



Association **B**ruxelloise pour le **B**ien-**E**tre au **T**ravail

ABBET ASBL

Rapport d'activités

2022



Table des matières

A.	Présentation de l'ABBET.....	3
I.	Coordonnées	3
II.	L'équipe au 31/12/2022	3
III.	Le conseil d'administration au 31/12/2022	3
IV.	Réunions des instances durant l'année 2022	4
V.	Missions et public de l'ASBL.....	4
B.	Activités de l'ABBET.....	5
I.	Introduction.....	5
II.	Interventions auprès des associations	6
1.	Analyses de risques	7
A.	Analyse de risques globale (ARG)	7
B.	Analyse des risques psychosociale (ARPS) :.....	8
C.	Analyse de risques incendie (ARI).....	10
2.	Statistiques des interventions	10
A.	Nombre et types d'interventions tous secteurs confondus :	10
B.	Tableau de l'évolution des interventions 2017 à 2021.....	11
C.	Nombre d'associations et de rencontres par secteur	13
III.	Activités transversales.....	18
1.	Rencontres Bien-Être de l'ABBET	18
2.	Formations	18
3.	Interventions pour la fonction de direction-coordination	19
4.	Ateliers thématiques :	20
5.	Autres événements publics :	21
IV.	Les outils du Bien-être au travail.....	22
V.	Recherches et études	23
1.	La prévention primaire du burn-out.....	23
2.	Etude sur l'impact de la crise sanitaire sur le bien-être au travail (dans nos secteurs) :	24
VI.	Enveloppe actions thématiques (actions secteurs)	24
1.	Actions bien-être par secteur pour les associations subventionnées par la COCOF	25
2.	Actions bien-être par secteur pour les associations subventionnées par la COCOM	28
VII.	Communication	28
VIII.	Formations suivies par l'équipe 2022	30
IX.	Evaluation et perspectives	31



A. Présentation de l'ABBET

I. Coordonnées

N° BCE : 840 021 384

Adresse : Square Saintelette 13-15 - 1000 Bruxelles

Tél. : 02 227 62 02 – Fax : 02/227 59 77

E-mail : info@abbet.be Site Internet : www.abbet.be

II. L'équipe au 31/12/2022

Coordinatrice :

Rachel Carton, TP (avec fonction de conseillère en prévention aspects psychosociaux)

Collaboratrice Administrative et chargée de communication :

Elisabeth Trivière 0,8TP

Conseillères en prévention – niveau 1 :

Stéphanie Cambron 0.8TP

Elisabeth Habimana TP

Sophie Bourlon TP

Conseillères en prévention aspects psycho-sociaux :

Rachel Carton (TP avec fonction de coordination)

Françoise Castelain 0,8TP

Coline Roulin TP

Responsable des recherches et des actions secteurs :

François Willemot 0,10TP

III. Le conseil d'administration au 31/12/2022

Représentant.e.s/Organisations Syndicales		Représentant.e.s/Employeurs	
CNE	Vinciane Convens : Présidente	BRUXEO	Bruno Gérard : Vice- Président
	Sarah Devigne	ASAH	Pascale van der Belen
	Marouan Boufdan	FASS	Dominique Nothomb
FGTB	Spero Houmey	FEBISP	Adèle Essoh
	Kathleen De Decker	GIBBIS	Céline de Greef
	Yves Dupuis	FEBRAP	Antoine Baudot
CGSLB	Isabelle Janssens	AMA	Christine Vanhessen
	Nilufer Polat	FSB	Dikra Charradi



IV. Réunions des instances durant l'année 2022

- Conseil d'administration : 28/01, 25/03, 20/05, 02/09, 14/10, 18/11, 16/12
- Assemblée générale : le 17 juin
- Bureau : réunions régulières

V. Missions et public de l'ASBL

Comme il est précisé dans l'article 3 de ses statuts : *L'ABBET a pour but d'aider les associations des secteurs COCOF et COCOM à mettre en œuvre les dispositions légales en matière de bien-être au travail.*

L'ABBET intervient ainsi auprès des associations bruxelloises agréées par un Décret de la COCOF et relevant des secteurs ASSS, ISAJH, ISP, ETA, SAD, ainsi que celles ayant un projet de cohésion sociale.

Elle intervient également auprès des associations agréées par la COCOM, relevant des secteurs suivants : Seniors, Sans-abri, Aide et soins, Santé mentale et Personnes en situation de handicap.

Aujourd'hui, **ce sont près de 760 associations bruxelloises** qui peuvent faire appel aux services de l'ABBET.

L'ABBET a pour mission de développer toute activité permettant d'accompagner, de sensibiliser, de soutenir les associations dans la mise en œuvre de la politique de bien-être au travail :

- Soutenir la mise en place de services internes de prévention et apporter son soutien aux acteurs de prévention (formation, intervision, sensibilisation, information) ;
- Apporter aux associations un soutien et une expertise pour procéder à l'analyse des risques et élaborer les plans de prévention (accompagnement ou réalisation d'analyse des risques globale, psychosociale ou incendie, aide pour le plan global de prévention et le plan annuel d'action, etc.) ;
- Développer des activités publiques (rencontres, conférences, soirées-débat, etc.) de sensibilisation et de réflexion autour des thématiques de la santé au travail ;
- Promouvoir et /ou mettre en place des projets d'études et de recherches, seule ou en collaboration avec des partenaires publics et /ou privés aux niveaux communautaires, régionaux, fédéral et international.
- Nouer tout partenariat avec tous organismes, initiatives, conventions... actifs dans les domaines du bien-être au travail.



B. Activités de l'ABBET

I. Introduction

Par suite des changements importants au sein de l'équipe de l'ABBET fin 2021 (départs à la pension de deux collègues, nouvelle coordination, trois nouveaux engagements), un des objectifs majeurs en 2022 a été de **construire et consolider la nouvelle équipe** et d'élaborer un cadre commun en travaillant notamment sur nos **méthodologies d'intervention**.

Des réunions spécifiques ont été mises en place tous les 15 jours pour permettre aux conseillères en prévention de l'ABBET d'avoir un échange collectif sur le travail de terrain, les situations difficiles qui peuvent être rencontrées, sur les questions éthiques qui se posent dans nos pratiques professionnelles. Ces réunions régulières nous permettent de clarifier et d'adapter nos méthodologies et notre cadre d'intervention en fonction des constats et besoins identifiés sur base de notre expérience de terrain.

Avec la fin de la crise sanitaire liée au COVID et des confinements successifs, **les demandes d'analyses de risques ont bien repris et le nombre d'interventions s'est accru**.

Si on peut constater une **légère diminution des interventions dans le cadre des analyses de risques globales, celles relatives aux risques psychosociaux et d'incendie sont, quant à elles, en nette augmentation**. Ceci s'explique en partie parce qu'un nombre croissant de nos associations ont déjà réalisé des analyses de risque globales au cours des dernières années, permettant dès lors de se tourner vers des analyses plus « spécifiques ».

L'augmentation des interventions liées aux analyses de risque psychosociales peut être également interprétée au regard de l'impact de la crise sanitaire sur la santé mentale des travailleurs sociaux de première ligne : épuisement, tensions et conflits, perte de sens dans un contexte de fragilisation des liens avec le public, augmentation des violences des usagers dans un contexte de précarisation et d'accès de plus en plus difficile aux droits sociaux, sentiment accru d'un manque de reconnaissance sociale et matérielle (manque de moyens), impact de la digitalisation sur les métiers du social, etc. La recherche soutenue par l'ABBET en 2021 et 2022 sur [l'impact de la crise sanitaire dans le secteur non-marchand](#) a permis de mettre en évidence ces conséquences au niveau des équipes et de leurs bien-être au travail.

Des **interventions post-analyses des risques** ont été mises en place depuis cette année : celles-ci visent à permettre un retour réflexif avec les personnes concernées (coordination - conseillères en prévention) sur les analyses de risques réalisées par l'ABBET au sein de leur association : évolution de la situation suite à l'analyse de risque, difficultés éventuelles rencontrées dans la mise en place des recommandations ou de l'élaboration du plan de prévention (manque de moyens ou manque d'adhésion des équipes ou des coordinations, etc.).



