



Association Bruxelloise pour le Bien-Etre au Travail

ABBET ASBL

Rapport d'activités

2023



Table des matières

| | | |
|------|--|----|
| A. | PRESENTATION DE L'ABBET | 3 |
| I. | Coordonnées | 3 |
| II. | Equipe..... | 3 |
| III. | Le conseil d'administration au 31/12/2023 | 3 |
| IV. | Réunions des instances | 4 |
| V. | Missions..... | 4 |
| VI. | Formations suivies par l'équipe en 2023..... | 5 |
| B. | ACTIVITES DE L'ABBET | 6 |
| I. | Introduction..... | 6 |
| II. | Interventions auprès des associations en 2023 | 7 |
| 1. | Analyses de risques..... | 7 |
| A. | Statistiques des interventions | 8 |
| - | Nombre et types d'interventions tous secteurs confondus :..... | 8 |
| - | Nombre d'associations et de rencontres par secteur | 9 |
| - | Tableau de l'évolution des interventions 2019 à 2023 | 11 |
| B. | Taux de couverture des interventions réalisées par l'ABBET entre 2014-2024 | 12 |
| 2. | Activités transversales..... | 14 |
| A. | Rencontres Bien-Être de l'ABBET | 14 |
| B. | Formations..... | 15 |
| C. | Ateliers thématiques : | 16 |
| D. | Autres événements publics : | 18 |
| E. | Rencontres organisées avec les fédérations sectorielles et les comités syndicaux | 19 |
| F. | Les outils pédagogiques..... | 20 |
| F. | Enveloppe actions thématiques (actions secteurs)..... | 21 |
| - | Actions bien-être par secteur pour les associations subventionnées par la COCOF | 21 |
| - | Actions bien-être par secteur pour les associations subventionnées par la COCOM..... | 24 |
| C. | QUELQUES CONSTATS GENERAUX..... | 25 |
| D. | EVALUATION ET PERSPECTIVES..... | 29 |



A. PRESENTATION 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. Equipe

Coordinatrice/Déléguee à la gestion journalière :

Rachel Carton

Collaboratrice Administrative et chargée de communication :

Elisabeth Trivière

Conseillères en prévention généralistes – niveau 1 :

Stéphanie Cambron

Elisabeth Habimana

Sophie Bourlon

Conseillères en prévention spécialisées sur les aspects psycho-sociaux :

Rachel Carton

Anne-Catherine Ecker (CDR de F. Castelain)

Coline Roulin

III. Le conseil d'administration au 31/12/2023

| Représentant.e.s/Banc syndical | | Représentant.e.s/Banc employeur | |
|--------------------------------|-------------------------------|---------------------------------|-----------------------------------|
| CNE | Vinciane Convens : Présidente | BRUXEO | Bruno Gérard : Vice- Président |
| | Sarah Devigne | ASAH | Pascale van der Belen |
| | Jeanne Maillart | FASS | Fanny Dubois |
| FGTB | Spero Houmey | FEBISP | Adèle Essoh |
| | Kathleen De Decker | GIBBIS | Céline de Greef |
| | Valérie Jadoul | FEBRAP | Antoine Baudot |
| CGSLB | Isabelle Janssens | AMA | Christine Vanhessen |
| | Noëlle Pelanis | FSB | Dikra Charradi |



IV. Réunions des instances

- Conseil d'administration : 03/02, 24/03, 26/05, 08/09, 20/10, 08/12
- Assemblée générale : le 16 juin
- Bureau : réunions régulières

V. Missions

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 800 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.

VI. Formations suivies par l'équipe en 2023

| | Intitulé de la formation | Organisme formateur | Date |
|----------------------|--|----------------------------|---|
| Elisabeth Habimana | CP niveau 1 | CPFBLN | Février à décembre 2023 (186h) |
| Anne-Catherine Ecker | Cours de Néerlandais | Openconte | 10h |
| | Journée d'étude avec Vincent de Gaulejac : sociologie clinique | La Forestière | 13/03/2023 |
| | Faire équipe webinaire | Erès | 22/03/2023 |
| | Formation de base pour personne de confiance | CPFBLN | 06/04, 20/04, 27/04 et 1/06/2023 |
| | Master complémentaire GRBET -orientation aspects psychosociaux | ULB-UCL- UMonS-ULiège | Sept – déc 2023 (1j/semaine) |
| Sophie Bourlon | Cours de Néerlandais | Openconte | 5h |
| Rachel Carton | Cours de Néerlandais | Openconte | 20h |
| | Journée d'étude avec Vincent de Gaulejac : sociologie clinique | La Forestière | 13/03/2023 |
| | Supervision fonction de direction | Centre Chapelle aux Champs | 04/10, 08/11, 13/12/2023 |
| Stéphanie Cambron | Formation acoustique | IBGE | 17/04 et 24/04/2023 |
| Coline Roulin | Cours de Néerlandais | 10h | |
| | La systémique organisationnelle | Stics | 21/09, 22/09, 19/10, 20/10, 16/11 et 17/11/2023 |
| | Les agressions au travail | Cresept | 02/06/2023 |



B. ACTIVITES DE L'ABBET

I. Introduction

Depuis sa création en 2011, l'ABBET a considérablement développé ses activités. Avec l'élargissement du périmètre de ses missions aux asbl disposant d'un agrément COCOM en 2019 puis aux opérateurs nouvellement intégrés à l'accord non-marchand 2018 et 2021 (BAPA, Promotion de la Santé, Missions locales pour l'Emploi, Locale Werkwinkels, etc.), ce sont aujourd'hui **près de 800 associations bruxelloises** qui peuvent faire appel aux services de l'ABBET.

Pour répondre à cette demande croissante, l'équipe de l'ABBET a été élargie avec un renforcement du poste de coordination, du poste administratif et communication mais également de l'équipe d'intervenant·e·s sur le terrain (conseiller·ère·s en prévention).

Ce renforcement de l'équipe a permis notamment de développer en 2023 davantage d'activités transversales (formations, ateliers pratiques à destination des conseiller·e·s en prévention, conférences et débats, etc.) ainsi que des interventions qui concernent plus spécifiquement la prévention des risques psychosociaux (via des analyses de risques psychosociales, le développement de formations sur cette thématique, des interventions publiques à l'invitation de divers organismes, des événements organisés en collaboration avec des fédérations, etc.).

Nos outils et méthodologies d'intervention ont également été renforcés en travaillant tant sur l'attention portée aux dynamiques de groupes que sur les méthodes d'analyse des risques en tant que telles (mise en place d'un groupe transversal dans les analyses de risques psychosociales, travail d'animation à partir d'images pour les analyses de risques globales, etc.).

