremplaçable : j'ai regardé, expérimenté et appris.

La vie a fait que durant 30 ans – tout en élevant mes enfants – la comptabilité a remplacé la sellerie, mais je ne le renie en rien.

Puis, en 2015, j'ai repris mon métier-passion, d'abord à Bruxelles puis à la campagne.

Et me voilà : riche de chaque étape.

Pourquoi avoir sollicité ce titre de Lauréate du Travail ?

Certes, je suis reconnue comme artisan. Et c'est fort bien.

Mais le titre de Lauréate du Travail est une occasion unique d'être dans une visibilité « légale ». Il reconnaît votre savoir-faire, mais emporte aussi une valeur émotionnelle. C'est un Arrêté Royal qui vous nomme, « vous », de manière individuelle. Et qui dans mon histoire familiale s'inscrit dans une sorte de « service » à la Belgique.

De quoi tirez-vous de la fierté professionnelle ?

Je ne vais pas vous citer un projet précis, mais plutôt une manière d'appréhender le métier. Je fais un chemin avec le client. Nous définissons une demande, son design, les contraintes et les moyens de réalisation. Le client dispose alors d'un objet unique au monde et durable. J'en suis fière.

Une vision de la place des femmes dans votre secteur d'activité ?

Si j'ai parfois constaté différentes manières de travailler, je pense qu'il n'y a pas de frontière hommes/femmes.

Seule importe la passion pour le métier et l'engagement.

Il n'en reste pas moins que la femme continue encore à avoir des charges familiales plus lourdes et doit jongler avec les deux réalités professionnelles et familiales.

Personnellement, il m'importe de pouvoir me revendiquer heureuse, dans ma vie, des espaces de mère, de professionnelle et d'épouse que j'ai pu connaître.

De quoi manque les artisans, selon vous ?

Sans en douter : le temps ! L'artisan est multifacette et s'il est seul, le temps lui manque. Cela étant, il doit se battre pour son statut et être reconnu comme artisan, avant tout.

Je me bats aussi depuis longtemps pour que soit créé, en Belgique, un code NACE spécifique aux artisans reconnus. Cela permettrait à l'Europe de décider d'un taux de TVA moins élevé (6%, comme c'est déjà le cas pour la réparation). Le but étant de pouvoir avoir un atout financier pour favoriser la vente et garder le savoir-faire.

Et les jeunes dans tout ça : vous leur conseilleriez le métier ?

Sans aucun doute. Je leur dirais de se former chez les meilleurs, d'avoir des intérêts et des passions.

Je leur dirais combien je suis heureuse quand je crée ; que le temps ne compte pas quand je travaille ; que quand j'ai terminé, j'ai créé du beau.

Et que ce n'est pas donné à tout le monde.

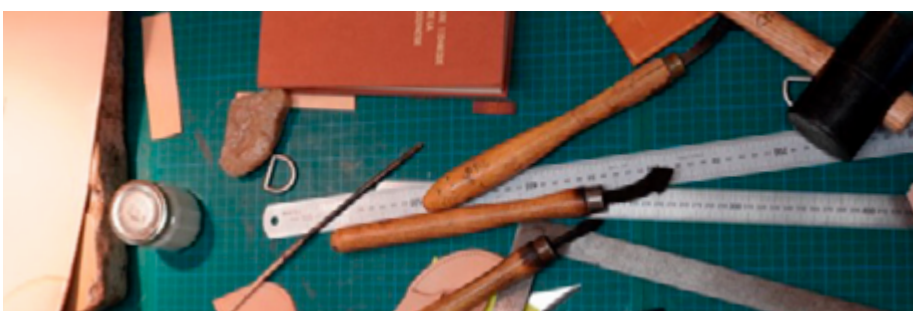
Comment voyez-vous l'avenir de votre métier ?

Vous savez, aussi longtemps que la petite étincelle existera, qu'il y aura un besoin, une nécessité de réparation ou d'entretien ; le métier existera.

Oui, c'est un métier de niche, mais c'est du travail exclusif, sur mesure et unique.

Et quand c'est ce travail-là que veut une personne, elle recherche l'artisan qui sait le faire !

Retrouvez les réalisations de Chantal de Meeûs sur <https://atoutcuir.be/>



Be.kroon



Chantal D. M.