Les **Rencontres Bien-Être** ont également repris de manière active. Ces rencontres qui s'organisent sur le temps de midi de manière conviviale permettent d'aborder une thématique du bien-être au travail en présence d'expert.e.s externes et/ou des conseillères en prévention de l'ABBET. Elles constituent également un moment privilégié pour faire connaître l'équipe et nos missions auprès de nos associations, et inversement pour nous permettre de rencontrer les coordinations et conseillers en prévention de nos secteurs qui représentent une large part du public présent lors de ces rencontres.

L'équipe a par ailleurs dispensé de nombreuses **formations et ateliers**, que cela soit dans le cadre du catalogue FormAction, d'ateliers et d'intervisions spécifiquement destinés aux secteurs de l'ABBET, ou de formations pour répondre à des demandes spécifiques hors secteurs dans le cadre d'une prestation de services.

Concernant les **Bourses (Actions secteurs)** destinées à soutenir financièrement les associations dans leur politique de bien-être au travail, plusieurs séances d'informations ont été organisées en collaboration avec des fédérations d'employeurs (Fédé BiCo, FEBISP), avec les pouvoirs publics (COCOF pour la cohésion sociale) ou par l'ABBET directement (secteurs COCOM, ISP).

Enfin, l'ABBET a poursuivi le développement et l'amélioration de sa **communication**. Un nouveau site internet a été rendu accessible au public en septembre 2022, avec un design transformé, une organisation plus cohérente et un accès plus simple aux informations utiles, ainsi que la mise en place d'une boutique en ligne (possibilité d'y commander et acheter directement les outils).

La création de 8 **capsules vidéo didactiques** autour du bien-être au travail en collaboration avec le GSARA a également mobilisé l'équipe tout au long de l'année 2022. Ces capsules sont en voie de finalisation et devraient être rendues accessibles au public à la rentrée scolaire 2023.

II. Interventions auprès des associations

Comme les années précédentes, nos interventions sur le terrain concernent principalement la réalisation d'analyses de risques au sein des associations. C'est un travail important pour ces dernières car l'analyse des risques constitue le point de départ pour élaborer une politique de prévention.

Les activités transversales, c'est-à-dire adressées à un public issu de plusieurs associations, ont également pris une place importante dans nos actions. Il s'agit de formations, d'ateliers, d'intervisions et de recherches.



Enfin, l'ABBET gère un subside (enveloppe actions thématiques) accordé aux fonds sociaux de chaque secteur afin de mener des actions qui leur sont propres au niveau du bien-être au travail.

1. Analyses de risques

Les analyses de risques se font toujours à la demande des associations, en conformité avec la législation et dans l'esprit paritaire de la composition de l'ABBET. La méthode utilisée est le dépistage participatif des risques (Déparis), premier niveau de la stratégie SOBANE.

L'analyse des risques se veut participative et collective, les travailleurs.euse.s étant les mieux à même de connaître leurs réalités de travail et d'identifier les (facteurs de) risques.

A. Analyse de risques globale (ARG)

Chaque demande implique différentes étapes : premier entretien, visite des lieux de travail, réunions Déparis et remise du rapport.

Premier entretien

Il s'agit d'une rencontre avec la direction (souvent accompagnée du/de la conseiller.ère en prévention) qui permet de récolter les informations de base, de comprendre le contexte de la demande et d'expliquer la méthode de travail utilisée. Le cadre d'intervention de l'ABBET est également présenté. Si l'association le souhaite, une séance d'information pour les travailleur.euse.s ou le CPPT peut être organisée.

Visite des lieux de travail

Sous le lead d'une conseillère en prévention niveau 1 de l'ABBET, les lieux de travail sont visités afin de proposer un regard critique et avisé sur les dangers potentiels présents sur les lieux de travail, de percevoir certains (facteurs de) risques qui sont parfois ignorés par les équipes et la direction. Cette visite préalable aux groupes de discussions permet également aux animatrices des réunions de savoir de quoi parlent les participant.e.s lorsque des situations liées au bâtiment/locaux sont évoquées.

Les réunions Déparis

Les travailleur.euse.s sont reparti.e.s en groupes en fonction de leur réalité de travail ou de leur fonction (sociale, éducative, administrative, technique...) et ceci sans mélanger les niveaux hiérarchiques pour permettre l'expression entre pairs sur leur situation de travail.

Les travailleurs.euse.s sont questionné.e.s sur les différents domaines du bien-être au travail : santé, hygiène au travail, sécurité, ergonomie, aspects psychosociaux, l'embellissement des lieux de travail. Il.elle.s s'expriment sur les difficultés rencontrées et sont invité.e.s à proposer des pistes d'amélioration. Nous rappelons aussi, lors de ces réunions, les obligations légales



(sécurité, santé, prévention incendie...) à respecter. C'est un moment privilégié pour sensibiliser les travailleur.euse.s au thème du bien-être au travail et à l'impact que chacun peut avoir sur son bien-être et celui de ses collègues.

Le nombre de séances d'analyse de risques organisées dans une association est fonction du nombre de travailleur.euse.s et du nombre de fonctions présentes dans l'association, tout en ne dépassant pas idéalement le nombre de 6. Généralement, tous.te.s les travailleur.euse.s sont rencontré.e.s. Il arrive cependant aussi de travailler avec une représentation de ceux.elles-ci lorsque les équipes sont trop grandes ou que la disponibilité de tous.te.s n'est pas possible.

Remise du rapport

Le rapport final reprenant la synthèse des éléments rassemblés lors des différentes réunions est remis à la direction. Il rassemble les constats et pistes d'amélioration élaborées par les travailleur.euse.s, ainsi que par les conseillères en prévention de l'ABBET. Les pistes d'action sont, bien entendu, des propositions d'actions. La direction, en concertation avec les travailleur.euse.s, décidera des actions qui seront effectivement mises en place. Ces dernières seront alors intégrées dans le plan global de prévention et dans le plan annuel d'action de l'association. Ces deux plans peuvent être considérés comme un tableau de bord des actions à mener en vue d'améliorer le bien-être des travailleurs.

B. Analyse des risques psychosociale (ARPS) :

La méthode Sobane est également utilisée ici mais à son second niveau puisqu'il s'agit de se centrer sur une partie des aspects du bien-être au travail (les aspects psychosociaux) et d'analyser les difficultés au-delà d'un simple dépistage.

La méthodologie d'intervention concernant les analyses de risque psychosociale a été revue et quelque peu modifiée en 2022 avec la création notamment d'un « groupe transversal » (voir ci-dessous). L'objectif principal de ce changement étant de distinguer les moments où des constats/vécus sont déposés (entretiens collectifs) de ceux où il s'agit de construire des pistes d'amélioration/d'actions (groupe transversal).

Les différentes étapes d'une ARPS sont les suivantes :

Premier entretien

Lors de l'entretien de base avec la direction, l'objectif est de percevoir le contexte de la demande, ce qui a motivé cette démarche ainsi que de recueillir les informations utiles relatives à la politique de prévention des aspects psychosociaux (désignation d'une personne de confiance, absences longue durée, turnover, conflits, plaintes éventuelles auprès du service externe, démarches déjà réalisées, etc.). C'est également à ce moment-là que la méthodologie est expliquée et que les groupes sont constitués pour les entretiens collectifs.



Entretiens collectifs

Les travailleur.euse.s sont réparti.e.s en groupes de maximum 10 personnes en fonction de leurs réalités de travail et par niveau hiérarchique similaire. Lors de ces entretiens collectifs l'analyse vise à identifier les principales ressources psychosociales et contraintes/difficultés au travail.

- Les ressources psychosociales sont celles qui constituent un soutien pour les travailleurs.euses afin de faire face aux exigences et aux contraintes du travail. Elles contribuent à préserver et à construire positivement la santé en permettant d'accomplir un travail de qualité tout en se préservant physiquement et psychiquement.
- Les contraintes peuvent être directement en lien avec la nature même du travail ou trouver leur source dans des facteurs organisationnels. Elles peuvent fragiliser les individus dans leur travail, voir constituer des facteurs de souffrance importants si les travailleur.euse.s ne disposent pas de ressources suffisantes pour y faire face.

Les thématiques abordées sont les suivantes : le contenu du travail, l'organisation du travail, les relations interpersonnelles au travail, les conditions de vie au travail et les conditions de travail.

Groupe transversal

Une (ou deux) personne est désignée au sein de chaque groupe pour assister à un groupe transversal. Lors de ce groupe transversal, les conseillères en prévention de l'ABBET proposent une première analyse sur les principaux constats et nœuds de tensions éventuels qui ont été identifiés dans l'institution. Ceci afin de confronter leurs hypothèses et de permettre de réfléchir ensemble, dans une approche globale et transversale, à des pistes d'actions/de prévention concrètes pour pallier les difficultés rencontrées.