En 2023, l'équipe a poursuivi également la création de nouveaux outils permettant au public de s'approprier de manière plus pédagogique et ludique la législation sur la prévention et la protection de la santé au travail et le rôle des différent·e·s acteur·rice·s (création de 7 capsules vidéo en collaboration avec le Gsara, élaboration en cours d'un jeu plateau pour sensibiliser les équipes à l'analyse des risques et d'un quiz en ligne).

Au cours de cette année, de nombreuses rencontres ont également été organisées avec les Fonds sociaux (FAFAS), avec les fédérations sectorielles d'employeurs (GIBBIS, FEBISP, ASAH, ACSEH, etc.) ainsi qu'avec des comités syndicaux (inter)professionnels pour faire connaître ses services mais également pour prendre contact et identifier les besoins au niveau des secteurs.

Enfin, l'ABBET poursuit l'amélioration de sa politique et de ses outils de communication : développement/amélioration du site internet, mise en place d'une newsletter et d'un agenda



semestriel de ses activités, création de capsules vidéo, etc. Cet investissement dans la communication s'est traduit notamment par une augmentation importante du flux vers le site, un engagement accru de l'audience, davantage d'interactions sur le contenu et des événements qui affichent très rapidement complets.

II. Interventions auprès des associations en 2023

Comme les années précédentes, une part importante de notre activité concerne la **réalisation d'analyses de risques** au sein des associations. C'est un travail important pour ces dernières car l'identification des (facteurs de) risques constitue le point de départ pour élaborer une politique de prévention via le Plan Global de Prévention (PGP) et le Plan Annuel de Prévention (PAA).

Toutefois, **les activités transversales** prennent une place de plus en plus significatives. Il s'agit de l'organisation ou de la participation à des événements publics, de l'animation de formations, d'ateliers pratiques et de modules d'intervisions.

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 ou de **soutenir l'octroi de bourses aux associations**.

1. Analyses de risques

Les analyses de risques se font toujours à la demande des associations, conformément à la législation et en respect du cadre d'intervention de l'ABBET.

Les méthodologies développées sont participatives et collectives, les travailleurs·euse·s étant les mieux à même pour identifier les (facteurs de) risques mais également les ressources existantes ou nécessaires pour diminuer les risques et faire face aux situations de travail réelles.

L'ABBET réalise 4 types d'analyses des risques :

- Les analyses de risque globales
- Les analyses de risque psychosociales
- Les analyses de risque incendie
- Les analyses de postes de travail

A. Statistiques des interventions

- Nombre et types d'interventions tous secteurs confondus :

En 2023, nous sommes intervenus auprès de **23 associations** pour lesquelles nous avons réalisé **24 analyses de risques**. **17** ont été réalisées dans les **secteurs COCOF**, **7** dans les **secteurs COCOM**.

Les demandes d'analyses de postes de travail étant encore très peu développées (1 seule en 2023), elle a été reprise dans les statistiques des analyses de risques globales.

| | Analyse de risque globale | Analyse de risque psychosociale | Analyse de risque incendie | Total |
|-------|---------------------------|---------------------------------|----------------------------|--------------------|
| COCOF | 12 | 5 | 0 | 17 |
| COCOM | 2 | 3 | 2 | 7 |
| TOTAL | 14 (23 en 2022) | 8 (11 en 2022) | 2 (10 en 2022) | 24 (44 en 2022) |

L'ensemble de ces interventions représente **136 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). S'il y a un nombre plus important d'analyses de risques globales qui ont été réalisées, les analyses de risques psychosociales représentent davantage de réunions/rencontres. Le processus d'une ARPS est en effet souvent plus long (il peut arriver que des entretiens individuels se rajoutent aux entretiens collectifs, le rapport est très souvent remis aux équipes et/ou au CPPT, etc.).

Le tableau représente la répartition de ces rencontres par type d'analyse de risque en 2023.

| | Analyse de risque globale, analyse de poste | Analyse de risque psychosociale | Analyse de risque incendie | Nombre total de rencontres |
|-------|---|---------------------------------|----------------------------|----------------------------|
| COCOF | 50 | 47 | 0 | 97 |
| COCOM | 14 | 20 | 5 | 39 |
| TOTAL | 64 (115 en 2022) | 67 (69 en 2022) | 5 (36 en 2022) | 136 (224 en 2022) |



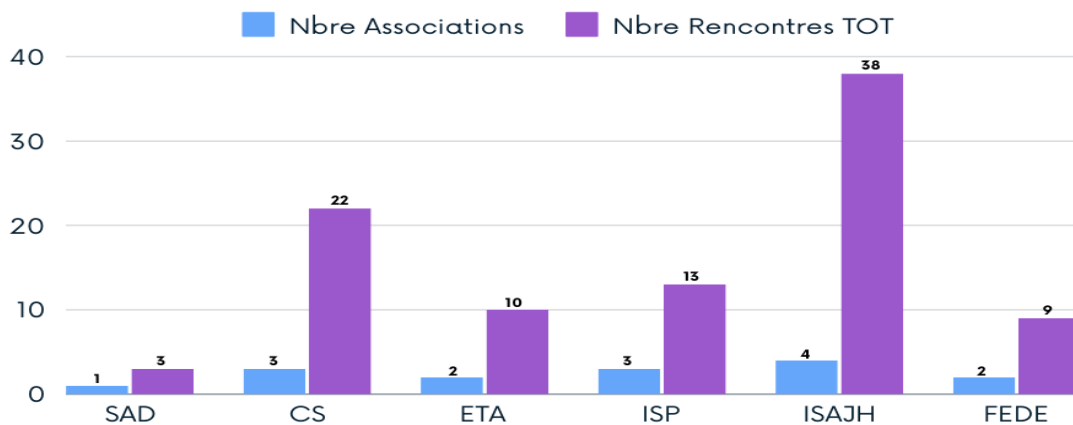
- Nombre d'associations et de rencontres par secteur

Parmi les 23 associations où nous sommes intervenus, 17 sont subsidiées par la COCOF et 7 par la COCOM.