Lauréate du Travail
insigne d'or.

«C'est un métier de
niche, mais c'est du
travail exclusif.»



Rapport sur la diversité – SPF Emploi, Travail et Concertation sociale.

Par Alfons De Potter et Alain van Slambrouck

Fin 2024, le SPF Emploi a publié un rapport volumineux concernant la diversité sur le lieu de travail en Belgique. Avec la rédaction, nous avons rendu visite à Ann COENEN, experte en analyse du marché du travail. Cela a conduit à une conversation passionnante sur le contenu de ce rapport.

Un rapport sur la diversité qui compte 378 pages : pourquoi et comment a-t-il vu le jour ?

Ce premier rapport sur la diversité du SPF Emploi s'inscrit dans la continuité du « Monitoring socio-économique – Marché du travail et origine » publié tous les deux ans depuis 2013 en collaboration avec UNIA. Dans le cadre du Plan national pour la relance et la résilience et du Pacte pour l'emploi, le SPF a été chargé de mettre en évidence, outre l'origine, d'autres aspects de la diversité, tels que la maladie de longue durée, le handicap et l'orientation sexuelle. Le

rapport traite des différences entre les groupes en termes d'opportunités sur le marché du travail, de niveau de salaire et de type d'emploi. Il s'appuie pour cela sur les données disponibles sur le Datawarehouse « Marché du travail et protection sociale » de la Banque-Carrefour de la sécurité sociale.

Que signifie la diversité sur le lieu de travail ?

Le rapport constate que le marché du travail belge ne reflète pas la diversité de sa population. Nous tenons compte à cet égard de caractéristiques telles que l'origine, le contexte migratoire, l'âge, le sexe, la situation familiale, le handicap, l'orientation sexuelle, bref une grande partie des domaines mentionnés dans la loi anti-discrimination. Cette étude a analysé le groupe des 18-64 ans. Il reste toutefois de nombreuses variables inconnues : le rapport se limite aux handicaps reconnus et l'on

dispose encore de peu d'informations sur la situation précise des personnes mariées, cohabitantes et célibataires.

Qu'en est-il de la diversité dans les entreprises publiques et privées belges ?

La situation n'est en aucun cas manichéenne. Grâce notamment à un marché de l'emploi globalement favorable ces dernières années, nous constatons un certain nombre d'améliorations. Ainsi, les plus de 55 ans sont de mieux en mieux représentés sur le marché du travail. Il convient toutefois nuancer et de noter que ce groupe connaît parallèlement une augmentation des cas de maladie de longue durée. Pour d'autres catégories, l'écart reste important. Alors que le taux d'emploi moyen des hommes hautement qualifiés d'origine belge est de 88,0 %, celui des femmes originaires du Proche-Orient ou du Moyen-Orient n'est que de 27,8 %. Les personnes issues

de l'immigration - même celles de deuxième et troisième générations - ont toujours plus de mal à trouver leur place sur le marché du travail. Même les personnes hautement qualifiées de ce groupe restent moins représentées sur le marché du travail et travaillent souvent pour un salaire inférieur. Le défi reste également important pour les personnes handicapées. La répartition des groupes entre les secteurs économiques est inégale et cette situation reste relativement stable. Le secteur de la construction reste un bastion masculin, tandis que les services de nettoyage continuent d'employer majoritairement des femmes faiblement rémunérées. Un faible niveau d'éducation (enseignement secondaire inférieur) constitue un obstacle majeur à l'accès à l'emploi. La parentalité peut également constituer un obstacle à l'égalité de représentation sur le marché du travail.

Le rapport met également en évidence une inégalité sectorielle.

Nous pouvons imposer des exigences élevées aux entreprises publiques. Pourtant, même là, nous ne retrouvons pas un miroir de la société. Ce sont surtout des Belges qui y sont employés en tant que fonctionnaires statutaires, les autres groupes étant plus souvent contractuels. Les personnes d'origine étrangère restent fortement sous-représentées dans des secteurs tels que l'informatique et la communication, les banques et les assurances. Les entreprises doivent être invitées à rechercher encore davantage les compétences plutôt que les profils.

Pas question d'atteindre un taux d'activité de 80 % sans diversité : fiction ou réalité ?