Remise du rapport

À la suite des entretiens de groupe et du groupe transversal, qui ont été réalisés, l'ABBET fournit un rapport reprenant les principaux constats mais également des recommandations générales et des pistes d'action pour améliorer ces situations (soit les mesures de prévention concrètes qui auront été relevées).

Le rapport est présenté à la direction et aux porteur.euse.s du projet qui se chargeront de transmettre les résultats de cette analyse aux équipes. L'ABBET peut, si la direction le souhaite, présenter elle-même un retour aux équipes et/ou au CPPT.

La direction, après concertation avec l'équipe ou via le CPPT, décidera des pistes à réaliser et de leurs priorités. Ceci afin d'alimenter le plan global et annuel de l'association et de favoriser l'implication de toutes et tous dans ce projet.



C. Analyse de risques incendie (ARI)

Depuis 2018, l'ABBET réalise également des analyses de risques incendie. A ne pas confondre avec l'audit incendie. L'audit est une inspection faite par les fonctionnaires habilités pour vérifier que toutes les prescriptions légales sont respectées.

L'analyse de risques, quant à elle, sert à anticiper, à identifier les dangers pour tenter d'empêcher tout risque (départ) d'incendie. Pour les risques qui ne peuvent être supprimés, l'analyse de risques permet de prévoir des mesures qui en réduisent au mieux les conséquences et assurent que les vies humaines seront épargnées (détection, intervention, extinction, évacuation)

La méthode utilisée est une variante de la méthode PREBES. L'analyse de risque incendie d'un bâtiment se déroule généralement sur une journée. Tous les espaces sont visités et inspectés, la charge calorifique est estimée, les mesures de prévention en place sont analysées, ainsi que la capacité d'évacuation et l'organisation de la lutte contre l'incendie. Les données observées sont encodées sur place. Ensuite les conseillères en prévention de l'ABBET rédigent un rapport contenant les constatations et l'évaluation des risques, ainsi que des pistes d'amélioration pour le bâtiment dans sa globalité, ainsi que pour des risques spécifiques liés à un local ou une installation. Ce rapport est soumis à la direction, en présence du/de la conseiller.ère en prévention si l'association en dispose.

2. Statistiques des interventions

A. Nombre et types d'interventions tous secteurs confondus :

En 2022, nous sommes intervenus auprès de **41 associations** pour lesquelles nous avons réalisé **44 analyses de risques**. **31** ont été réalisées dans les **secteurs COCOF**, **13** dans les **secteurs COCOM**.

	Analyse de risque globale	Analyse de risque psychosociale	Analyse de risque incendie	Total
COCOF	16	7	8	31
COCOM	7	4	2	13
TOTAL	23	11	10	44

L'ensemble de ces interventions représente **224 rencontres** (nous prévoyons en moyenne 3 heures par rencontre, sauf pour les analyses de risques incendie qui peuvent durer jusqu'à 8h selon la grandeur et la complexité des bâtiments). Les demandes d'intervention concernent toujours en majorité des analyses de risques globales mais les analyses de risques psychosociales et incendies sont en forte augmentation par rapport à 2021.

Le tableau représente la répartition de ces rencontres par type d'analyse de risque en 2022.

	Analyse de risque globale	Analyse de risque psychosociale	Analyse de risque incendie	Entretiens de base, visites, remise de rapports	Nombre total de rencontres pour les analyses de risque	Nombre total de rencontres pour les analyses de risque et autres
COCOF	36	41	16	54	93	146
COCOM	44	15	8	10	67	77
TOTAL	80	56	24	64	160	224

La rubrique « Entretien de base / Visites et Remise de rapports » (E/V/R) est présentée séparément des réunions Déparis avec les équipes.

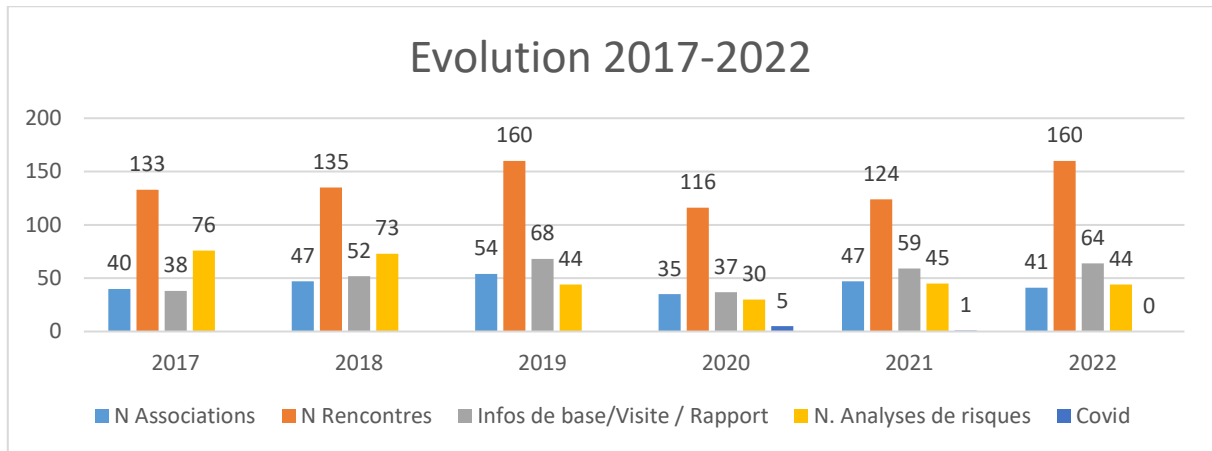
Une analyse de risques comprend un nombre de réunions qui varie en fonction de la taille de l'association. Dans notre pratique, cela peut aller de 1 à 10. Les 219 rencontres se répartissent en :

- 64 entretiens de base, visites des lieux de travail et remises de rapports
- 160 réunions dans le cadre d'une analyse des risques :
 - 80 réunions dans le cadre d'une analyse des risques globale
 - 56 réunions dans le cadre d'une analyse des risques psychosociale
 - 24 réunions dans le cadre d'une analyse des risques incendie

B. Tableau de l'évolution des interventions 2017 à 2021

Sur les cinq dernières années, on constate une augmentation et une stabilisation du nombre d'associations dans lesquelles l'ABBET effectue des interventions. Le nombre de rencontres effectuées a, quant à lui, fort augmenté en 2019 (élargissement de l'équipe) et est redescendu en 2020 et 2021 (en lien avec la crise sanitaire et le peu de disponibilité des équipes en conséquence). En 2022, nous avons retrouvé un nombre d'interventions équivalent à celui d'avant la crise sanitaire.

Si les rencontres augmentent sans pour autant toucher davantage d'associations, cela signifie que nous passons davantage de temps par association. L'augmentation des analyses des risques psychosociales qui nécessitent souvent davantage de temps (entretiens collectifs auxquels se rajoutent parfois des entretiens individuels, mise en place d'un groupe transversal, retour fréquent du rapport aux équipes ou au CPPT) en est un facteur explicatif.



C. Nombre d'associations et de rencontres par secteur

Parmi les 41 associations où nous sommes intervenus, 30 sont subsidiées par la COCOF et 11 par la COCOM.

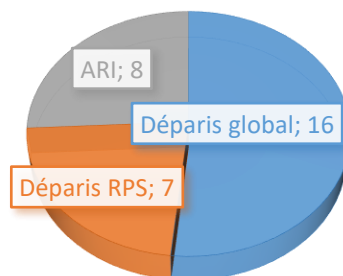
La part respective d'interventions auprès d'associations subsidiées par la COCOM est restée relativement stable par rapport à 2021 ($\pm 25\%$).

Au sein des associations subsidiées par la COCOF :

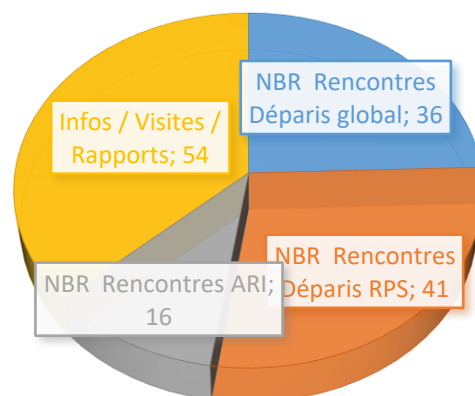
En termes de **types d'interventions**, on observe une majorité d'analyses de risques globales (51%).

