



ASSOCIATION
BRUXELLOISE
POUR LE BIEN-ÊTRE
AU TRAVAIL **ABBET**

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

ABBET ASBL

Rapport d'activités 2021

Table des matières

A.	Présentation de l'ABBET	3
I.	Coordonnées	3
II.	L'équipe au 31/12/2021	3
III.	Le conseil d'administration au 31/12/2021.....	3
IV.	Objectifs de l'ASBL.....	4
V.	Public et missions	4
VI.	Réunions des instances durant l'année 2021.....	4
B.	Activités de l'ABBET	5
I.	Interventions liées au Covid-19.....	5
II.	Interventions auprès des associations.....	6
1.	Analyses de risques.....	6
A.	Analyse de risques globale.....	6
B.	Analyse de risques psychosociale	7
C.	Analyse de risques incendie.....	7
2.	Statistiques des interventions.....	8
A.	Nombre et types d'interventions :	8
B.	Nombre d'associations et de rencontres par secteur	9
C.	Tableau de l'évolution des interventions 2013 à 2021	13
III.	Activités transversales	13
A.	Rencontres bien-être de l'ABBET	13
B.	Formations	13
C.	Supervision autour de la fonction de direction-coordination	14
IV.	Les outils du Bien-être au travail.....	14
V.	Recherches et études.....	15
A.	Le retour au travail après maladie.....	15
B.	La prévention primaire du burn-out.	16
C.	Etude sur l'impact de la crise sanitaire sur le bien-être au travail :	17
VI.	Suivi des actions bien-être des secteurs	17
VII.	Soutien à la réalisation d'un film sur le télétravail.....	20
VIII.	Communication.....	21
IX.	Formations suivies par l'équipe 2021.....	22
X.	Perspectives	23

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 31/12/2021

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 – Sécurité :

Stéphanie Cambron TP

Elisabeth Habimana 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 0,2TP

III. Le conseil d'administration au 31/12/2021

Représentants/Organisations Syndicales		Représentants/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	Aurélie Debouny
	Yves Dupuis	FEBRAP	Antoine Baudot
CGSLB	Isabelle Janssens	AMA	Christine Vanhessen
	Nilufer Polat	FSB	Dikra Charradi

IV. Objectifs de l'ASBL

L'association a pour but de mettre en œuvre la mesure « Emploi et bien-être au travail » selon les termes de l'accord non-marchand COCOF du 17/5/2011 et de manière générale de développer des projets tels que définis dans la loi du 4 août 1996 relative au bien-être au travail (MB du 18/09/1996).

Depuis janvier 2019, l'association s'est ouverte aussi aux associations subsidiées par la COCOM.

Comme il est précisé dans l'article 5 de ses statuts : l'association a pour objet d'aider les associations COCOF et COCOM à mettre en œuvre les dispositions légales en matière de bien-être au travail dans le cadre de l'emploi.

V. Public et missions

L'ABBET intervient 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. Elles interviennent 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 SIPPT et apporter son soutien aux acteurs de prévention (formation, intervention, 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 PGP et le PAA, etc) ;
- Développer des activités publiques (Rencontres, conférences, soirée-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, seul 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

VI. Réunions des instances durant l'année 2021

- Conseil d'administration : 15 janvier ; 26 février ; 19 mars ; 23 avril ; 21 mai ; 18 juin ; 17 septembre ; 15 octobre ; 03 décembre
- Assemblée générale : le 18 juin
- Bureau : réunions régulières

B. Activités de l'ABBET

Comme l'ensemble des secteurs, la crise sanitaire a une nouvelle fois impacté les activités de l'ABBET au cours de cette année. L'année 2021 a en effet commencé sous un reconfinement lié au Covid-19, mais contrairement à l'année précédente, des méthodes d'intervention spécifiques étaient déjà mises en place et les activités ont pu se poursuivre malgré tout. Une partie significative des analyses de risques a toutefois été reportée à plusieurs reprises dans l'espoir d'un retour aux réunions en présentiel.

L'enchaînement des réunions sur écran a demandé à l'équipe des conseillers en prévention beaucoup d'énergie et d'inventivité pour faire face aux difficultés particulières que constitue l'animation d'analyses participatives en ligne ; ce qui était le cas, en particulier pour les secteurs qui travaillent avec des publics plus à risque.

L'équipe a connu également des événements et des changements importants au cours de l'année 2021 : si certaines difficultés de santé ont pu déformer l'équipe en début d'année, du renfort est arrivé en deuxième partie de l'année. Et trois nouveaux engagements durant le dernier quadrimestre ont permis de consolider l'équipe dont deux membres ont pris leur retraite en 2021.

L'ABBET est restée disponible et proactive au sein des secteurs en soutien à la crise de Coronavirus en poursuivant divers accompagnements collectifs et en restant un maximum en contact avec les associations.

Les activités publiques ont néanmoins été impactées en termes de nombre d'événements sur l'année et de participation de nos publics.

En effet, de nombreuses institutions ont été prises par la nécessité de se réorganiser et de s'adapter aux fluctuations permanentes dans les équipes et au sous-effectif (quarantaine, COVID, épuisement, etc.), ce qui leur laissait souvent peu de marges pour développer des actions ou participer à des événements autour du bien-être.

I. Interventions liées au Covid-19

La mise à disposition d'une ligne téléphonique de soutien psychologique pour les travailleurs n'a pas été reconduite en 2021 dans la suite du bilan qui en a été fait en 2020 (très peu de recours à ce dispositif).

Les besoins qui se sont manifestés en lien avec la crise sanitaire étaient davantage d'ordre informatif, en termes d'accompagnement d'équipe et de soutien à l'achat de matériel.