Au sein des associations subsidiées par la COCOF :

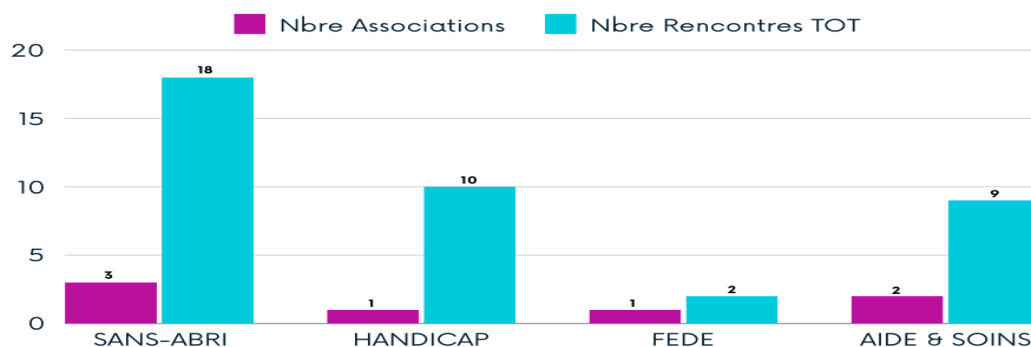
Au niveau des secteurs, le secteur le plus représenté en termes de réunions/interventions est le secteur ISAJH. Ce secteur, avec celui de la cohésion sociale, compte également le plus grand nombre d'associations qui ont fait appel à l'ABBET. Aucune intervention n'a concerné le secteur de l'Aide Sociale et Soins de santé contrairement aux années précédentes.

SECTEUR **COCOF** 2023



Au sein des associations subsidiées par la COCOM, le secteur le plus représenté est celui du Sans Abrisme.

SECTEUR **COCOM** 2023



En synthèse :

COCOF

SAD : 3 interventions dans une 1 association

Cohésion sociale : 22 interventions dans 3 associations

ISP : 13 interventions dans 3 associations

ISAJH : 38 interventions dans 4 associations

SSA : 0 interventions dans 0 associations

ETA : 10 interventions dans 2 associations

TOTAL : 97 interventions dans 17 associations

COCOM :

Seniors : 0 interventions dans 0 association

Sans-abris : 18 interventions dans 3 associations

Santé mentale : 0 interventions dans 0 associations

Personnes en situation de handicap : 10 interventions dans 1 association

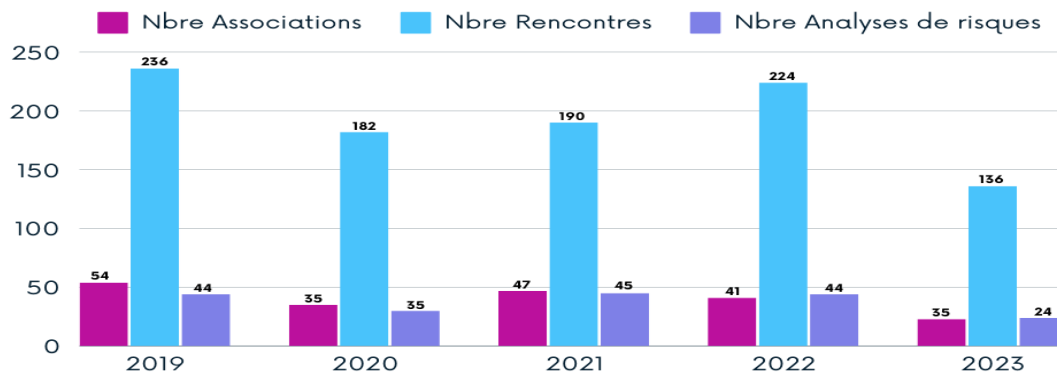
Aide et soins : 9 interventions dans 2 associations

Fédération : 2 interventions dans 1 associations

TOTAL : 39 interventions dans 8 associations

- Tableau de l'évolution des interventions 2019 à 2023

ÉVOLUTION 2019-2023



En 2023, nous avons connu une diminution significative du nombre d'analyses de risque et du nombre d'interventions réalisées. Cette diminution s'explique essentiellement par une diminution des analyses de risques globales et des analyses de risque incendie.

Plusieurs hypothèses peuvent être avancées pour expliquer cette baisse :

- Une part de plus en plus importante des associations relevant de nos secteurs a déjà réalisé une analyse des risques globale avec l'ABBET depuis sa création (voir point suivant sur les taux de couverture sectorielle des interventions) ;
- Les conseiller·ères en prévention internes aux associations sont mieux formé·es et se sentent outillé·es pour réaliser de manière autonome une analyse des risques participative sans devoir recourir aux services de l'ABBET ;
- Le projet RPS soutenu par l'APEF et qui s'est déployé en 2023 a mobilisé de nombreuses équipes qui touchent les mêmes secteurs que l'ABBET (pour des accompagnements collectifs et des analyses de risques) ce qui pourrait expliquer une baisse de la demande.

La tendance semble se confirmer pour ce premier semestre 2024 avec seulement 4 nouvelles demandes d'ARG (contre 8 nouvelles demandes d'analyses psychosociales) depuis janvier 2024.



Par contre, les demandes d'analyses des risques incendie sont à nouveau en hausse (5 demandes depuis janvier 2024). Si cette tendance se poursuit, la première hypothèse sur une baisse des demandes d'ARG en lien avec une couverture déjà large de nos secteurs peut apparaître pertinente.

B. Taux de couverture des interventions réalisées par l'ABBET entre 2014-2024

Associations avec lesquelles l'ABBET a eu au moins un contact/une intervention

| COCOF | Nombre d'associations | Au moins un entretien de base | | Au moins une ou + interventions | |
|------------------|-----------------------|-------------------------------|------------|---------------------------------|------------|
| | | | | | |
| Cohésion sociale | 204 | 31 | 15% | 28 | 14% |
| ISAJH | 87 | 38 | 44% | 32 | 37% |
| ETA | 12 | 12 | 100% | 11 | 92% |
| ISP | 51 | 37 | 73% | 32 | 63% |
| SSA | 172 | 71 | 41% | 65 | 38% |
| SAD | 7 | 6 | 86% | 5 | 71% |
| Total | 533 | 195 | 37% | 173 | 32% |

| COCOM | Nombre d'associations | Au moins un entretien de base | | Associations où l'ABBET a réalisé une ou + interventions | |
|---------------|-----------------------|-------------------------------|------------|--|------------|
| | | | | | |
| Aide et soins | 46 | 14 | 30% | 13 | 28% |
| Sans-abris | 27 | 14 | 52% | 14 | 52% |
| Santé mentale | 23 | 4 | 17% | 4 | 17% |
| Seniors | 116 | 1 | 1% | 1 | 1% |
| Handicap | 23 | 4 | 17% | 2 | 9% |
| Total | 235 | 37 | 16% | 34 | 14% |