Pour atteindre les 80 %, il faut en effet miser sur les domaines où des gains peuvent être réalisés, et le rapport montre clairement que ceux-ci se situent au niveau des groupes actuellement sous-représentés. Le gouvernement actuel mise principalement sur l'insertion des chômeurs sur le marché du travail, mais il existe également un groupe important de personnes inactives. Le groupe croissant des malades de longue durée doit en tout cas faire l'objet d'une attention accrue. Pour prévenir la maladie, il faut miser davantage sur la prévention et, pour les travailleurs âgés, accorder encore plus d'attention à la faisabilité du travail. Il existe encore trop d'obstacles pour aider les gens à travailler de manière durable et à rester actifs. Pour surmonter ces obstacles, il faut une approche large et coordonnée des différentes autorités, en collaboration avec les partenaires sociaux.

Quelles conclusions ont été tirées du contenu du rapport ? Quelles mesures ont été prises ?

Des progrès ont été réalisés, notamment en matière d'égalité entre les sexes et d'âge, mais nous restons prudents. En cas de conjoncture économique défavorable ou de crise telle que la pandémie de Covid, les groupes les plus vulnérables sont les premiers à en subir les conséquences négatives.

Ce rapport a été transmis à

tous les cabinets et à toutes les organisations qui s'occupent de cette problématique. En outre, des fiches sectorielles contenant notamment des chiffres clés sur l'écart salarial et la présence de jeunes et de personnes issues de l'immigration ont été fournies aux commissions paritaires, qui se sont saisies de la question. Sur la base de ces fiches, les secteurs peuvent réfléchir à des actions possibles pour aborder la question de la diversité dans leur propre secteur. Actuellement, le SPF Emploi prépare un nouveau rapport pour décembre 2026, qui examinera un certain nombre de nouveaux thèmes, tels que la qualité du travail, les malades de longue durée et les motifs de séjour en cas de migration.

MERCI ANN !

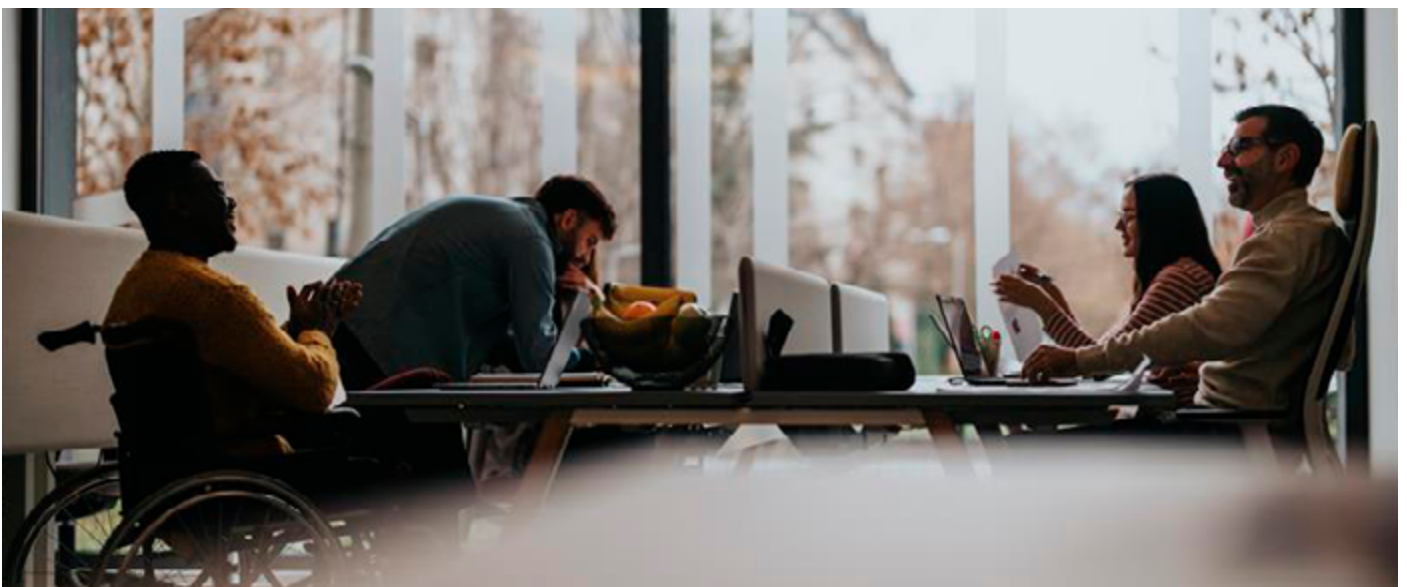
Pour ceux qui souhaitent consulter le rapport complet :