1. Rubrique Infos utiles sur le site de l'ABBET

L'information est un élément clef dans la gestion de la crise liée au coronavirus. Une rubrique sur le site rassemble ce qui peut être utile aux associations de manière générale mais aussi de manière spécifique. L'urgence étant de mise, nous avons fait le choix de répertorier ce qui existait déjà en le classant par thématiques : hygiène, santé, protections, télétravail, check-list, stress... Les rubriques se sont étoffées au fil du temps.

2. Accompagnement au déconfinement

Tout comme l'année précédente, nous avons accompagné les associations qui le souhaitaient dans la mise en place de mesures de déconfinement.

Durant une rencontre au sein de l'association, et après avoir visité celle-ci, nous passons en revue différents aspects du bien-être au travail : les locaux, l'hygiène, la santé, la sécurité, les équipements et protections, l'organisation du travail, les relations interpersonnelles...

Au cas par cas et en fonction de la réalité de l'association, nous réfléchissons ensemble à ce qu'il convient de faire au mieux pour lui permettre de remplir ses missions, tout en garantissant autant que faire se peut la sécurité sanitaire des travailleurs et des bénéficiaires.

Les rencontres se déroulaient avec maximum deux personnes de l'association, la direction et le conseiller en prévention de préférence. Un rapport de visite a été établi.

3. Elargissement des actions spécifiques aux secteurs

Le financement des actions a été élargi à des actions ou des demandes directement en lien avec la crise du coronavirus : achat de matériel spécifique, accompagnements d'équipes ou individuel, embauche complémentaire pour du personnel d'entretien.

II. Interventions auprès des associations

Comme les années précédentes, nos interventions ont principalement été 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 de toute politique de bien-être au travail.

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

Enfin, l'ABBET gère un subside 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

A. Analyse de risques globale

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 volet de la stratégie SOBANE).

Chaque demande implique différentes étapes : premier entretien, visite des lieux, réunions Déparis et remise des conclusions.

Premier entretien :

Il s'agit d'une rencontre avec la direction (souvent accompagnée du conseiller 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 travailleurs ou le CPPT peut être organisée.

Visite des lieux de travail :

Sous le lead d'un conseiller en prévention sécurité 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 risques des fois ignorés par les travailleurs et des facteurs de risque. Cette visite préalable aux groupes de discussions permet également aux animateurs des réunions de savoir de quoi parlent les participants lorsqu'ils évoquent une situation.

Les réunions Déparis :

Les travailleurs sont repartis en groupes en fonction de leur réalité de travail ou fonction (sociale, éducative, administrative, technique...) et ceci sans mélanger les niveaux hiérarchiques.

Les travailleurs sont questionnés sur les différents domaines du bien-être au travail : santé, hygiène au travail, sécurité, ergonomie, aspects psychosociaux, environnement du travail et embellissement des lieux de travail. Ils s'expriment sur les difficultés rencontrées et sont invités à proposer des pistes d'amélioration. Nous rappelons aussi, lors de ces réunions, les obligations légales (sécurité, santé, prévention incendie...) à respecter.

Le nombre de séances d'analyse de risques organisées dans une association est fonction du nombre de travailleurs et du nombre de métiers. Généralement tous les travailleurs sont rencontrés, toutefois il arrive aussi de travailler avec une représentation de ceux-ci lorsque les équipes sont trop grandes ou que la disponibilité de tous n'est pas possible.

Remise de conclusions

Le rapport final reprenant la synthèse des différents rapports de réunion et l'ensemble des pistes proposées lors des différentes réunions est remis à la direction. Il s'agit bien entendu de propositions d'actions. La direction, en concertation avec les travailleurs, choisira les actions à réaliser. Ces dernières seront alors intégrées dans le plan global de prévention et le plan annuel d'action de l'association. Ces deux plans peuvent être considérés comme un tableau de bord permettant d'entreprendre des actions en vue d'améliorer le bien-être des travailleurs.

B. Analyse de risques psychosociale

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 et d'observer les difficultés au-delà d'un simple dépistage. Les étapes sont similaires : premier entretien, réunions Déparis et remise des conclusions.

Le principe reste le même : les travailleurs sont repartis en groupes en fonction de leurs réalités de travail et par niveau hiérarchique et sont invités à s'exprimer sur les ressources organisationnelles dont ils disposent pour faire face aux *épreuves* du travail et sur les difficultés/contraintes qu'ils connaissent. A partir des constats qui sont déposés, des pistes d'amélioration sont travaillées collectivement.

Les aspects abordés sont :

- Le contenu du travail
- L'organisation du travail
- Les relations interpersonnelles
- Les conditions de travail
- Les conditions de vie au travail

Le rapport final comprend un ensemble de pistes proposées lors des réunions de même qu'une analyse plus transversale de l'association. La direction après concertation avec les travailleurs décidera des pistes à réaliser et de leurs priorités.

C. Analyse de risques incendie

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 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.

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 préventions 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 l'ABBET rédige un rapport qu'elle soumet à la direction en présence du conseiller en prévention si l'association en dispose.

2.Statistiques des interventions

A. Nombre et types d'interventions :

En 2021, nous sommes intervenus auprès de **50** associations :

- 1 association a fait appel à l'ABBET pour être accompagnée au déconfinement
- 49 associations nous ont demandé une analyse de risques

	Nombre d'interventions				Associations
	ARG	ARPS	ARI	A-D	
COCOF	17	9	6	1	33
COCOM	12	3	2	0	17
TOTAL	29	12	8	1	50

- ARG signifie analyse de risques globale
- ARPS signifie analyse de risques psychosociale
- ARI signifie analyse de risques incendie
- AD : Accompagnement au déconfinement

L'ensemble de ces interventions représente **190 rencontres**. Les demandes d'intervention ont concerné principalement des analyses de risques globales et un peu moins d'analyses de risques psychosociales ou d'analyse de risque incendie.

Le tableau représente les différentes interventions en 2021.