Associations pour lesquelles une analyse des risques par l'ABBET a été réalisée

| COCOF | Nombre d'associations | Interventions réalisées | | | | | | |
|------------------|-----------------------|-------------------------|------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| | | ARG | | ARPS | | ARI | | Autres |
| Cohésion sociale | 204 | 21 | 10% | 4 | 2% | 9 | 4% | 2 |
| ISAJH | 87 | 22 | 25% | 10 | 11% | 8 | 9% | 5 |
| ETA | 12 | 8 | 67% | 3 | 25% | 1 | 8% | 2 |
| ISP | 51 | 19 | 37% | 13 | 25% | 7 | 14% | 4 |
| SSA | 172 | 55 | 32% | 15 | 9% | 9 | 5% | 5 |
| SAD | 7 | 2 | 29% | 1 | 14% | 1 | 14% | 2 |
| Total | 533 | 127 | 24% | 46 | 9% | 35 | 7% | 20 |

| COCOM | Nombre d'associations | Interventions réalisées | | | | | | |
|---------------|-----------------------|-------------------------|------------|----------|-----------|-----------|-----------|----------|
| | | ARG | | ARPS | | ARI | | Autres |
| Aide et soins | 46 | 9 | 20% | 2 | 4% | 4 | 9% | 2 |
| Sans-abris | 27 | 11 | 41% | 3 | 11% | 5 | 19% | 0 |
| Santé mentale | 23 | 2 | 9% | 1 | 4% | 2 | 9% | 0 |
| Seniors | 116 | 1 | 1% | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 |
| Handicap | 23 | 2 | 9% | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 |
| Total | 235 | 25 | 11% | 6 | 3% | 11 | 5% | 2 |

Ces statistiques révèlent des taux de pénétration et de couverture (pour les analyses de risque globales) significatifs en ce qui concerne les secteurs COCOF, à l'exception peut-être de la cohésion sociale. Toutefois, les actions en cohésion sociale étant souvent menées au sein d'ASBL disposant de plusieurs agréments, il est probable que les chiffres réels pour ce secteur soient plus importants.

Les interventions de l'ABBET dans certains secteurs COCOM restent, par contre, encore fort limitées. Cela s'explique notamment par le fait que l'élargissement de notre public-cible aux secteurs COCOM est beaucoup plus récent (2020). Une exception concerne le secteur du sans-abrisme où nous avons eu, dès 2020, un nombre important de demandes d'analyses des risques globales. Certaines associations de ce secteur étaient en cours d'agrément lors de notre



intervention ce qui peut expliquer l'importance relative de ces demandes, la réalisation d'une AR étant en effet une condition pour obtenir l'agrément.

Au vu de ces statistiques, nous pouvons tirer les enseignements suivants :

- Nous atteignons probablement un *seuil de saturation* en ce qui concerne la réalisation d'analyses de risques globales dans les secteurs COCOF. Il faut en effet prendre en compte que certaines associations réalisent une analyse des risques globales via leur service externe ou avec le soutien de leur conseiller·ère en prévention interne ;
- Le nombre d'associations ayant réalisé une ARPS, tant dans les secteurs COCOF que COCOM, est limité, à l'exception du secteur des ETA et de l'ISP ;
- La nécessité de renforcer notre communication et nos interventions vers les secteurs subsidiés par la COCOM ;
- La possibilité de développer et de proposer d'autres types d'expertise au sein de l'ABBET (sur l'hygiène et l'environnement de travail, le soutien à la mise en place de procédures et d'exercices d'évacuation, l'analyse des risques liés aux troubles musculosquelettiques, etc) ;
- L'intérêt qu'il y a à renforcer, par le biais de nos activités transversales (formations, ateliers, outils, etc.), la mise en place d'un système dynamique de gestion des risques dans les associations. L'analyse des risques globale, au-delà d'être une obligation légale, n'est en effet qu'un moyen parmi d'autres pour mettre en place une amélioration systématique et organisée du bien-être des travailleur·euses.

2. Activités transversales

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

A. 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 2023, deux Rencontres Bien-Être a été organisée sur les thématiques suivantes :



- « *Services externes de prévention : quel accompagnement pour le secteur non-marchand* » ? (27/04/2023)

Cette rencontre a rassemblé près de 50 personnes, issues en grande partie, mais pas exclusivement, de nos secteurs. L'objectif était de mieux identifier les missions des SEPPT, le rôle du médecin du travail, le type de prestations auxquelles donne droit le paiement du forfait de base, etc.

Les questions qui nous viennent du terrain à propos de la médecine du travail sont nombreuses, de même que s'expriment certains points de vue critiques concernant le manque de disponibilité des services externes, souvent surchargés par les demandes et pris parfois dans des logiques marchandes. Pour enrichir cet échange, nous avons donc invité un médecin du travail, une représentante syndicale siégeant dans des comités d'avis des SEPPT mais également une représentante du SPF emploi pour apporter un éclairage juridique sur les obligations des SEPPT. A l'issue de cette RBE, il nous semble important que l'ABBET contribue à informer clairement les associations et les équipes sur ce qu'elles sont en droit d'attendre de leurs services de prévention et la manière dont la médecine du travail peut contribuer effectivement à renforcer la politique de prévention.

- *Les plans de prévention et d'action – carnets de route indispensables pour toute association* » (30/11/2023)

Les plans de prévention et plans d'action constituent des outils essentiels pour planifier et développer une politique de prévention cohérente. Ce sont en effet de véritables « carnets de route » qui permettent une prise en charge concertée et méthodique du bien-être au travail des employé·e·s. Cette rencontre, qui a également réuni une quarantaine de participant·es avait pour objectif de permettre une meilleure appropriation de ces outils pour en faire des leviers essentiels de la politique de prévention.

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.

Nous avons réalisé 15 journées de formation en 2023 que cela soit dans le cadre du catalogue FormAction ou de prestations de services pour des organismes spécifiques. Certaines thématiques sont récurrentes et proposées chaque année comme l'essentiel de la loi Bien -Être, l'analyse des risques (Deparis), les modules d'intervisions pour conseiller·ère·s en prévention, la manutention et la prévention des risques dans le secteur du nettoyage.