En termes de **rencontres**, il y a eu davantage de réunions dans le cadre d'analyses des risques psychosociales (28%) que pour les analyses de risque globales (24%) ou les analyses de risque incendie (11%).

TYPES ET NOMBRE D'ANALYSES DES RISQUES EN 2022 (COCOF)

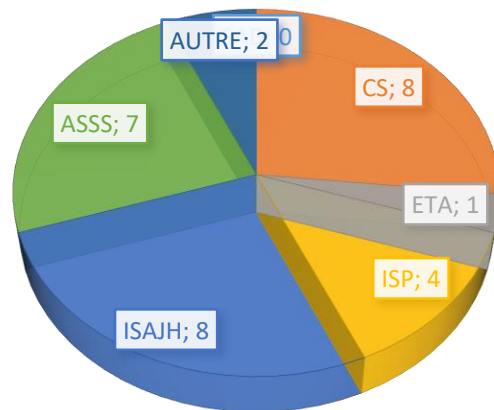


TYPES ET NOMBRE DE RENCONTRES EN 2022 (COCOF)

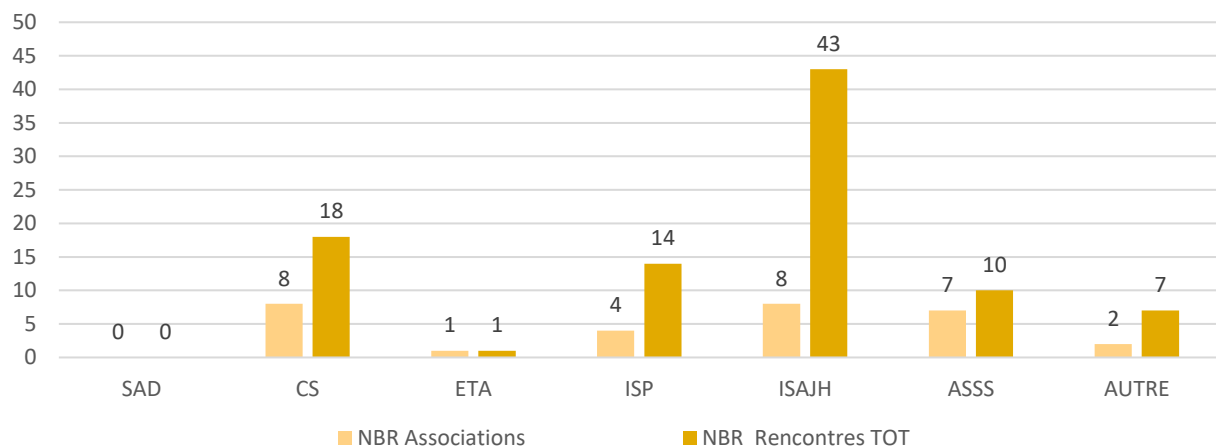


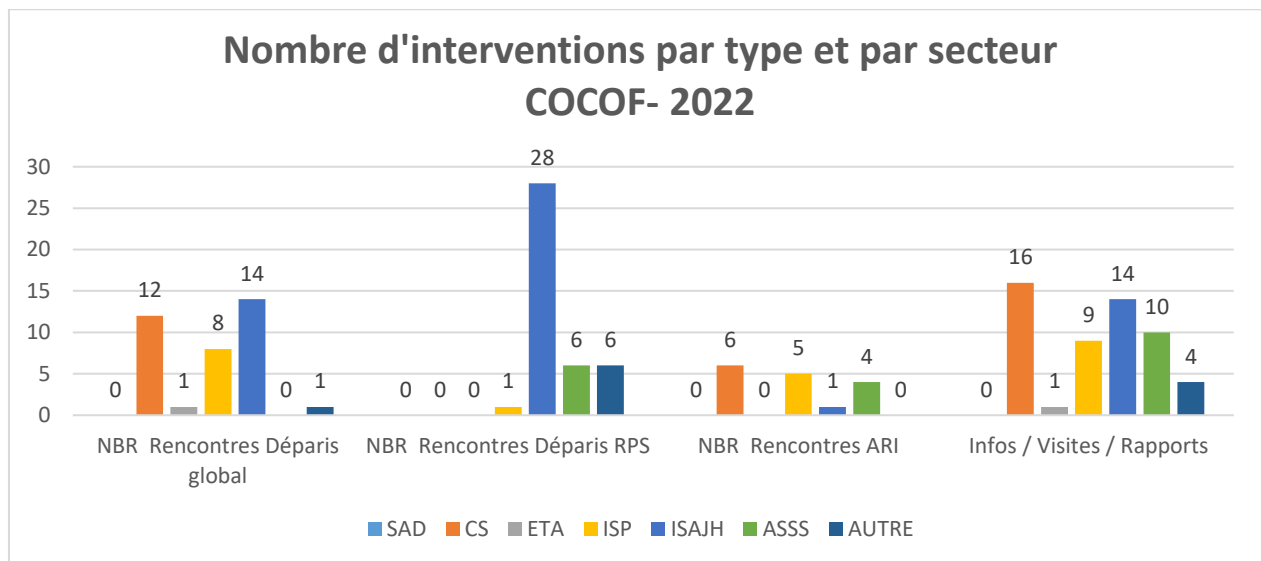
Au niveau des secteurs, le secteur le plus représenté en termes de réunions/interventions est le secteur ISAJH. Ce secteur, avec celui de la cohésion sociale, compte également le plus grand nombre d'associations qui ont fait appel à l'ABBET. Les secteurs peu ou pas présents sont des secteurs regroupant moins d'associations : ETA et SAD. Le secteur ASSS est également moins représenté cette année dans le nombre de rencontres, contrairement aux années précédentes.

NOMBRE D'ASSOCIATIONS PAR SECTEUR EN 2022 COCOF

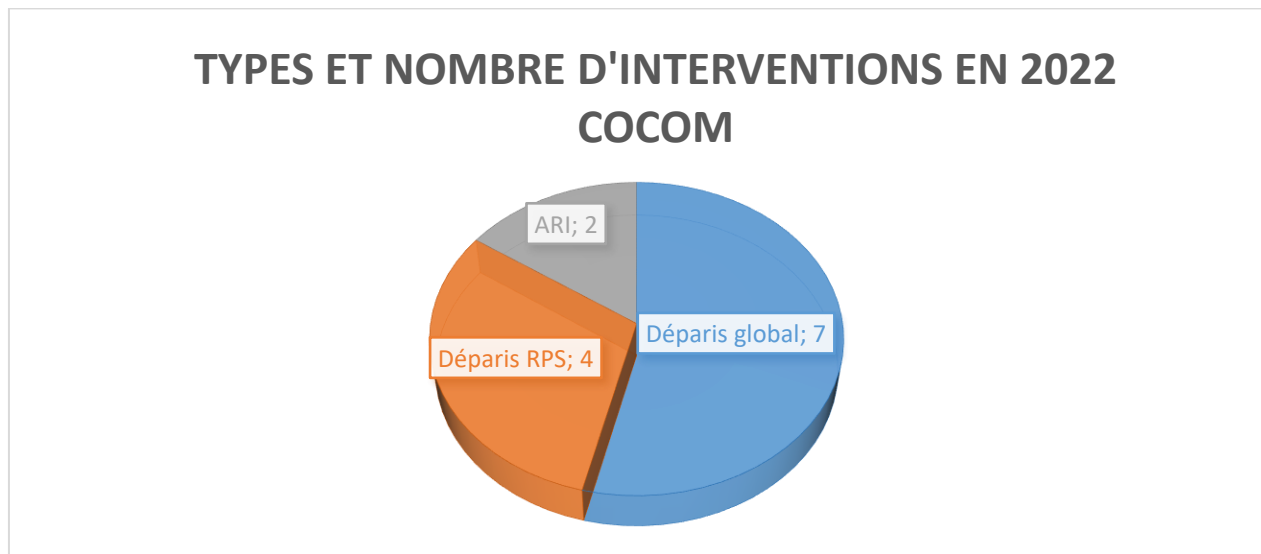


SECTEURS COCOF-2022



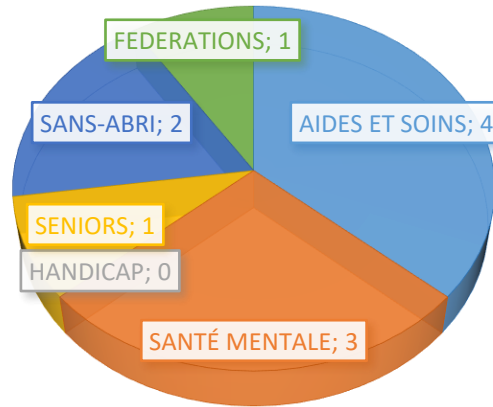


Au sein des associations subsidiées par la [COCOM](#), ce sont majoritairement des analyses de risques globales qui sont réalisées (53%).