	Nombre de rencontres						Total Rencontres AR	Total AR + Autres
	ARG	ARPS	ARI	A-D	E/V/R			
COCOF	49	5	4	1	48	58	106	
COCOM	46	15	0	0	23	61	84	
TOTAL	95	20	4	1	71	119	190	

- E/V/R : Entretien de base / Visites et Rapports

La rubrique « Entretien de base / Visites et Rapports » (E/V/R) est présentée séparément des réunions Déparis.

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 190 rencontres se répartissent en :

- 71 entretiens préliminaires, visite de lieux et remise de conclusions
- 119 réunions dans le cadre d'une analyse des risques :
 - 95 réunions dans le cadre d'une analyse des risques globale
 - 20 réunions dans le cadre d'une analyse des risques psychosociale
 - 4 réunions dans le cadre d'une analyse des risques incendie

B. Nombre d'associations et de rencontres par secteur

Parmi les 50 associations où nous sommes intervenus, 33 sont subsidiés par la COCOF et 17 par la COCOM.

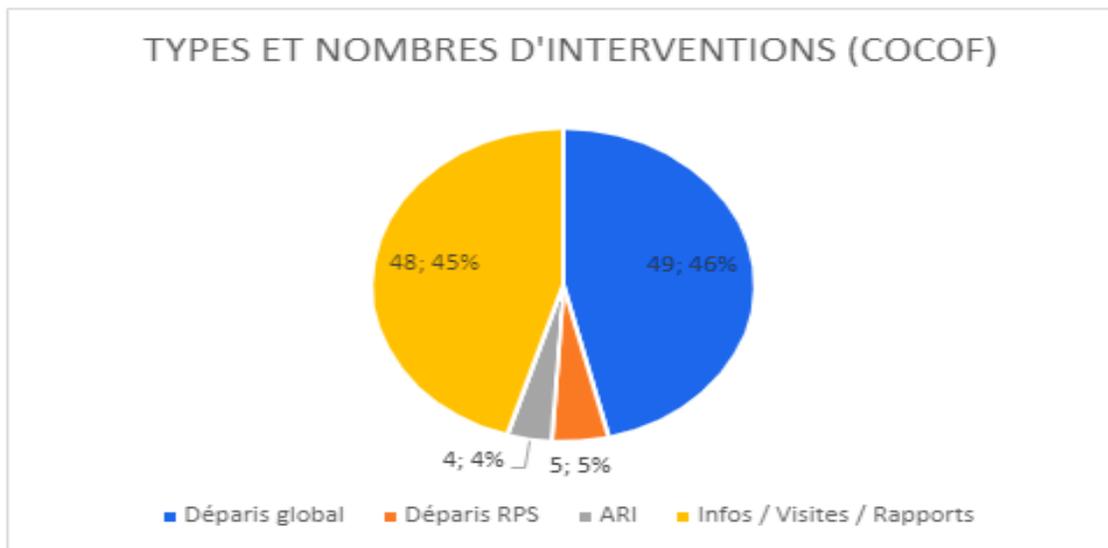
La part respective d'interventions auprès d'associations subsidiées par la COCOM est restée stable par rapport à 2020.

Au sein des associations subsidiées par la COCOF,

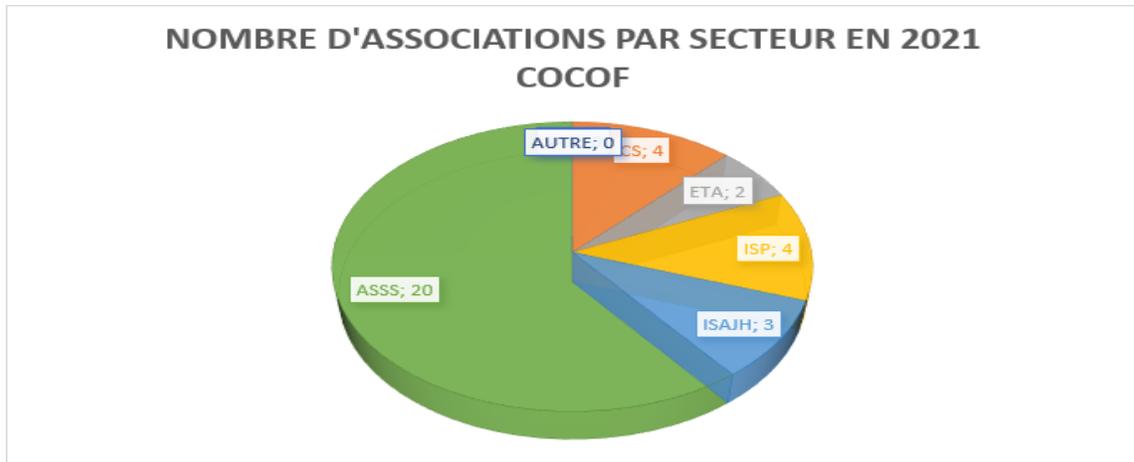
En termes de types d'interventions, on observe une majorité d'analyses de risques globales (46%).

Les rencontres consacrées à des analyses de risques psychosociale et incendie représentent respectivement 4 et 5%.