Des formations sur de nouvelles thématiques ont été proposées en 2023 :



- « Plaisir et souffrance au travail, en quoi ça me concerne ? Introduction à la notion de risque psychosocial » ;
- « Accompagner et réintégrer les travailleur·euses en incapacité : cadre légal et aspects pratiques » ;
- « Prévention et analyse des incidents et accidents de travail ».

| Thèmes | Dates | Nombre de participant·e·s | | |
|--|-------------------------|---------------------------|--------|--------|
| | | Total | Hommes | Femmes |
| L'essentiel de la loi sur le bien-être au travail | 13/03 et 20/03/2023 | 10 | 4 | 6 |
| Intervisions pour conseillers en prévention | 6 demi-journées en 2023 | 11 | 4 | 7 |
| « Plaisir et souffrance au travail, en quoi ça me concerne ? Introduction à la notion de "risque psychosocial" » | 25/05 et 01/06/2023 | 9 | 1 | 8 |
| Sensibilisation à la manutention pour le personnel d'entretien | 09/06/2023 | 12 | 3 | 9 |
| | 12/09/2023 | 12 | 7 | 5 |
| Nettoyer en toute sécurité | 25/05/2023 | 13 | 2 | 11 |
| | 22/06/2023 | 7 | 2 | 5 |
| Prévention et analyse des incidents et accidents du travail | 28/09/2023 | 5 | 2 | 3 |
| Accompagner et réintégrer les travailleurs en incapacité : Cadre légal et aspects pratiques | 13/04 et 20/04/2023 | 12 | 1 | 11 |
| L'Essentiel de la Loi (FEDAIS) | 13/05/2023 | 14 | 8 | 6 |

C. Ateliers thématiques :

En 2023, l'équipe de l'ABBET a mis en place des ateliers pratiques destinés en priorités aux acteur.ices chargé·es de la politique de prévention sur base des besoins qui sont identifiés lors de nos interventions sur le terrain. Ces ateliers ont rencontré un grand succès en permettant aux participant·es (en grande partie des conseiller·ères en prévention) de répondre aux obligations



légales tout en s'appropriant et en utilisant de manière plus efficace les outils existants de la politique de prévention.

- **Atelier « Comment remplir le rapport du SIPPT » ? (14/02 et 09/03/2023)**

L'objectif était qu'à la fin de l'atelier, les participant.es soient suffisamment outillé.es pour remplir de manière autonome leur rapport du SIPPT.

| Ateliers | Dates | Nombre de participant.e.s | |
|---------------------------------------|------------|---------------------------|--------|
| | | Hommes | Femmes |
| Comment remplir le rapport du SIPPT ? | 14/02/2023 | 3 | 12 |
| | 09/03/2023 | 9 | 9 |

- **Atelier « Dessiner un plan d'évacuation » (19/09/2023)**

L'objectif de cet atelier était de soutenir les conseiller·ères en prévention pour leur apprendre à dessiner un plan d'évacuation qui réponde aux normes et qui puisse être interprété efficacement en cas d'urgence.

| Ateliers | Dates | Nombre de participant.e.s | |
|-------------------------------|------------|---------------------------|--------|
| | | Hommes | Femmes |
| Dessiner un plan d'évacuation | 07/09/2023 | 8 | 11 |
| | 19/09/2023 | 6 | 11 |

- **Atelier « Elaborer un plan de prévention global et un plan de prévention annuel » (26/10/2023)**

L'objectif était qu'à la fin de l'atelier, les participant.es soient suffisamment outillé.es pour rédiger de manière autonome le plan de prévention global et le plan d'action annuel de leur association.

| Ateliers | Dates | Nombre de participant.e.s | |
|---------------------------|---|---------------------------|--------|
| | | Hommes | Femmes |
| Elaborer un PGP et un PAA | 26/10/2023 (reporté suite aux événements à Eolis) | | |

- **Atelier thématique burn-out :**

Un atelier (groupes de travail transversaux) destiné aux institutions participant à l'étude sur la prévention primaire du burn-out et animé par le CERIAS, en collaboration avec l'ABBET a encore été organisé en 2023 (16/01).



L'objectif de cet atelier était 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 « Retour au travail »**

1 atelier a encore été organisé (après les 5 ateliers déjà organisés en 2022) par l'ABBET en collaboration avec le CITEAS 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 |
| Les accommodements raisonnables (CITEAS) | 17/01/2023 | 3 | 7 |

D. Autres événements publics :

- **Cycle de 3 soirées : « Prendre soin des autres ...jusqu'à l'épuisement ? » (08/02, 09/03 et 23/03/2023)**

Ce cycle de trois soirées (*théâtre, projection, débats*) autour de la thématique du burn-out dans le secteur non marchand *et en particulier dans le secteur du soin* a été organisé *en collaboration avec la Fédération des maisons médicales (FMM)* :

L'équipe de l'Abbet a participé dans l'élaboration du programme et l'organisation pratique de ce cycle mais également avec des interventions publiques lors des conférences et débats.

La soirée du 08/02/2023 était organisée autour d'un spectacle témoignage « Brûlés de l'intérieur ». Plus d'une centaine de participant.es étaient présent.es. Le spectacle a été suivi d'un débat auquel a participé une conseillère en prévention aspect psychosocial de l'ABBET. L'objectif était



d'échanger sur les manifestations et les effets du burn-out sur la santé mais également de questionner le rôle des différents intervenant.e.s (soignant-es de première ligne, médecins du travail, conseiller-ères en prévention aspects psychosociaux, etc.) dans la prévention et l'accompagnement des personnes qui en sont victimes.

La soirée du 09/03/2023 « Secteurs féminisés, secteurs épuisés ? » abordait la question du burn out à partir d'une approche féministe développée par les 3 intervenantes qui ont mis en évidence comment le « travail du care » reste encore peu reconnu et peu valorisé socialement. Des recherches et des pratiques menées en particulier dans les secteurs des hôpitaux, des Maisons de repos et des soins à domicile et visant à améliorer les conditions de travail ont été également partagées lors de cette soirée qui a réuni une cinquantaine de participant-es.

La soirée du 23/03/2023 « Prendre soin ou faire plus de chiffres » ? La Projection du film au cinéma Aventure : « *Burning out, dans le ventre de l'hôpital* » de Jérôme Le Maire a été suivie d'un débat impliquant le réalisateur et deux intervenant-e-s (Thomas Périlleux, professeur à l'UCL et intervenant au CITES-Clinique du travail (Liège) et Chiara Moncada, formatrice et consultante dans le domaine psychosocial). Le débat portait sur les évolutions de ces dernières années dans le secteur des soins de santé belge et l'impact de cette marchandisation sur la qualité des soins et la santé des travailleur-euses. Plus d'une centaine de personnes étaient présentes.