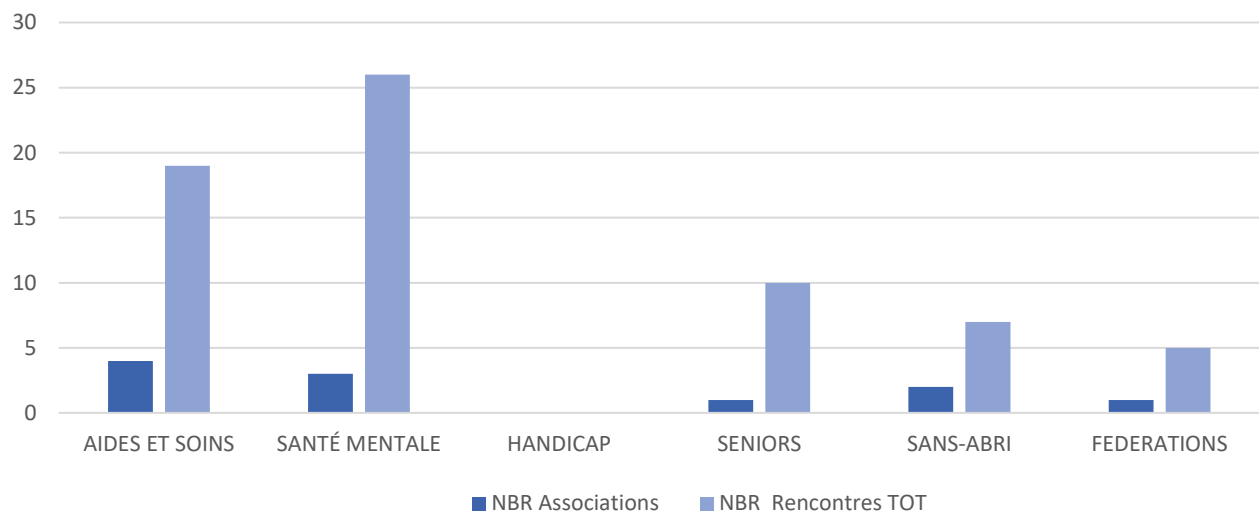


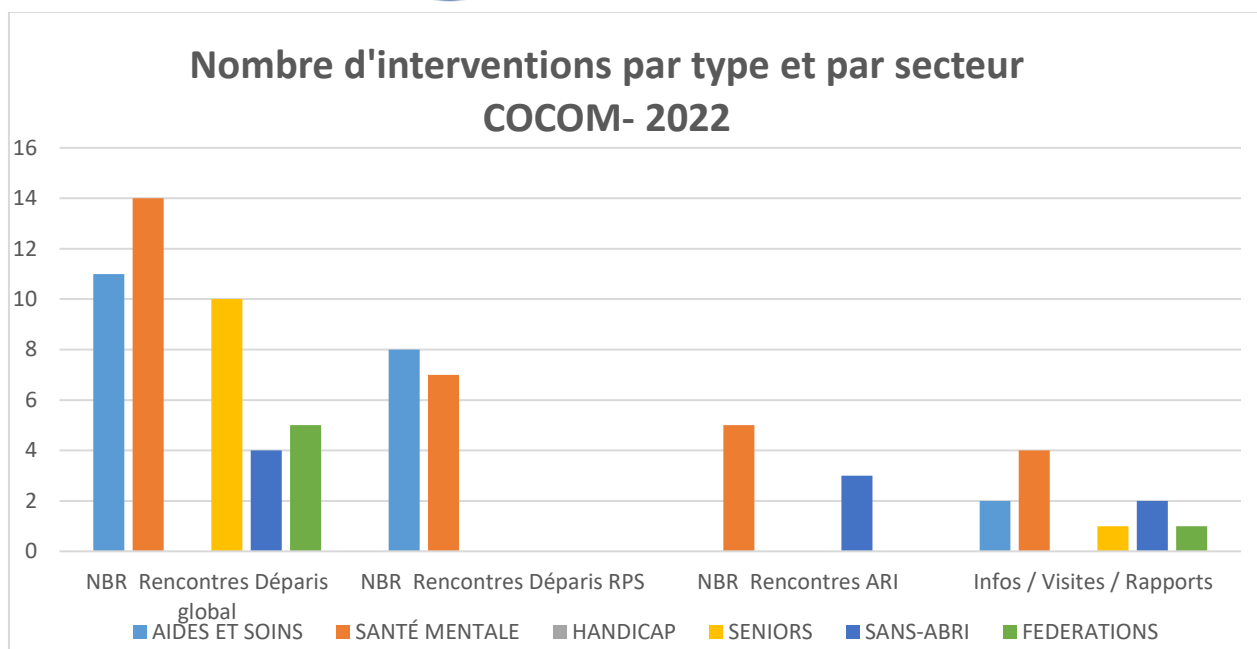
Cette année, 11 associations COCOM ont fait appel à l'ABBET. Les secteurs les plus représentés sont ceux d'Aides et Soins et du secteur de la Santé Mentale.

NOMBRE D'ASSOCIATIONS PAR SECTEUR EN 2022 COCOM



COCOM-2022





En synthèse :

COCOF

SAD : 0 intervention

Cohésion sociale : 18 interventions dans 8 associations

ETA : 1 intervention dans 1 association

ISP : 14 interventions dans 4 associations

ISAJH : 43 interventions dans 8 associations

SSA : 10 interventions dans 7 associations

TOTAL : 93 interventions dans 31 associations

COCOM :

Seniors : 10 interventions dans 1 association

Sans-abris : 7 interventions dans 2 associations

Santé mentale : 26 interventions dans 3 associations

Personnes en situation de handicap : 0 intervention

Aide et soins : 19 interventions dans 4 associations

Fédération : 5 interventions dans 1 associations

TOTAL : 67 interventions dans 11 associations



III. Activités transversales

Nous présentons ici les activités organisées par l'ABBET qui s'adressent à toutes les associations, tous secteurs confondus.

1. Rencontres Bien-Être de l'ABBET

Depuis 2015, l'ABBET organise des rencontres "bien-être au travail". Lors de ces rencontres, il s'agit d'inviter les associations autour de problématiques identifiées entre autres lors de nos interventions auprès des associations ou d'autres sujets qui touchent aux domaines de la prévention. Ces rencontres se déroulent sur le temps de midi, entre 12h00 et 14h.

En 2022, 5 Rencontres Bien-Être ont été organisées autour des thématiques suivantes :

- Renforcer la politique du bien-être au travail : Avec quels outils ? Avec quel accompagnement de l'ABBET ? (24/02/2022)
- Quelles pratiques pour favoriser la réintégration au travail dans le secteur non-marchand ? (24/03/2022)
- Au Feu ! La prévention incendie (16/06/2022)
- Télétravail et secteur non-marchand : comment prévenir les risques pour la santé ? (22/09/2022)
- Troubles musculosquelettiques, burn-out... Quelle reconnaissance comme maladie professionnelle ? (17/11/2022)

Chaque rencontre rassemble un public de 30 à 70 personnes, issu en grande partie, mais pas exclusivement, de nos secteurs.

2. Formations

Les formations font partie intégrante du travail de l'ABBET et constituent un moyen essentiel de sensibilisation à la loi sur le bien-être au travail.

Nous avons augmenté notre offre de formations en 2022, avec 15 journées organisées (9 en 2021), que cela soit dans le cadre du catalogue FormAction ou de prestations de services pour des organismes spécifiques (CREB, SEGEC). Les thématiques ont traité de la loi du bien-être au travail mais aussi de l'analyse des risques (Deparis), des interventions pour conseiller.ère.s en prévention, ainsi que des formations liées à la manutention et à la prévention des risques dans le secteur du nettoyage.