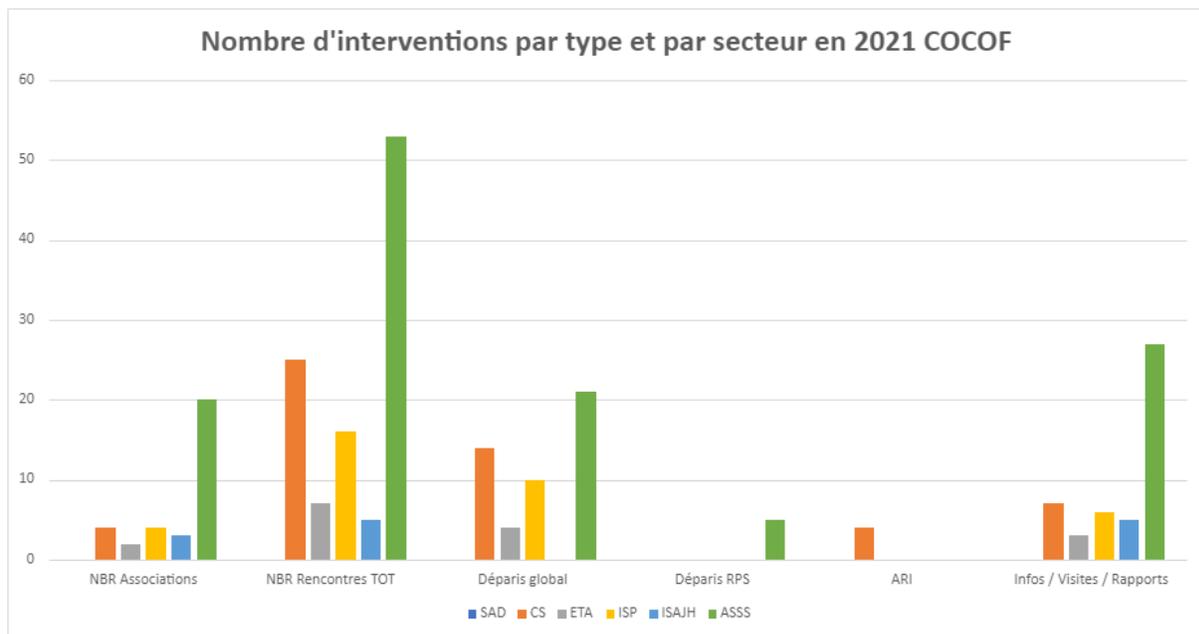
Le pourcentage des rencontres liées à des entretiens de base/visites/remises de conclusions (45%) est relativement important comparés aux réunions d'analyse des risques à proprement dites du fait qu'un certain nombre d'analyse n'a pu être initié (avec les entretiens de base) qu'à la fin de l'année 2021 (avec le renforcement de l'équipe).



Cette année, le secteur le plus représenté est le secteur ASS. Ce secteur compte également le plus grand nombre d'associations. Les secteurs peu ou pas présents sont des secteurs regroupant moins d'associations : ETA et SAD. Les secteurs ISAJH et CS sont également peu représentés cette année, contrairement aux années précédentes.

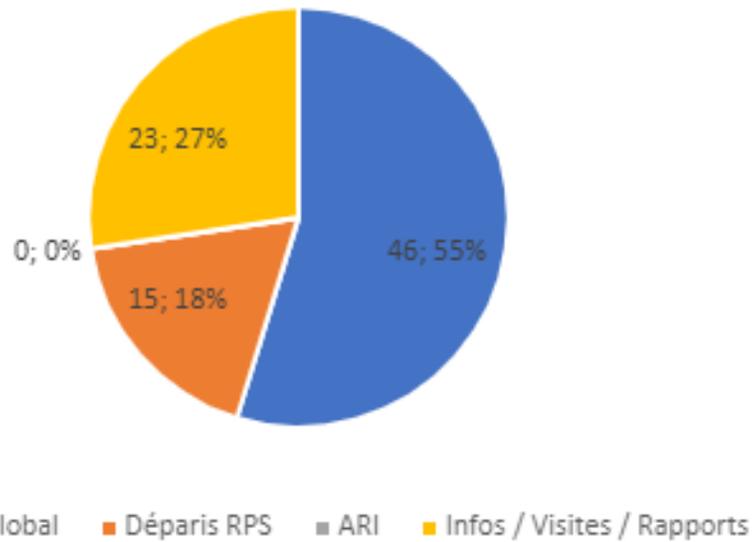


On retrouve la même prédominance des secteurs SSA lorsqu'on observe le nombre de rencontres.



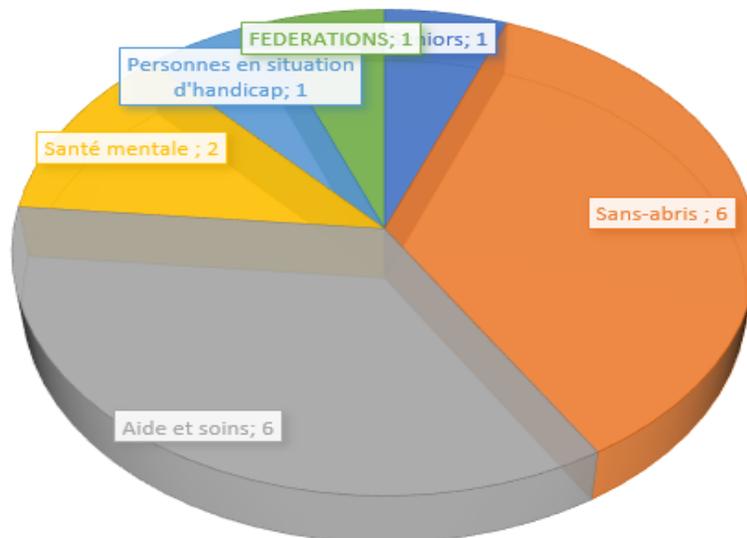
Au sein des associations subsidiées par la COCOM, ce sont majoritairement des analyses de risques globales qui sont réalisées, qui constituent une première étape avant la réalisation d'analyses plus spécialisées (ARPS et ARI).