<https://emploi.belgique.be/sites/default/files/content/publications/FR/RapportDiversite2024.pdf>

Vous souhaitez en savoir plus sur la diversité sur le lieu de travail en Belgique ?

Notez dès maintenant dans votre agenda le **COLLOQUE NATIONAL DU VENDREDI 13 NOVEMBRE 2026 SUR « LA DIVERSITÉ SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL »** à Bruxelles.

Une organisation du Royal Work Honors Institute et du Collège des Doyens d'honneur du Travail. Une invitation suivra.



Un nouvel accord qui jette un pont entre les politiques et la pratique.

Par Martine Voets

En novembre dernier, l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (IEFH) a franchi une étape importante en scellant un accord de coopération avec Beci, le Boerenbond, la FEB, l'UCM, l'Unisoc, l'Unizo et le Voka. Un accord de coopération visant à renforcer l'égalité de genre sur le marché du travail les unit dorénavant.

« Cet accord entre l'Institut et les différentes organisations d'employeurs nous permettra de jeter un pont entre les politiques et la pratique. Nous pouvons ainsi encore mieux soutenir les entreprises dans leurs efforts pour créer un environnement de travail inclusif », ont souligné les signataires lors du lancement de l'initiative.

Une opération gagnant-gagnant

Pour mieux comprendre les enjeux de cet accord, Forum des Femmes a rencontré Leonie Hogervorst, chargée de mission Genre et Emploi, qui coordonne cette action. « L'objectif est de construire un cadre de travail durable », explique-t-elle. L'accord va,

“Les signataires en seront les premiers bénéficiaires”

en effet, au-delà de la collaboration ponctuelle ; il établit un cadre structurel pour organiser le dialogue, le partage de connaissances, de statistiques et d'élaborer des projets communs. Une opération gagnant-gagnant qui renforcera l'action de chaque partenaire tout en contribuant à un objectif commun.

Les signataires en seront les premiers bénéficiaires, mais aussi les entreprises affiliées désireuses de s'engager activement en faveur de l'égalité professionnelle. L'IEFH sera également un partenaire précieux pour informer à propos de l'application de la législation anti-discrimination et la jurisprudence en la matière.

Gender@work, une mine d'or

Parmi les outils déjà existants et à promouvoir, on retrouve l'excellent



site genderatwork.be de l'IEFH destiné aux employeurs. Une mine d'or d'informations et de boîtes à outils mais aussi une mise en réseau d'entreprise pour aborder des sujets parfois peu traités mais non sans conséquences pour les femmes sur le marché du travail. Le 2 avril s'est tenue la session sur le thème de la ménopause au travail : favoriser le bien-être et la rétention des talents.

Une action à suivre et à étendre

L'accord a une durée de trois ans et sera ensuite renouvelé tous les trois ans. Forum des Femmes suivra cette initiative avec beaucoup d'intérêt.

L'IEFH compte-t-il conclure un accord similaire avec les organisations syndicales ? L'idée fait son chemin nous assure Leonie Hogervorst.





Nomination collective du CPAS d'Oudenburg : quand la solidarité renforce la qualité du travail.

Par Simonne Laeremans

« Une reconnaissance vaut parfois mieux que mille mots », déclare Sabine Jacobs, cheffe de service du CPAS d'Oudenburg.

Lors de la cérémonie du 7 décembre 2025, ce n'est pas une seule personne, mais toute une équipe qui a été mise à l'honneur.

À l'initiative de la cheffe de service, l'équipe du CPAS d'Oudenburg a reçu une médaille d'or en reconnaissance de son engagement collectif et de sa résilience.

La rédaction s'est donc rendue à Oudenburg pour revenir avec l'équipe sur cette reconnaissance particulière. La bourgmestre Romina Vanhooren était également présente lors de l'entretien afin de souligner personnellement son soutien et sa reconnaissance à l'équipe de travailleurs sociaux.