Date(s)	Thème	Nombre de participant.e.s		
		Total	Hommes	Femmes
21 février et 08 mars 2022	L'essentiel de la loi sur le bien-être au travail (FormAction)	11	5	6
25/04, 23/05, 20/06, 19/09, 24/10, 21/11 2022	Intervisions pour conseillers en prévention (FormAction)	11	5	6
21/04/2022	Analyse des risques : approche pratique (FormAction)	12	5	7
09/05/2022	Sensibilisation à la manutention pour le personnel d'entretien- (FormAction)	12		
18/02/2022	Le nettoyage et les produits d'entretien (FormAction)	11	1	10
26 et 27/04/2022	Sensibilisation à la manutention pour le personnel d'entretien (CREB)	8	2	6
28/02 et 01/03	Nettoyer en toute sécurité (SEGEC)	6	0	6

3. Intervisions pour la fonction de direction-coordination

Après avoir été suspendues en 2021 en lien avec la crise sanitaire, les interventions pour les fonctions de direction – coordination ont à nouveau été organisées en 2022 ; il s'agit d'une intervention collective de 3h/mois en moyenne destinée uniquement aux coordinations et directions des associations faisant partie des secteurs ABBET.

En 2022, le groupe était composé de 11 personnes, dont 10 femmes et un homme. 6 séances d'intervention ont eu lieu au total entre janvier et juin 2022.

Ces interventions répondent à un réel besoin du côté des coordinations/directions qui, nous disent-elles, manquent souvent d'espace pour pouvoir « prendre distance » avec leur travail au quotidien et partager leurs expériences et pratiques avec des pairs. Le groupe de 2022 s'est rempli très vite, avec des inscriptions sur liste d'attente. Un nouveau module sera lancé au deuxième semestre 2023 pour répondre à cette demande.

4. Ateliers thématiques :

- Ateliers thématiques burn-out :

Deux ateliers (groupes de travail transversaux) destinés aux institutions participant à l'étude sur la prévention primaire du burn-out ont été animés par le CERIAS, en collaboration avec l'ABBET.

L'objectif de ces ateliers est de faire le point, de créer un espace réflexif sur diverses thématiques en lien avec la prévention du burn-out, en partant de l'expérience et de l'expertise du terrain amenée par les participant.e.s.

Ateliers	Dates	Nombre de participant.e.s	
		Hommes	Femmes
La charge de travail	16/11/2022	2	5
La cohésion d'équipe	16/11/2022	0	7

- Ateliers bien-être au travail dans les secteurs COCOM et Cohésion sociale :

Deux ateliers ont été organisés avec IDEA Consult, en continuité avec la recherche de 2019-2020 portant sur les problématiques de bien-être au travail dans les secteurs COCOM et Cohésion Sociale. Ces deux ateliers ont donné lieu à deux fiches-outils qui permettront d'alimenter la BOBET lors de la prochaine mise à jour.

Ateliers	Dates	Nombre de participant.e.s	
		Hommes	Femmes
La charge de travail, la charge mentale et le rôle du management	03/02/2022	1	8
La gouvernance participative	22/02/2022	0	5

- Ateliers « Retour au travail »

5 ateliers ont été organisés par l'ABBET à la suite de la recherche menée en collaboration avec l'APEF, FEBI, le Centre Metices de l'ULB et CITÉA intitulée « Analyse des bonnes pratiques concernant le retour à l'emploi ». L'objectif était de permettre aux participant.e.s d'échanger sur



des situations de travail en lien avec la thématique et de s'approprier les résultats de l'étude au niveau des bonnes pratiques à mettre en place.

Le public-cible a été défini de manière large : tout acteur.rice des institutions (direction, responsable RH, travailleur.euse.s, délégué.e.s syndicaux.ales, conseiller.ère.s en prévention internes, personnes de confiance, ...).

Ateliers	Dates	Nombre de participant.e.s	
		Hommes	Femmes
Agir pour faciliter la réintégration	19/09	3	7
Favoriser le retour au travail grâce à des actions adéquates durant la période d'incapacité	4/10	1	8
Des modalités adaptées pour une réintégration au travail		2	7
Les premiers instants du retour au travail	17/11	3	9
Réintégration et politique de bien-être au travail	08/12	1	11

5. Autres événements publics :

- **Projection du film « A distance » + intervention de l'ABBET dans le débat** au Cinéma Palace : **16/03/2022.**

Ce documentaire coproduit en 2021 par l'ABBET, FEC asbl, Egaliberté asbl, CSC transcom et le CVB, et réalisé par Michel Steyaert, porte sur les enjeux du développement du télétravail du point de vue de la santé, du respect de la vie privée des salarié.e.s, de l'impact sur les collectifs de travail, etc. Il peut être visionné sur le site du CVB : [À distance | Centre Vidéo de Bruxelles \(cvb.be\)](#)

La projection a été suivie d'un débat avec la salle (qui a réuni plus d'une centaine de personnes) en présence du réalisateur, d'un chercheur spécialisé sur les enjeux du télétravail, d'une représentante syndicale et de la coordinatrice de l'ABBET. Cet échange a permis de mettre en évidence non seulement l'impact du télétravail sur les travailleur.euse.s et les collectifs de travail mais également les conséquences en termes d'accès aux droits des publics précarisés. La numérisation des services et la fermeture des guichets impacte fortement les métiers des travailleur.euse.s sociaux.ales de première ligne qui doivent de plus en plus accompagner les bénéficiaires dans leurs démarches administratives en ligne.



L'intérêt manifeste pour cette question nous a amené à réorganiser une nouvelle projection lors d'une rencontre bien-être autour de cette thématique afin de toucher plus spécifiquement nos secteurs.

- **Ateliers pour les 25 ans du fonds 4S à la Marlagne : 08/12/2022**

Les conseillères en prévention de l'ABBET ont animé deux ateliers lors de cette journée, réunissant chacun une vingtaine de participant.e.s :

- « *Quand le travail fait mal : comprendre et agir face au Burn out* »
- « *Comment penser et accompagner la réintégration d'un travailleur en incapacité* » ?

IV. Les outils du Bien-être au travail

Depuis sa création, l'ABBET a réalisé une série d'outils à destination des associations. Il s'agit de :

- La Boite à Outils du Bien-Être au Travail (BOBET), rééditée, mise à jour et complétée par 7 fiches thématiques en 2020
- Le Guide du bien-être au travail, également mis à jour et traduit en 2020
- Le Jeu de Loi
- Des vidéos thématiques, qui ont été sous-titrées en néerlandais en 2022 :
 - « Le Conseiller en prévention : un acteur du bien-être au travail »
 - « Tu me fais craquer »
 - « ABBET – C'est du propre »
 - « Tout feu tout flamme »
 - « Triangle du feu »
- Des brochures thématiques :
 - Prévention incendie
 - Nettoyage et produits d'entretien

Après la mise à jour de la BOBET et la traduction en néerlandais du Guide du bien-être au travail en 2020, les outils ont été envoyés à toutes les associations de nos secteurs par voie postale en 2021.

En plus de la version imprimée, nous proposons une version en ligne de la BOBET et du Guide du bien-être au travail, et ce, dans les deux langues.

Ces deux outils sont dès lors en ligne gratuitement pour les associations de nos secteurs.

Depuis 2020, l'accès à certains de nos outils a été rendu payant pour les associations qui ne font pas partie de nos secteurs.



La BOBET est accessible en ligne pour 30€, le Guide Bien-être au travail pour 15€.
Les versions imprimées sont de respectivement : 65€ et 40€.

V. Recherches et études

Durant l'année 2022, dans le cadre des activités transversales de l'ABBET, deux projets de recherches ont été poursuivis et finalisés.

1. La prévention primaire du burn-out.

La recherche-action initiée en 2018 (sur base d'une collaboration entre l'ABBET, l'APEF et Competentia dans le cadre d'un appel à projet du CNT) concernant la prévention primaire du burn-out s'est poursuivie pour la dernière année en 2022.

Une séance d'information a eu lieu janvier 2022 pour présenter le projet et ses objectifs auprès des associations intéressées.