TYPES ET NOMBRES D'INTERVENTIONS (COCOM)

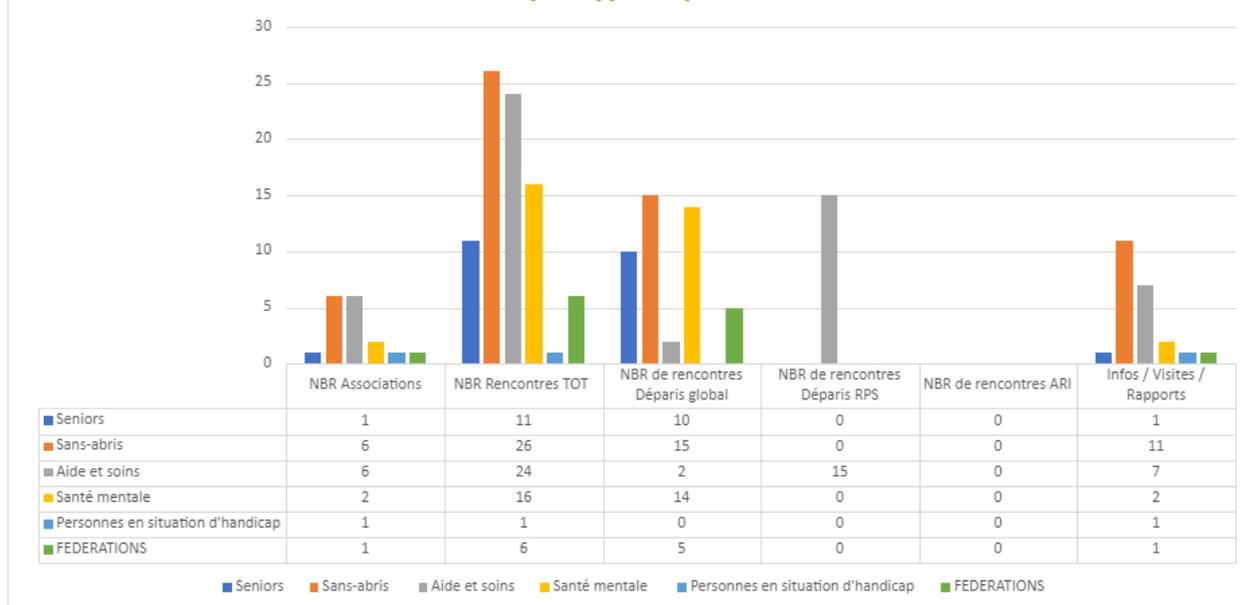


Les secteurs les plus représentés sont ceux des Sans-abris et d'aides et soins. Cette année, 17 associations COCOM ont fait appel à l'ABBET.

NOMBRE D'ASSOCIATIONS PAR SECTEUR EN 2021 COCOM



Nombre d'interventions par type et par secteur en 2021 COCOM



En synthèse :

COCOF

SAD : 0 intervention

Cohésion sociale : 25 interventions dans 4 associations

ETA : 7 interventions dans 2 associations

ISP : 16 interventions dans 4 associations

ISAJH : 5 interventions dans 3 associations

SSA : 53 interventions dans 20 associations

COCOM

Seniors : 11 interventions dans 1 association

Sans-abris : 26 interventions dans 6 associations

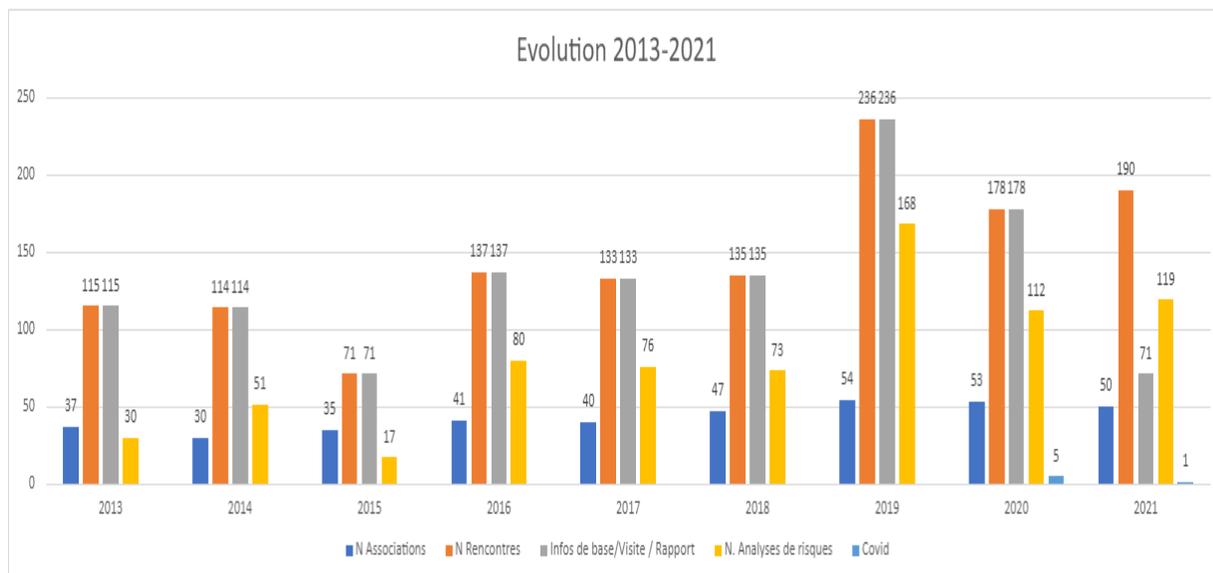
Santé mentale : 16 interventions dans 2 associations

Personnes en situation de handicap : 1 intervention dans 1 association

Aide et soins : 24 interventions dans 6 associations

+ 6 interventions Fédération

C. Tableau de l'évolution des interventions 2013 à 2021



Sur les cinq dernières années, on constate une augmentation et une stabilisation du nombre d'associations. Le nombre de rencontres effectuées quant à lui a 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).

III. Activités transversales

Nous présentons ici les activités qui s'adressent à toutes les associations, tous secteurs confondus. Etant essentiellement des activités collectives, le nombre de celles-ci a été lourdement impacté par la crise sanitaire en 2021.