Pourquoi avez-vous introduit une demande de reconnaissance pour l'ensemble de votre équipe et pas seulement pour un ou deux collègues ?

Pour le comprendre, il faut revenir sur ce que notre équipe a traversé ensemble.

Nous sommes une petite équipe et avons dû faire face à la perte d'un collègue qui s'est donné la mort. Au cours de cette période difficile, en tant qu'équipe, nous sommes devenus incroyablement soudés. Tout le monde s'est serré les coudes : nous avons fait notre deuil ensemble, nous nous sommes soutenus mutuellement tout en continuant à aider nos clients du mieux possible.

Dans cette période particulièrement difficile, tout le monde était présent. Chaque membre de l'équipe a contribué, selon son rôle, à continuer à soutenir les clients. Du secrétariat aux travailleurs sociaux : il s'agissait d'une performance collective, qui méritait également une reconnaissance collective.

Comment avez-vous pris connaissance de la procédure ?

En fait, tout à fait par hasard. J'ai reçu un e-mail qui avait été envoyé aux chefs de service du CPAS. Je l'ai lu attentivement et j'ai immédiatement senti que cela tombait à point nommé. Après un événement marquant en septembre, j'ai reçu l'e-mail concernant la procédure de reconnaissance, en octobre.

La décision de soumettre une

demande s'est alors imposée comme une évidence. Une reconnaissance externe revêt une signification particulière dans de tels moments.

Une telle appréciation, surtout lorsqu'elle vient de l'extérieur, vaut parfois mieux que mille mots.

Comment cette demande de reconnaissance (et l'obtention du titre) a-t-elle été vécue par votre équipe ?

L'équipe était particulièrement reconnaissante et très fière. Entre-temps, de nouveaux collègues avaient rejoint l'équipe et l'ont pleinement soutenue.

Il existe un fort sentiment d'appartenance au sein de l'équipe.

Vous avez pris la parole lors de la cérémonie du 7 décembre 2025 devant le personnel des communes, des provinces, des intercommunales et des CPAS. Quel message souhaitiez-vous transmettre à toutes ces personnes ?

Travailler dans un CPAS n'est pas une évidence. Cela demande beaucoup de flexibilité, de persévérance et de résistance émotionnelle. C'est votre travail, mais cela ne signifie pas que la reconnaissance est superflue.

Par ailleurs, nous constatons que les clients sont de plus en plus revendicatifs et exigeants, ce qui fait parfois fléchir les limites. Il est important de continuer à veiller au respect de nos normes et valeurs : nous voulons aider les plus vulnérables, mais aussi les renforcer dans leur autonomie. Chez les jeunes en particulier, nous constatons une augmentation des problèmes liés à la santé mentale et à la dépendance. Cela rend notre travail plus complexe et plus lourd sur le plan émotionnel.

Pensez-vous disposer de suffisamment de moyens pour montrer votre soutien et votre reconnaissance à votre équipe ? Si ce n'est pas le cas, que souhaiteriez-vous ?

J'attache beaucoup d'importance à la sincérité. Il est essentiel d'exprimer sa reconnaissance, mais cela n'a de sens que si vous êtes également présent dans les moments difficiles.

Cette question a également été posée à la bourgmestre Romina Vanhooren.

Elle a souligné l'importance de sa présence à cette rencontre, car elle aussi attache une grande importance à la reconnaissance du travail de l'équipe des travailleurs sociaux.

L'Institut et le Collège soutiennent activement l'égalité des genres sur le lieu de travail. Avez-vous des remarques à ce sujet d'après votre expérience professionnelle ?

Nous nous efforçons certainement d'y parvenir, mais il est frappant de constater que le secteur social emploie beaucoup plus de femmes que d'hommes. Je trouve cela regrettable, car les hommes peuvent tout aussi bien faire ce travail et apportent souvent des perspectives différentes. La question est de savoir comment rendre ce travail plus attrayant pour les hommes. Les formations ont peut-être un rôle à jouer à cet égard.