Pour rappel, ce projet, qui a été confié pour sa réalisation au CERIAS, comporte 4 volets :

- Une sensibilisation des associations sur le burn-out
- Des accompagnements d'équipe sur le terrain
- Des groupes de travail transversaux :
 - Entre associations qui bénéficient d'un accompagnement afin de permettre un temps d'échange entre institutions concernant la prévention primaire du burn-out
 - Entre opérateurs d'accompagnement afin d'identifier des pistes de prévention primaire du burnout explorées durant les accompagnements
- Un rapport qui s'articule autour de trois axes : les constats, les pistes de prévention mises en œuvre et les recommandations.

Tout au long du processus, un comité d'accompagnement a validé les étapes-clés du processus. Ce comité était composé de représentants de l'APEF, de l'ABBET, de Competentia, du CERIAS, ainsi que des fonds sociaux.

En 2022 ce sont **2 associations relevant de l'ABBET** qui ont pu bénéficier d'un accompagnement de 30h maximum, toutes les deux avec un agrément COCOF (CS et ISAJH).



Le projet de prévention primaire du burn-out a pris fin en 2022 ; les conseillères en prévention aspects psychosociaux de l'ABBET se sont engagées à faire partie du comité de relecture de fiches pratiques sur la prévention du burn-out qui seront rédigées sur base des résultats et des rapports de la recherche-action menée depuis 2018. Ce projet de « Boîte à outil », soutenu par l'APEF, a été confié à la chercheuse du Citéa, Harmony Glinne.

2. Etude sur l'impact de la crise sanitaire sur le bien-être au travail (dans nos secteurs) :

La recherche, commanditée par l'ABBET et menée par le Réseau MAG (actuellement Réseau SI), a été initiée en 2021 et s'est poursuivie en 2022.

La [rapport final](#) a été présenté par les chercheurs lors du CA du 14 octobre 2022 et publié sur le site de l'ABBET.

VI. Enveloppe actions thématiques (actions secteurs)

La gestion des actions spécifiques des secteurs ASSS ou SSA, ISAJH, SAD et ETA est réalisée par les fonds sociaux. Pour ces secteurs, l'ABBET a assuré le lien et s'est assurée du bon suivi des actions et de la remise des dossiers justificatifs au pouvoir subsidiant.

Pour les secteurs ISP, ainsi que les secteurs de la COCOM (BiCo, ESS, PA-OZ), l'ABBET s'est vu confier la gestion des actions depuis 2021, comme cela était déjà le cas pour le secteur de la cohésion sociale depuis 2020.

Comme chaque année, nous proposons aux fonds de choisir parmi différentes actions (lors d'un appel à projets) en fonction de la réalité de leur secteur.

1. Actions bien-être par secteur pour les associations subventionnées par la COCOF

Secteur Description du projet	SSA				ISAJH				CS				ISP			
	Participants			Associations	Participants			Associations	Participants			Associations	Participants			Associations
	Tot	Ho	Fe		Tot	Ho	Fe		Tot	Ho	Fe		Tot	Ho	Fe	
Accompagnement collectif (ou formation collective) concernant le bien-être au travail (hors secourisme et lutte contre l'incendie)	209	45	164	16	18	6	12	2				2				1
Prévention primaire du burn-out												2				
Achat de matériel de prévention								1				1				5
Financement d'analyse des risques				1								1				1
Bilan de compétences	9	1	8	9					?	?	?	?				
Embauche concernant le conseiller en prévention					2	1	1	2				2				
Formation en externe concernant le bien-être au travail (hors formations pour conseillers en prévention, secouristes et service interne de lutte contre l'incendie)	27		27	13	4	2	2	3				1				
Formations pour conseillers en prévention	4	3	1	3	2	1	1	2				1				
Formations pour secouristes	18	4	14	10	8	4	4	3								
Formations pour les membres du service interne de lutte contre l'incendie	3	1	2	1												
Renforcement du temps de travail du personnel d'entretien et formation de celui-ci																1
Total associations				53				13				10 + bilans				8

Secteur SAD	Nombre de participants
Formation déontologie et éthique professionnelle : Notions de base et mises en situations	77
Formation premiers secours	111
Manutention et prévention des douleurs dorsales	20
Comment se relaxer en situation de stress	22
Comment se détendre en cas de douleur	4
Processus de nettoyage et produits d'entretiens	16
Gestion de l'agressivité, violence et maltraitance	32
Gestion des pathologies des bénéficiaires	57
Maladies contagieuses, risques sanitaires et prévention	8
Les compétences personnelles et le bien-être au travail	3
Soutien psychologique et coaching d'équipe – approche systémique	11
Supervision Post Covid	218
Comment réagir face aux conflits intrafamiliaux	41
Supervision d'équipe	18
Echange de pratiques professionnelles	2

Secteur ETA	Nombre de participants	Nombre Hommes	Nombre Femmes	Nombre d'associations
Formation à la carte <ul style="list-style-type: none"> - Psychopathologies - Travailler au contact de personnalités dites « difficiles » - Gestion de la diversité - Communication non violente - Amélioration des processus pour gagner en BE - Sensibilisation de la LH au stress et au burnout - Gestion de conflits - Accueil de nouveaux collègues atteints de surdité - FB et recyclage pour EPI - Moyens de lutte contre l'incendie - Recyclage secourisme - Formation de base en secourisme 	142	89	53	En moyenne 4.5
Formation des moniteurs <ul style="list-style-type: none"> - Notions et types de handicaps - Aménagements raisonnables - Lien et distance dans la pratique professionnelle - Participer à l'amélioration des processus pour gagner en BE - Communication bienveillante envers la personne handicapée et gestion du harcèlement 	263	193	70	En moyenne 4.5
TOTAL	405	282	123	

2. Actions bien-être par secteur pour les associations subventionnées par la COCOM

Secteur	BICO				ESS				PA-OZ			
	N. participants	N. Hommes	N. Femmes	N. Associations	N. participants	N. Hommes	N. Femmes	N. Associations	N. participants	N. Hommes	N. Femmes	N. Associations
Formations pour acteurs clés du bien-être au travail				2				1				
Embauche compensatoire (du conseiller en prévention)				3								
Achat matériel et équipement, location de salle				2				2				
Accompagnement d'équipe								3				
Renforcement du temps de travail du personnel d'entretien				2				1				1
Accompagnement burn-out												
Bilan de compétences								1				
Analyse de risques				1								2
Total associations				10				8				3

VII. Communication

En 2022, l'ABBET a poursuivi sa structuration en matière de communication : mise en place de mails d'invitation liés aux différents événements de l'ABBET (ateliers, interventions, rencontres et autres formations), élaboration d'une charte graphique pour deux types d'envois spécifiques afin de permettre une différenciation : les newsletters et les mailings liés aux actions sectorielles. Comme initié en 2021, nous avons continué **l'envoi de newsletters bimestrielles**. Celles-ci comportent notamment **un édito sur une thématique liée à notre rencontre bien-être** à venir, ainsi qu'un **agenda des événements de l'ABBET**. La newsletter est disponible en deux versions (FR et NL).



Des mailings **visant à promouvoir des actions sectorielles et des bourses**, ciblés sur des thématiques spécifiques, sont régulièrement envoyés. L'objectif étant de répondre aux problématiques des associations en visibilisant le soutien qu'elles peuvent obtenir via des bourses de financement. Ces mailings ont été différenciés en fonction des fonds, et ont été rendus disponibles en version néerlandophone ou francophone, en fonction des interlocuteurs. Cette stratégie s'est avérée concluante puisque nous constatons une augmentation des demandes.

L'un des projets phares de l'année a été la création **d'un nouveau site internet**, fruit d'une analyse approfondie des améliorations nécessaires par rapport à l'ancien. Le nouveau site offre une interface plus fluide et permet aux bénéficiaires de trouver rapidement les informations dont ils ont besoin. Le site est disponible en français et en néerlandais. A cette occasion, **la charte graphique et le logo ont été revus**.

En 2022, nous avons également **poursuivi le projet de capsules vidéo** lancé en 2021 dont l'objectif était de sensibiliser et de vulgariser, en quelques minutes, les éléments clés d'une politique de bien-être au travail, dans le but d'inciter les bénéficiaires à s'intéresser à ces problématiques et de promouvoir les services et les bourses liés à cette thématique proposée par l'ABBET. Afin de capter l'attention des bénéficiaires, qui peuvent être réticents à aborder ces sujets complexes ou peu avenants, nous avons opté pour un ton à la fois didactique et humoristique, avec des cas pratiques basés sur des témoignages de terrain.