A. Rencontres bien-être de l'ABBET

Depuis 2015, l'ABBET organise des Rencontres bien-être au travail. 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 entre 12h00 et 14h00.

Cette année, en raison des restrictions de possibilités de rassemblement dues à la crise sanitaire, une seule Rencontre Bien Être a pu être organisée, le 16 décembre 2021.

Intitulée « Comprendre et agir face au Burn Out », elle a permis un échange autour des principaux résultats et constats issus de l'étude Burn out (voir supra).

B. 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. En raison de l'impossibilité de se réunir durant la majeure partie de l'année, peu de formations ont été données cette année.

9 journées de formation ont été organisées en 2021, que ce soit dans le cadre du catalogue FormAction ou pour le SEGEC (Secrétariat Général de l'Enseignement Catholique). Les thématiques ont traité de la loi du bien-être au travail mais aussi de l'analyse des risques (Deparis), des interventions pour CP ainsi que des formations liées à la prévention des risques dans le secteur du nettoyage.

Date	Thème	N. de participants	H	F
06 et 13 septembre 2021	L'essentiel de la loi sur le bien-être au travail	11	5	6
04 octobre, 08 novembre et 06 décembre 2021	Intervention pour Conseiller en prévention	11	5	6
11 octobre 2021	Analyse des risques : approche pratique	12	5	7
17 septembre 2021	Nettoyage en toute sécurité - FormAction	11	1	10
05 et 06 juillet 2021	Nettoyage en toute sécurité - Ecole fondamentale de l'Enfant Jésus de Voroux	6	0	6

C. Supervision autour de la fonction de direction-coordination

Cette activité que nous réalisons depuis quelques années a également été suspendue en 2021 ; la situation sanitaire ne permettant pas d'effectuer dans de bonnes conditions ce travail qui s'organise tout au long de l'année dans une dynamique participative et à raison d'une supervision collective de 3h toutes les 6 semaines ;

IV. Les outils du Bien-être au travail

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

- La 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 films :
 - « 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 :
 - Prévention Incendie
 - Nettoyage et produits d'entretien

Après la mise à jour de la Bobet et la traduction en néerlandais du Guide 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, nous avons aussi décidé de rendre l'accès à certains de nos outils 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€.

20 Bobet en version papier ont été vendues en 2021.

A ce nombre s'ajoute la vente de 636 accès de Bobet en ligne.

Pour le Guide du Bien-être au travail, 17 exemplaires papiers et 5 versions en ligne ont été vendues.

Afin de gérer la logistique d'ouverture d'accès en ligne, des modifications ont été apportées à la structure du site internet.

V. Recherches et études

Durant l'année 2021, dans le cadre des activités transversales de l'ABBET, trois projets de recherches ont été initiés ou poursuivis.

A. Le retour au travail après maladie

L'ABBET, en collaboration avec des Fonds sociaux APEF et FeBi a initié à la mi-2018 une étude concernant les pratiques d'accompagnement du retour vers l'emploi.

L'étude visait à :

- Recueillir les pratiques mises en place et leurs résultats auprès des acteurs concernés (travailleurs en situation d'arrêt de travail pour raison médicale ou ayant réintégré le travail, délégués et permanents syndicaux, employeurs, médecins-conseillers en prévention, médecins conseil et autres services des mutualités).
- Analyser les pratiques selon le type de situation rencontrée : profil des organisations, profil des travailleurs, type d'actions envisagées et selon différents points de vue.
- Modéliser les pratiques existantes pour identifier les conditions favorables à leur mise en œuvre, les articulations indispensables entre les différents partenaires et les moyens humains et matériels indispensables pour une réintégration réussie.

Différentes récoltes de données ont été développées :

- Recueil et analyse de données quantitatives et qualitatives à partir d'une revue de la littérature
- Rencontres auprès d'organisations
- Interviews de travailleurs en maladie-invalidité
- Organisation de groupes de discussion rassemblant plusieurs types d'acteurs

La recherche, menée par A. Bingen et M-C Trionfetti, de l'ULB ainsi que L. Mélon de CITEA, s'est clôturée en 2020.

Une matinée d'information en visio-conférence a été organisée **le 4 mai 2021** autour des résultats de la recherche, en collaboration avec l'APEF et le CITEA. L'objectif de cette matinée était d'avoir un échange sur les bonnes pratiques en matière de retour au travail au sein du secteur non-marchand. Des fiches conseils ont été finalisées en 2021 également reprenant une synthèse des bonnes pratiques en matière de retour au travail.

Des ateliers (5 demi-journées) seront organisés en 2022 à destination des associations des secteurs ABBET.

B. La prévention primaire du burn-out.

La recherche-action initiée en 2018 par l'ABBET (en collaboration avec l'APEF et Competencia dans le cadre d'un appel à projet du CNT) concernant la prévention primaire du burn-out s'est poursuivie tout au long de l'année 2021.

Une séance d'information a eu lieu en **avril 2021** 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 burnout
 - Entre opérateurs d'accompagnement afin identifier des pistes de prévention primaire du burn-out 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 Competencia, du CERIAS ainsi que des fonds sociaux.

Au total, en 2021 ce sont **9 associations** qui ont pu bénéficier d'un accompagnement de 30h maximum, dont **8 associations COCOF et 1 association agréées COCOM.**

Le rapport final de la recherche-action de 2020 a fait l'objet d'une présentation **en juin 2021.**

L'ABBET a également organisé une **Rencontre Bien-Etre le 16 décembre 2021** en présence des chercheurs du CERIAS pour présenter les résultats de la recherche et discuter des principaux enseignements en termes de prévention primaire du Burn out.

En 2022, l'équipe des CP psychosociaux s'est donné pour objectif de rédiger des fiches-outils/fiches-conseils sur la prévention du Burn out sur base notamment des principaux constats issus de cette recherche. Ces fiches-outils seront intégrés dans la BOBET et diffusées auprès de l'ensemble des partenaires de cette étude.