Dans le cadre de la politique de la ville, nous continuons à nous engager activement en faveur de l'égalité des genres. En signant la charte pour l'égalité des genres, la ville confirme son engagement permanent en faveur de l'égalité des chances sur le lieu de travail et en dehors.

Le personnel des CPAS sera certainement soumis à une pression encore plus forte en raison de certaines mesures gouvernementales. Sans entrer dans le détail de ces mesures, quelles solutions concrètes et réalisables envisagez-vous pour le personnel de votre CPAS ?

À Oudenburg, l'augmentation du nombre de logements sociaux et les mesures relatives au chômage



de longue durée entraînent une charge de travail supplémentaire. Les autorités prévoient du personnel supplémentaire pour relever ce défi. La solidarité au sein de l'équipe est forte : les collègues se soutiennent mutuellement dans la mesure du possible. Car une charge de travail croissante s'accompagne parfois de frustrations et il est alors essentiel de se réunir, de prendre le temps de s'écouter et de se donner de l'espace. Il est toutefois tout aussi important de prévoir des moments de détente.

Selon la bourgmestre Vanhooren, la charge de travail va effectivement augmenter, car davantage de personnes feront appel au CPAS. C'est pourquoi la ville prévoit des recrutements supplémentaires pour renforcer l'équipe. Les locaux seront également adaptés afin d'offrir davantage d'espace de travail à nos travailleurs sociaux.

Comment l'Institut et le Collège pourraient-ils vous soutenir dans votre vie professionnelle en tant que Lauréat du travail ?

Une meilleure connaissance de leur fonctionnement serait un atout considérable tant pour l'Institut que pour le Collège. Une distinction du travail est une reconnaissance unique, un moment inoubliable dans la carrière d'une personne.

Comment votre hiérarchie a-t-elle réagi lorsque votre équipe a reçu ce titre ?

La hiérarchie est très fière que l'équipe ait pu recevoir cette reconnaissance.

“La charge de travail va effectivement augmenter, car davantage de personnes feront appel au CPAS.”



Un travail volontaire au service du travail

Par Christine Beusaert

Si les missions du Collège et de l'Institut sont ancrées dans le monde du travail, chaque année, le 5 décembre est déclaré : « Journée internationale des volontaires ».

Et cette année 2026 a été proclamée, par les Nations Unies « Année internationale des volontaires pour le développement durable » (<https://www.unv.org/recognition-volunteerism-ivy-2026>).

Selon les Nations Unies : « On estime à un milliard le nombre de bénévoles dans le monde. Environ 70 % d'entre eux agissent de manière informelle, en aidant directement les membres de leur communauté, tandis que 30 % s'engagent par l'intermédiaire d'organisations formelles ».

Des volontaires, nous en connaissons tous : nous les avons croisés dans les hôpitaux, les maisons de repos, lors de festivals, dans les écoles, dans les ASBL, ...

Depuis, le 3 juillet 2005, une loi encadre les droits des volontaires, en Belgique¹.

Et dans chaque partie du pays, des plateformes instruisent, proposent, relayent² une foule d'informations concernant le travail volontaire.

Saviez-vous qu'il existe un Conseil consultatif fédéral qui a pour objectif d'optimiser le contact entre les citoyens et les autorités et de conseiller le gouvernement pour ce qui concerne le bénévolat et les droits des volontaires³ ?

Bref, nous voilà face à une matière palpable et cadrée.

Des enquêtes quantitatives et qualitatives ont été demandées par le SPF Sécurité sociale, en 2023⁴ pour mieux comprendre les motivations, difficultés et besoins des volontaires.

Les conclusions permettent de dresser un portrait résumé des volontaires.

Par exemple : « ils commencent à faire du bénévolat à 37 ans et continuent pendant 12 ans ; les volontaires plus âgés sont plus satisfaits de leur volontariat que les plus jeunes. 43% des volontaires recommanderaient le volontariat qu'ils effectuent à d'autres personnes.

Les secteurs les plus populaires pour le volontariat sont la culture, les associations socioculturelles et la nature, les services sociaux et les sports.

Les volontaires de gestion (+/- 10%) occupent principalement des postes de membres du conseil d'administration.

Les plus de 55 ans, les volontaires réguliers et les volontaires de gestion ont l'intention de rester volontaires à l'avenir. Les volontaires estiment qu'il est important que leur activité continue à leur plaisir ».