Cette année de lancement a été marquée par de nombreux échanges avec **l'opérateur (GSARA)** afin de fixer les lignes directrices de la charte graphique et de la ligne éditoriale (animation, ton humoristique, validation des étapes, graphisme). L'équipe de l'ABBET a été impliquée dans l'élaboration des scénarios, la sélection des informations essentielles pour construire le contenu, ainsi que pour la recherche de personnes qui peuvent témoigner de leur expérience de terrain (conseiller en prévention, personne de confiance, direction/coordination, etc.).

8 capsules sont en cours d'élaboration et devraient être finalisées fin 2023 sur les thématiques suivantes :

- Le bien-être au travail
- Les acteurs du bien-être au travail
- Le conseiller en prévention
- L'analyse des risques
- Les risques psychosociaux
- Le burn-out
- Le retour au travail
- La prévention incendie

VIII. Formations suivies par l'équipe 2022

	Intitulé de la formation	Organisme formateur	Date
Elisabeth Habimana	Coaching post-formation	CFIP	13/01
	Posture d'animation et de facilitation	Collectiv-A	Du 07/ au 10/06/2022
	Secourisme : formation de base	AFOSOC	22 et 29/06/2022
	Webinaire BES : Nouveaux outils TMS	SPF Emploi	17/03/2023
	Webinaire : La boussole émotionnelle : un outil pour faire de ses émotions des alliés	FEBI	25/04/2022
	Congrès : Comment réussir une analyse des risques dans votre entreprise ?	SPF emploi	16/09/2022
Coline Roulin	Néerlandais	Openconte	10h
	Posture d'animation et de facilitation	Collecti-A	Du 07/06 au 10/06/2022
Stéphanie Cambron	Posture d'animation et de facilitation	Collecti-A	Du 07 au 10/06/2022
	Eclairage: conception et régulation	IBGE	11 et 18/10/2022
	Webinaire BES : nouveaux outils TMS	SPF emploi	17/03/2022
	Webinaire nouvelle réglementation réintégration	SPF emploi	3/10/2022
	Outils de classifications de fonctions	AFOSOC	7/12/2022
Sophie Bourlon	Secourisme: formation de base	AFOSOC	22/06 et 29/06/2022
	Néerlandais	Openconte	10h
Rachel Carton	Congrès : Comment réussir une analyse des risques dans votre entreprise ?	SPF emploi	16/09/2022
	Néerlandais	Openconte	10h
	« Je gère une petite asbl : quelles sont les obligations administratives, fiscales et comptables ? »	Boutique de Gestion	23/06 et 28/06/2022
Elisabeth Trivière	Webinaire : nouvelle réglementation sur la réintégration	SPF emploi	3/10/2022
	Séminaire Hub Brussels – SEO et SEA	Hub Brussels	09/06/2022
	Séminaire digitalisation	BRUXEO	21/12/2022
	Secourisme : formation de base	AFOSOC	22/06 et 29/06/2022
	Néerlandais	Openconte	10h



IX. Evaluation et perspectives

L'année 2022 a été une année très riche, tant sur le plan de la consolidation interne de l'équipe qu'au niveau de nos interventions sur le terrain.

Les **sollicitations de la part de nos bénéficiaires ont été fort nombreuses** ; outre les demandes d'analyses de risques, de formations, d'interventions dans des événements publics, etc., nous constatons parallèlement, une augmentation importante de la charge administrative et du temps nécessaire à la communication : multiplication de courriels pour des demandes d'informations diverses, recherche d'outils, inscriptions aux différents événements proposés, demandes de bourses, etc. Avec l'agrandissement de l'équipe de l'ABBET et une visibilité accrue de ses missions et des services qu'elle propose, les sollicitations s'intensifient nécessairement. Ce constat nous invite à une certaine vigilance et attention à l'égard de la capacité des fonctions support à suivre et répondre à cette évolution, ceci afin d'anticiper d'éventuels besoins à ce niveau.

Concernant nos pratiques et méthodologies d'interventions, si nous avons bien un socle commun sur lequel nous appuyer et nous référer collectivement, **nous sommes en réflexion permanente pour améliorer nos outils** sur base de nos expériences, de nos compétences et formations diverses. La mise en place de réunions d'intervision entre les conseillères en prévention de l'ABBET rencontre cet objectif en créant un espace et un temps d'échanges sur nos pratiques. Nous portons actuellement une attention particulière au développement d'**outils d'animation de groupe** pour enrichir et renforcer notre attention, lors de nos interventions, aux dynamiques des groupes que nous rencontrons. Cela nous semble une base nécessaire pour que les échanges autour de thématiques aussi essentielles que le bien-être au travail se déroulent au mieux, dans le respect et l'écoute de chacun.e.

Malgré des demandes accrues d'interventions au sein même des associations, **l'équipe de l'ABBET a été attentive en 2022 à développer davantage d'actions à un niveau transversal** (formations, ateliers, rencontres, etc.). Ces actions nous permettent non seulement de toucher davantage de personnes et d'associations, mais elles sont aussi l'occasion de créer des échanges de pratiques entre acteur.rice.s de terrain qui partagent certaines réalités et peuvent ainsi se renforcer mutuellement.

Toutefois, nous avons pu constater à l'occasion notamment de la recherche menée sur *l'impact de la crise sanitaire sur le bien-être dans le secteur non-marchand* des difficultés qu'il peut y avoir à mobiliser les associations et les équipes lorsque l'intérêt ou le bénéfice de leur participation ne leur apparaît pas de manière directe ou manifeste. En effet, **nombreuses sont les asbl de nos secteurs qui sont prises aujourd'hui dans la gestion de problématiques qui peuvent apparaître plus « urgentes »** : qu'elles soient relatives à la question de la continuité de leurs activités au regard des moyens disponibles pour faire face à l'évolution des coûts (salariaux, énergétiques), au manque



d'effectifs par rapport à l'évolution du nombre de bénéficiaires ou ayant des problématiques plus lourdes, aux difficultés à recruter et remplacer le personnel, etc.

Ces réalités risquent bien de se développer encore davantage au cours des prochains mois et années **limitant la disponibilité des équipes sur le terrain et des coordinations pour participer à des actions transversales de type « recherche-action »**, etc. Sur base de ce constat, concernant les actions transversales dans le cadre de l'enveloppe thématique 2023, l'équipe de l'ABBET a ainsi proposé de travailler à l'élaboration d'un nouveau jeu didactique permettant d'aborder les questions de prévention et de santé au travail en équipe.

Dans le rapport d'activités de 2021, nous avons exprimé la volonté de **pouvoir davantage rendre compte, à partir d'une analyse plus qualitative de notre travail, des réalités vécues sur le terrain en termes de bien-être au travail**. Ceci afin, d'une part, de **mieux objectiver les besoins**, mais aussi dans le but de **rendre davantage visibles les réalités plus transversales en termes de risques et d'atteintes à la santé au travail**. Nous constatons en effet, notamment dans le cadre des analyses de risques que nous effectuons, que les associations disposent parfois de capacités d'action fort limitées concernant certains aspects qui impactent directement leurs équipes et qui sont liés à des facteurs plus structurels et sociétaux. Si nous avons saisi toute l'importance de ce travail d'analyse qualitative, notamment pour nourrir l'action des pouvoirs publics et des interlocuteurs sociaux, celui-ci nécessite néanmoins un investissement important de l'équipe en termes de temps pour nous permettre de synthétiser et faire ressortir de nos rapports d'intervention les éléments pertinents à un niveau plus macro. L'équipe fera dès lors son possible, avec les moyens dont elle dispose, pour concrétiser cet objectif en 2023.

Nous ne pourrions pas clôturer ce rapport d'activités sans faire part de l'intérêt et du plaisir que nous avons à travailler avec les équipes et les coordinations de nos secteurs. Des équipes qui se montrent fort mobilisées et passionnées par un travail qui leur tient à cœur. Des équipes qui nous partagent des réflexions d'une grande richesse sur leur métier et sur tout ce qui est mis en place, malgré les difficultés auxquelles elles sont de plus en plus confrontées, pour continuer à soutenir des publics vulnérabilisés. Des équipes qui ont aussi leurs limites et qui démontrent par là une nécessaire réaffirmation de la responsabilité collective et sociétale quant aux moyens que l'on veut octroyer aux secteurs essentiels pour « faire société ».