C. Etude sur l'impact de la crise sanitaire sur le bien-être au travail :

La crise sanitaire a eu des impacts importants sur les associations reconnues par la COCOF ou la COCOM, tant concernant l'évolution des besoins/rapports aux bénéficiaires que par rapport au vécu des travailleurs et des équipes du secteur non-marchand.

Afin de mieux comprendre le vécu des coordinations et des équipes sur le terrain, les difficultés auxquelles elles ont été confrontées et l'impact sur le bien-être des travailleurs, l'ABBET a initié une recherche en 2021, en collaboration avec le Réseau MAG (actuellement Réseau SI).

Cette recherche est composée de plusieurs volets :

- Des entretiens individuels visant le recueil de témoignages d'acteurs-clés
- Des récits d'expériences recueillis auprès d'un échantillon d'associations (+/- 8) en prenant en compte plusieurs critères : diversité de secteur et de taille ; impact crise sanitaire et résilience/créativité
- Des focus-groupe (élaboration collective de constats communs, transformation de l'organisation du travail et impact sur les travailleurs et les publics, difficultés rencontrées, dispositifs élaborés, etc.)
- Une enquête en ligne diffusée le plus largement possible (visant à recueillir des données objectives permettant de vérifier les hypothèses et analyses construites dans les focus-groupe).

Un comité de pilotage composé de membres de l'équipe et du CA de l'ABBET s'est réuni en **octobre 2021**.

La présentation du rapport final est prévue en septembre 2022.

VI. Suivi des actions bien-être des secteurs

La gestion des actions spécifiques des secteurs ASS, 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.

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 pour ces fonds en 2021, comme c'était déjà le cas pour le secteur de cohésion sociale depuis 2020.

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

Lors du premier confinement, nous avons proposé aux secteurs de rajouter des nouvelles actions en lien avec la crise du Covid-19. Ainsi se sont développés également en 2021 les actions suivantes :

- L'achat de matériel de prévention et d'équipement
- La location de salle
- Le soutien psychologique
- Le renforcement du temps de travail pour le personnel d'entretien

La possibilité de recourir à des actions dans le cadre de l'enveloppe actions thématiques 2020 ayant été prolongée jusque fin mars 2021 suite à la crise sanitaire, l'enveloppe des actions bien-être 2021 n'a pas été entièrement utilisée.

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

Secteur	SSA				ISAJH				CS				ISP			
	N. participants	N. Hommes	N. Femmes	N. Associations	N. participants	N. Hommes	N. Femmes	N. Associations	N. participants	N. Hommes	N. Femmes	N. Associations	N. participants	N. Hommes	N. Femmes	N. Associations
Accompagnement collectif (ou formation collective) concernant le BET (hors secourisme et incendie)	76	14	62	7												
Accompagnement d'équipe concernant le vécu de la situation de crise	10	3	7	1												
Prévention primaire du burn out	20	7	13	2	24	5	19	2				2				
Achat de matériel et d'équipement de protection (gant, masque, poubelles...) et de produits d'entretien ; location de salle de réunion adapté aux mesures de protection																1 1
Analyse des risques				1									96	57	39	2
Bilan de compétences	5	1	4		11	2	9	9								
Embauche concernant le conseiller en prévention					1	1		1	1		1	1				
Formations externes concernant le bien-être au travail (hors formations pour conseillers en prévention, secouristes et service interne de lutte contre l'incendie)	18	4	16	12	13	2	11	5								
Formations pour conseillers en prévention	1		1	1	1	1		1	1		1	1				
Formations pour secouristes					3	1	2	2								
Formations pour service interne de lutte contre l'incendie	2	1	1	1	4		4	2								
Renforcement du temps de travail du personnel d'entretien et formation de celui-ci									1			1	1			1

Secteur SAD	Nombre de participants	Nombre d'associations
Formation déontologie et éthique professionnelle : Notions de base et mises en situations	67	4
Formation premiers secours	56	2
Manutention et prévention des douleurs dorsales	15	1
Comment se détendre en cas de douleur	5	1
Formation désencombrement	10	1
Location de salle répondant aux exigences sanitaires		1
Prévention primaire du Burn out		1

Secteur ETA	Nombre participants	Nombre Hommes	Nombre Femmes	Nombre Associations
Intervision des moniteurs	38	15	23	9
Formation des moniteurs	123	90	33	12
Formation des moniteurs en ligne	165			12
Formations complémentaires de la ligne hiérarchique et des acteurs clés du bien-être	47	27	20	12
Formations collectives incendie	20			
Formation secourisme	18			
Prévention primaire du burn out				1

B. 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 BET	3			3	1			1				
Embauche compensatoire	1		1	1								
Achat matériel et équipement, location de salle (Covid-19)				7	1			1				
Accompagnement d'équipe	3			3								
Renforcement du temps de travail du personnel d'entretien	1			1	1			1	1			1
Accompagnement burn out									1			1
Bilan de compétences	1			1								

VII. Soutien à la réalisation d'un film sur le télétravail

L'ABBET, en collaboration avec le Centre Vidéo de Bruxelles (CVB) et la cellule FEC de la CSC, a soutenu la production d'un documentaire sur le télétravail.

Les confinements successifs ont en effet accéléré la mise en pratique et la généralisation du télétravail, y compris dans le secteur associatif.

L'objectif de ce projet est donc d'offrir un point de vue critique sur le télétravail : de quelle manière cette nouvelle organisation du travail impacte-t-elle les collectifs de travail, le bien-être au travail, la séparation de la vie privée et professionnelle, la relation et l'accessibilité des services aux bénéficiaires ? Comment faire avec cette culture organisationnelle de la distance ? En quoi cette nouvelle norme risque-t-elle de modifier en profondeur notre relation même au travail ?