Les Organes d'administration du Collège et de l'Institut sont composés par des administrateurs qui exercent leur mandat à titre gratuit.

A minima, ils se réunissent quatre fois par an, mais sont -pour nombre d'entre eux- également actifs au sein de groupes de travail ou d'autres organisations.

Nous pourrions nous interroger sur la compatibilité « paradoxale » entre cette activité volontaire et les missions-mêmes du Collège et de l'Institut.

Pour ce qui est de l'Organe d'administration du Collège, nous constatons que du fait de ses missions, le Collège (et partant l'Institut) ne fait pas partie des secteurs les plus prisés par les volontaires (voyez supra- étude qualitative).

Les éléments fondateurs du travail volontaire (motivation sociale/ altruiste ; sentiment d'utilité, lien émotionnel) s'y retrouvent conjugués avec un prolongement d'une action publique et d'un parcours personnel.

Les Doyens d'honneur du Travail ont reçu un « mandat d'ambassadeur » dans leur secteur d'activité pour la promotion et la reconnaissance d'un travail de qualité.

Ce mandat les a conduits à l'exercice d'un autre mandat, tout aussi bénévole.

S'il ne peut - y avoir de hiérarchisation du besoin en matière d'activité volontaire, le fait de l'exercer au service de la promotion d'un travail de qualité en dit long sur la valeur sociétale représentée à leurs yeux, par ce dernier.

La mise en abyme d'un engagement ?

1. Voyez : Instructions administratives ONSS - 2026/1 > Les personnes ;

2. Nos activités | La Plateforme francophone du Volontariat ;

3. <https://conseilsuperieurvolontaires.belgium.be/fr/> ;

4. <https://socialsecurity.belgium.be/fr/publications/mieux-comprendre-les-motivations-difficultes-et-besoins-des-volontaires>





Cérémonies mémorables !

Entre sérieux et bonne humeur, le secteur Boucherie-Charcuterie-Traiteur, a fêté ses Lauréat.e.s et Doyen.s, le 9 novembre 2025.



Attentive



Une foule nombreuse

Deux secteurs : les CPAS, les Communes – Provinces – Intercommunales étaient réunis le 7 décembre 2025, à l'auditoire Janson, à l'ULB.



Émue



Reconnaissante



Parce que nous pouvons tous nous engager !

Dans certains secteurs ou dans certaines professions, des procédures de sélection sont déjà en cours ou s'ouvriront sous peu. Le secteur des fromagers, des architectes, la construction, les maisons de repos...

Tout un chacun peut s'impliquer pour faire de la reconnaissance du travail de qualité une vraie plus-value.

Alors,

- Si vous travaillez dans le secteur ?
- Si vous voulez mettre un-e collègue / une équipe en avant ?
- Si vous connaissez quelqu'un qui y travaille ?
- Si vous êtes client, fournisseur... ?

C'est le moment d'agir !

POUR PLUS D'INFORMATIONS, RENDEZ-VOUS SUR :

bekrown.be

ou scannez le QR code :



CONTACTEZ-NOUS
info@bekrown.be



Value@work

**Publication trimestrielle du Royal
Work Honors Institute et du Collège
Royal des Doyens d'honneur du Travail**

E. R. Robert de Mûelenaere, Président

Avenue de la Joyeuse Entrée 17-21
1040 Bruxelles

RÉDACTION

R. de Mûelenaere, M. Voets,
S. Laeremans, A. De Potter,
A. Van Slambrouck, C. Beusaert

MISE EN PAGE

Hungry Minds

TRADUCTION

A. Minnen, W. Desterck

PHOTOGRAPHIES

B. Struelens, C. Vos, G. Guilmot

Vous avez déménagé ?

Vous avez changé d'adresse mail ?

**Vous souhaitez recevoir ce magazine
uniquement par mail ?**

INFORMEZ-NOUS

info@bekrown.be

Value@work is ook verkrijgbaar in het
Nederlands



**Royal
Work Honors
Institute**



Be.kro|||n



Jonathan V.G.

Lauréat
Personal Trainer

« Présent aux prochaines procédures ? Certainement ! Il s'agit de procédures très sympas, j'ai envie d'y participer à nouveau ! »