- **« Prévenir et détecter le burn out dans le secteur non-marchand » (23/06/2023)**

Animation de trois ateliers d'une quinzaine de participant-es dans le cadre de la journée de l'ABETASI sur la prévention des risques psychosociaux.

| | |
|--|------------|
| Fédération ASAH -prévention dans le secteur NM | 2-6-2023 |
| Fédération ACSEH -prévention dans le secteur NM | 24-11-2023 |
| Présentation sceteur SAD comité syndical - prévention dans le sceteur NM | 23-10-2023 |
| Présentation GIBBIS ? | |

E. Rencontres organisées avec les fédérations sectorielles et les comités syndicaux

Plusieurs rencontres ont été organisées avec des fédérations sectorielles ou des comités syndicaux sectoriels pour présenter l'ABBET et nos activités mais également pour avoir un échange avec ces secteurs sur les constats, difficultés en termes de prévention et de protection de la santé.



| | |
|--|------------|
| Fédération ASAH | 02/06/2023 |
| Fédération ACSEH | 24/11/2023 |
| Comité syndical du secteur des soins à domicile – SETCA NM | 23/10/2023 |

F. Les outils pédagogiques

Depuis sa création, l'ABBET a réalisé une série d'outils à destination des associations (BOBET, Le Guide du bien-être au travail, Jeu de Loi, des vidéos et des brochures thématiques, etc.) en vue de sensibiliser et de rendre plus accessible et pédagogique la législation sur la prévention et la protection de la santé.

En 2023, l'équipe a été fort impliquée dans l'élaboration du contenu et la réalisation, en collaboration avec le Gsara, de [8 capsules vidéos](#) autour des 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

L'équipe a également entamé un travail avec deux opérateurs (Games Spirit et Art of Games) pour la **réalisation d'un jeu plateau et d'un quiz en ligne**.

L'objectif principal du jeu plateau est de sensibiliser et d'initier les équipes à une démarche collective de détection et de prévention des risques au travail et de leur faire prendre conscience de leurs compétences dans ce processus.

Le Quiz en ligne quant à lui vise à permettre aux acteur-trices de la prévention de tester et d'approfondir leurs connaissances en matière de législation sur la prévention et la protection de la santé au travail.

En 2023, l'équipe a défini ses objectifs et à identifier des collaborations possibles sur ces projets. Un travail conséquent devra être mené en 2024 pour la concrétisation de ces projets, celle-ci



nécessitant en effet un investissement important de l'équipe au niveau du contenu (élaboration des situations, fiches pédagogiques, etc.).

F. 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 assuré 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.

Ci-dessous sont repris des tableaux détaillant les actions menées au sein de chaque secteur et le nombre d'associations et/ou de participant·es concerné·es.

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

| FONDS ETA (entreprises de travail adapté) | Nombre d'associations bénéficiaires | Nombre de personnes bénéficiaires | Répartition par genre | |
|---|-------------------------------------|-----------------------------------|-----------------------|------------|
| | | | Homme | Femme |
| Formations incendie | 6 | 38 | 32 | 6 |
| Formations secourisme | 5 | 28 | 19 | 9 |
| Formations de base pour exercer la fonction | 5 | 184 | 125 | 59 |
| Formations complémentaires pour exercer la fonction | 5 | 97 | 46 | 51 |
| Accompagnement collectif - Coaching sécurité | 1 | | | |
| Traduction formation FALC | 4 | 18 | 13 | 5 |
| Total | 26 | 365 | 235 | 130 |

| Secteur | Aide sociale et Soins de santé | | | | ISAJH | | | | Cohésion sociale | | | | Insertion Socio-Professionnelle | | | |
|---|--------------------------------|-----------|------------|------------|--------------|----------|-----------|-----------|------------------|----|----|----------|---------------------------------|----|----|----------|
| | Participants | | | Assoc | Participants | | | Assocs | Participants | | | Assoc | Participants | | | Assoc |
| | Tot | Ho | Fe | | Tot | Ho | Fe | | Tot | Ho | Fe | | Tot | Ho | Fe | |
| Accompagnements collectifs | 165 | 23 | 142 | 13 | | | | | | | | | | | | |
| Achat de matériel de prévention | | | | | | | | | | | | | | | | 7 |
| Bilan de compétences | 6 | | 6 | 6 | 16 | 1 | 15 | 9 | | | | 3 | | | | |
| Embauche compensatoire | | | | | 1 | 1 | | 1 | | | | 4 | | | | |
| Formation externe concernant le bien-être au travail | 33 | 4 | 29 | 19 | 10 | | 10 | 4 | | | | | | | | |
| Formations pour conseillers en prévention (base et complém) | 28 | 4 | 24 | 16 | 3 | 2 | 1 | 3 | | | | | | | | |
| 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 | | | | | | | | | | | | |
| Total | 232 | 30 | 201 | 154 | 56 | 5 | 51 | 30 | | | | 7 | | | | 7 |

| FONDS AFAS (AIDE FAMILIALES ET AIDES SENIORS) | Nombre de particip. | Nombre d'assoc. |
|---|---------------------|-----------------|
| Formation déontologie et éthique professionnelle : Notions de base et mises en situations | 24 | 4 |
| Formation premiers secours | 34 | 3 |
| Manutention et prévention des douleurs dorsales | 14 | 5 |
| Comment se relaxer en situation de stress | 5 | 1 |
| Processus de nettoyage et produits d'entretiens | 56 | 1 |
| Gestion de l'agressivité, violence et maltraitance | 5 | 2 |
| Gestion des pathologies des bénéficiaires | 5 | 1 |
| Supervision d'équipe | 13 | 1 |
| Diabète, entre théorie et pratique | 16 | 2 |
| Incontinence : utilisation de protection | 5 | 1 |
| Coiffure maquillage comme outils de bien-être | 103 | 3 |
| Echange de pratiques professionnelles | 14 | 1 |

- 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 |
| Description du projet | | | | | | | | | | | | |
| Formations pour acteurs clés du bien-être au travail | | | | 1 | | | | 1 | | | | |
| Embauche compensatoire (du conseiller en prévention) | | | | 1 | | | | 2 | | | | |
| Achat matériel et équipement, location de salle | | | | 4 | | | | 2 | | | | |
| Accompagnement d'équipe | | | | 6 | | | | 1 | | | | 2 |
| Bilan de compétences | | | | 2 | | | | | | | | 2 |
| Analyse de risques | | | | | | | | 1 | | | | |
| Total associations | | | | 12 | | | | 8 | | | | 3 |



C. QUELQUES CONSTATS GENERAUX

Nous reprenons ci-dessous quelques éléments d'analyse issus de nos interventions ; il s'agit de difficultés qui sont communes à de nombreuses associations dans lesquelles nous intervenons. Elles ne sont évidemment pas exhaustives. L'objectif est d'enrichir progressivement ces analyses plus transversales pour mettre en évidence les facteurs institutionnels et sociétaux qui impactent les équipes au-delà des facteurs d'ordre organisationnel et managérial spécifiques à chaque asbl.