Réalisé par Michel Steyaert, le documentaire intitulé « A distance » sera projeté début 2022 et sera suivi d'un débat avec le public auquel l'ABBET participera.

VIII. Communication

Au cours de l'année 2021, avec l'élargissement de l'équipe et des projets au sein de l'asbl, la nécessité s'est fait sentir de revoir nos outils de communication et de les intégrer dans une stratégie de communication plus globale et cohérente.

Celle-ci a pour objectif de contribuer à l'intégration des nouveaux bénéficiaires, de renforcer la visibilité des activités, et d'en assurer une diffusion efficace.

Dans le cadre de l'élaboration de cette stratégie de communication, et afin de répondre au mieux aux problématiques spécifiques de notre association, Elisabeth Trivière a suivi (sur 6 mois) plusieurs **formations** à la communication dans le secteur non-marchand et à l'utilisation d'outils spécifiques pouvant répondre à nos besoins. Un poste de "chargé de communication" a également été créé.

Plusieurs chantiers ont été développés ou sont en cours actuellement visant à toucher davantage l'ensemble de nos bénéficiaires, à pouvoir évaluer la diffusion de nos actions, et à accroître de manière générale la visibilité de l'ABBET :

- Refonte du site internet de l'ABBET et migration en 2022 sur une plate-forme WordPress
- Création d'un **mailing** via une **plateforme dédiée, en l'occurrence « MailChimp » pour l'envoi des mails concernant nos événements (meilleur ciblage des renvois, mise en page spécifique, etc.)**
- Développement d'une newsletter comprenant un éditorial sur une thématique d'actualité ou liée à un événement organisé par l'ABBET et l'agenda
- Initiation de la réalisation de capsules vidéo, en collaboration avec le Gsara, afin de sensibiliser et de vulgariser, en quelques minutes, les éléments-clés d'une politique de bien-être au travail. L'objectif de cette campagne est de donner envie aux bénéficiaires de s'intéresser à ces problématiques et de promouvoir les services et bourses de l'ABBET. Ces capsules vidéos deviendront à terme également des ressources pour illustrer les campagnes de diffusions des bourses actions secteurs.

Des améliorations seront encore à apporter dans les années à venir. La fin de l'année 2021 a permis de mettre en place les grandes lignes directrices de cette nouvelle stratégie de communication et surtout de souligner l'importance de la réfléchir en amont et comme outil d'amélioration. En effet, toute structure communique : si les balises ne sont pas posées, celles-ci n'en sont pas pour autant inexistantes. Les outils de mise en page, de diffusion, le plan de communication et la stratégie globale sont autant de moyens permettant de relayer les actions et servir les missions de l'institution.

IX. Formations suivies par l'équipe 2021

	Intitulé de la formation	Organisme formateur	Date
Elise Habimana	Recyclage pour conseillers en prévention : Quelles sont mes responsabilités en matière de sécurité/bien-être au travail. Comment exercer mon leadership pour influencer les comportements.	NCSP	11-05-2022
	Se sensibiliser à l'écoute active	Ligue de l'enseignement	7-6-2021 8-6-2021 14-6-2021
	Animer, former, coopérer et innover avec les jeux-cadres de Thiagi	Ligue de l'enseignement	1-7-2021 2-7-2021
	Train the trainer : formation de base	CFIP	24-8-2021 25-8-2021 26-8-2021 27-8-2021
	Animer des interventions en s'appuyant sur l'intelligence collective	CFIP	15-11-2021 22-11-2021
	Animer des interventions en s'appuyant sur l'intelligence collective	CFIP	15-11-2021 22-11-2021
Coline Roulin	Cours de NLD	OPENCONTE	10H
	Animer des interventions en s'appuyant sur l'intelligence collective	CFIP	15-11-2021 22-11-2021
Françoise Castelain	Cours de néerlandais	OPENCONTE	20H
	Accompagnement en coaching	CFIP	29-11-2021
Rachel Carton	Chargée de Communication pour le secteur non-marchand	CESEP	4 journées en octobre et novembre
	Formation Mailchimp	SMART - Les branchées	18-7-2021
	Formation Adobe	SMART - Les branchées	1-7-2021

X. Perspectives

Fin 2021, l'équipe de l'ABBET et certains membres du CA se sont réunis pour réfléchir ensemble aux missions générales de l'ABBET, aux valeurs partagées et véhiculées à travers nos pratiques professionnelles auprès des associations.

L'objectif de cette journée était de s'octroyer aussi ce temps d'arrêt pour regarder d'où on vient et voir vers où nous voulons aller : clarifier en somme notre « fil rouge », ce qui donne du sens à notre activité quotidienne.

Avec l'agrandissement de l'équipe, et le développement de nos activités, il était en effet devenu nécessaire de redéfinir et de clarifier notre "boussole commune", d'analyser nos priorités dans ce cadre et de voir la nécessité, et la manière, de faire évoluer nos pratiques et nos outils pour les intégrer dans cette vision commune.

Plusieurs lignes directrices sont ainsi ressorties permettant d'orienter notre travail en 2022 et au cours des prochaines années.

Un des objectifs premiers est de poursuivre le renforcement de nos outils et méthodologies d'analyses de risque afin de valoriser et utiliser pleinement les expertises présentes dans l'équipe ;

Nous voulons également pouvoir mieux objectiver les besoins sur le terrain et rendre davantage visibles les réalités plus transversales en termes de risques et d'atteinte à la santé au travail. Ceci afin de mieux orienter et de rendre plus efficace notre action ;

Enfin, un troisième objectif est d'intégrer et de penser nos interventions dans le cadre d'un système dynamique et cohérent (basé sur différents niveaux d'interventions/outils permettant de s'adapter aux besoins variables du terrain) comprenant également des dispositifs d'évaluation de nos actions pour permettre d'améliorer en continu nos pratiques et notre service au secteur non-marchand bruxellois.