✓ **Infrastructures et difficulté à mettre en application certaines mesures de prévention**

Lorsque nous intervenons dans certaines associations et que des recommandations sont faites concernant l'infrastructure, certaines associations se retrouvent parfois face à de grandes difficultés voire dans l'impossibilité de les mettre en œuvre.

Il existe toutefois des disparités importantes entre associations quant à l'infrastructure dont elles disposent. Entre celles qui sont propriétaires de leurs bâtiments, qui ont des moyens suffisants pour effectuer les rénovations nécessaires d'un côté et les asbl qui louent des bâtiments vétustes de l'autre, les réalités divergent significativement. La plupart des associations que nous accompagnons sont toutefois locataires et occupent des bâtiments peu entretenus et parfois peu adaptés à l'activité : manque d'espace, manque de locaux adaptés pour accueillir le public (absence ou faible isolation acoustique entre locaux), openspace (problème de confidentialité des échanges), absence d'espaces sociaux (lieu où manger et faire une pause), confort minimal en termes d'ameublement, de lumière, de bruit, de température, de qualité d'air, etc. Certaines associations sont également confrontées aux problèmes de nuisibles (rats, souris, punaises, etc.). Par ailleurs, les associations se trouvent parfois démunies quant aux diverses « petites » réparations à effectuer lorsqu'elles ne disposent pas de fonctions de maintenance compétentes en interne, avec pour conséquence des interventions dans l'urgence plus coûteuses et une augmentation des risques liés à la détérioration des locaux.

✓ **La déstabilisation des équipes dans le cadre des « appels à projet »**

Le financement de certaines associations s'inscrit en partie dans le cadre d'*appel à projet* : ce mode de financement entraîne très souvent un accroissement important de la charge administrative, un manque de renfort dans les fonctions support (coordination, RH, communication, etc.) et une déstabilisation des équipes et des projets par le manque de financements structurels et pérennes (turn over, difficulté de planifier l'activité, etc.). Ces projets financés ponctuellement peuvent



tomber « à côté » des réels besoins identifiés sur le terrain, accaparant l'énergie des équipes au détriment du développement des projets qui font sens. La recherche de financement pour « survivre » devient ainsi l'objectif plutôt qu'un moyen pour répondre aux missions premières des associations.

✓ **Augmentation des violences provenant du public : un lien qui n'a pas pu être créé ?**

Dans un contexte d'augmentation générale des violences sociales auxquels les publics précarisés sont confrontés (difficulté d'accès aux droits, saturation des réseaux d'aide et de soins, etc.) et où les institutions d'aide peuvent être elles-mêmes génératrices de violence par la surcharge de travail et le manque de moyens pour offrir un accueil de qualité, cette violence vécue par le public peut se retourner contre les institutions et les équipes sociales elles-mêmes. Cette violence provient souvent, selon les travailleur.euses de terrain, de celles et ceux avec lesquels un lien n'a pas pu être créé pour diverses raisons (manque de disponibilité, gestion dans l'urgence, etc.).

Ainsi, si on prend certaines associations dont l'activité est financée à l'acte, la crise sanitaire et la fermeture/diminution de certains services pendant cette période, ont entraînés des déficits budgétaires difficiles à résorber : certaines ont dû ainsi augmenter le nombre d'intervention en octroyant moins de temps à chaque bénéficiaire. Le fait de ne pas être toujours en mesure de prendre le temps nécessaire pour offrir un accompagnement de qualité est relevé comme un facteur significatif de l'augmentation des risques d'agressivité et de violences de la part du public.

Certains travailleur.euses, notamment les plus jeunes, peuvent par ailleurs ressentir une banalisation ou un certain déni par les directions ou leurs collègues plus anciens de ces difficultés de terrain et du sentiment d'insécurité qui peut s'installer au travail.

Reconnaître ces difficultés et laisser l'espace pour qu'elles puissent être exprimées est pourtant indispensable : ceci afin qu'une analyse collective des facteurs qui contribuent à augmenter ou au contraire à diminuer l'agressivité et la violence des publics puisse être menée et afin que des soutiens institutionnels adéquats soient mis en place.

✓ **Fracture numérique : augmentation de la charge administrative des équipes de 1^{ère} ligne**

La charge de travail administrative des travailleurs.euses sociaux de première ligne n'a fait que s'accroître ces dernières années, en lien avec la numérisation d'un nombre croissant de démarches administratives. Joindre certains services administratifs (CPAS, mutuelle, communes, etc.) est de plus en plus compliqué et prend davantage de temps. Face à la digitalisation des services et au vu des différents obstacles qu'ils peuvent rencontrer (absence de matériel informatique, fracture numérique), les bénéficiaires ne sont parfois plus en capacité d'effectuer les démarches de manière autonome et s'adressent ainsi aux services de première ligne. Cela contribue à l'augmentation de la charge de travail administrative au détriment de leur fonction



sociale initiale. Les travailleur·euses sont également confronté·es à la lenteur de certains services. Les démarchent prennent alors du temps. Cela insécurise les bénéficiaires qui pensent que leur dossier n'est pas ou mal suivi, avec un risque de voir l'agressivité à l'encontre des équipes sociales augmenter. Ces démarches fastidieuses peuvent également décourager certain·e·s dans l'accès à leurs droits.

✓ **Conserver la capacité de donner du sens au travail versus épuisement et démotivation**

De nombreuses équipes partagent le fait de devoir faire de plus en plus avec de moins en moins de moyens, et ce dans des secteurs où généralement les travailleur·euses sont et restent fort engagés par rapport à ce qu'ils font. Si beaucoup se débattent pour « faire face » à des situations de terrain de plus en plus compliquées en inventant et en mettant en place des stratégies et solutions diverses, cet engagement rencontre certaines limites. Notamment lorsque ces situations multiplient les conflits éthiques pour les travailleur·euses, voire les placent en contradiction avec leurs propres valeurs (sélection du public à accueillir/accompagner, distinguer les situations les plus urgentes des moins urgentes, etc). Si ce phénomène de « fragilisation du sens du travail » est assez général dans la société, la particularité dans le secteur non-marchand est que la motivation au travail provient rarement des conditions de travail mais plutôt du fait de se sentir utile, de faire un travail qui a du sens. Dès lors, lorsque la capacité de donner du sens se fragilise, lorsque les équipes font face à une intensification du travail et à des ressources essentielles qui font de plus en plus défaut, le risque d'épuisement (de burn out) et de démotivation devient de plus en plus présent. Cela se manifeste notamment par un nombre significatif d'incapacités longues durées, par l'importance du turn over et des difficultés de recrutement que peut rencontrer le secteur associatif.

✓ **Remplacement des absent·es :**

La question du remplacement des collègues en incapacité, surtout lorsque ces absences sont de courte durée ou dont la durée n'est pas prévisible, est une difficulté partagée dans plusieurs secteurs. Dans les accompagnements de type collectif, la formation, l'animation de groupes, ces remplacements se font souvent au détriment des heures de préparation, avec une augmentation du stress et un sentiment de perte de qualité. Dans l'hébergement et d'autres secteurs qui accueillent des publics, ces remplacements se font la plupart du temps par la prestation d'heures supplémentaires dont la récupération est parfois difficile à organiser. Les absences ont un impact encore plus significatif dans des situations de sous-effectif structurel. Les équipes sont alors confrontées à un cercle vicieux avec des incapacités qui se succèdent, celles et ceux qui ont repris la charge de travail tombant malades à leur tour.



✓ **Le développement des nouvelles technologies de communication au travail**

De plus en plus d'établissements d'accueil, d'hébergement et de soins recourent à des nouveaux outils de communication (ex. logiciels informatiques) pour faciliter la communication au sein et entre les équipes. Bien qu'ils soient prévus pour faciliter et rendre plus efficaces la communication par une formalisation des canaux de communication et une centralisation de l'information, le développement de ces logiciels n'est pas sans poser certaines difficultés. Nous avons notamment relevé les difficultés suivantes dans certaines institutions :

- Un manque de matériel informatique à disposition des travailleur·euses ;
- Du matériel informatique non ou mal entretenu, du matériel obsolète ;
- Le manque de formation de certain·es travailleur·es à l'utilisation des logiciels ;
- Le manque de temps disponible pour consulter et compléter les informations dans les logiciels de communication. Ce phénomène est un facteur de stress significatif et peut avoir un impact lourd sur l'organisation et l'accompagnement du public ;
- Un flou sur les différents canaux de communication et leurs usages respectifs : il y a dans certaines équipes une multiplication des canaux de communication (réunion, cahier de communication, panneaux à l'entrée, logiciels informatiques, réseaux sociaux (watsapp, Teams, etc) avec une difficulté pour déterminer où et quand trouver l'information utile ;
- Un manque de clarté dans les équipes sur le type d'informations à intégrer dans ces logiciels de communication interne concernant le public accompagné au regard de la déontologie professionnelle, du respect du secret professionnel et du respect de la vie privée des personnes.

✓ **Nouveaux canaux de communication et sphère privée**

Depuis la crise sanitaire, de nouveaux canaux de communication au sein des équipes se sont développés interférant de plus en plus avec la sphère privée : la création de groupes sur les réseaux sociaux (tels que Whatsapp) où se mélangent des aspects de convivialité au sein de l'équipe (invitation, sorties, partage de photos, etc.), avec des informations urgentes et importantes (ex. maladies, remplacements, réunions, etc) ce qui peut rendre difficile la préservation de la sphère privée. D'autant plus lorsque cela passe par les téléphones personnels des travailleur·euses. Pour prévenir l'épuisement et les tensions au sein des équipes, il est fondamental que les institutions définissent une politique de communication qui circonscrive et formalise les canaux adéquats pour les transmissions d'informations d'ordre professionnel et qui soutienne des mesures favorisant la déconnection.



D. EVALUATION ET PERSPECTIVES

Après une année très intense en 2022 du point de vue de la charge de travail, un équivalent temps plein n'ayant pas pu être remplacé sur le pôle psychosocial, **deux nouvelles collègues ont rejoint l'équipe de conseillères en prévention** fin 2022 et début 2023.

Parallèlement, deux collègues ont également entamé en 2023 un master complémentaire de conseiller en prévention de niveau 1 pour l'une, spécialisé sur les aspects psychosociaux pour l'autre. **L'ensemble des conseillères en prévention de l'ABBET devrait ainsi disposer au plus tard en 2025 d'une formation spécialisée complémentaire.** Ceci dans l'objectif de soutenir les conseiller·ères en prévention interne aux associations par l'apport d'une expertise spécifique.

Ces recrutements ont par ailleurs permis d'élargir encore la **diversité des formations initiales**¹ et des parcours permettant ainsi d'enrichir les points de vue sur le travail et les pratiques de l'équipe de l'ABBET.

Pour soutenir la consolidation de nos outils et méthodologies et renforcer la cohésion et la cohérence de l'équipe dans ses interventions, **nous avons poursuivi les réunions d'intervisions internes entre conseillères en prévention** toutes les deux semaines. Cette demi-journée d'intervision nous permet d'échanger des outils d'animation et de travailler ensemble sur les situations de terrain plus difficiles. Si le bilan que nous en faisons est positif, il serait toutefois utile de prévoir certaines séances avec le soutien d'une **supervision de type « clinique »** pour enrichir nos échanges et disposer d'un regard externe sur notre travail et d'une position extérieure par rapport à notre dynamique de groupe.

Avec la baisse des demandes d'interventions au sein même des associations (analyse des risques globales et incendies), **l'équipe de l'ABBET a développé davantage d'actions à un niveau transversal** (formations, ateliers, rencontres, etc.). De nouvelles thématiques de formations (retour au travail, risques psychosociaux, accidents de travail) sont proposées mais surtout la mise en place d'ateliers pratiques à destination des acteur·ices de la prévention (conseiller·ères en prévention, personne de confiance) qui rencontrent un grand succès.

¹ L'équipe est ainsi actuellement constituée d'une archéologue, d'une économiste, d'une ingénieure de gestion, d'une assistante sociale licenciée en sociologie, d'une psychologue, d'une infirmière en santé communautaire, d'une assistante sociale licenciée en philosophie et lettre.



L'équipe reçoit de plus en plus de **sollicitations pour la réalisation d'analyses des risques et des formations dans le cadre de prestations payantes de la part d'institutions hors secteur** (Institutions (para)-publiques, communales, secteur de l'enseignement, de la culture et de l'éducation permanente, secteur de la jeunesse, etc.).

Si nous acceptons, dans la majorité des cas, les demandes de services pour des interventions publiques et des formations, l'équipe n'est toutefois pas en capacité de répondre aux demandes d'analyses de risques dans le cadre de prestations rémunérées ; cela demanderait en effet de bloquer des périodes relativement importantes avec le risque de devoir refuser des demandes venant de nos propres secteurs.

Du point de vue du développement stratégique de l'ABBET, si la tendance vers une diminution des demandes d'analyses de risques globales se confirme, cela ouvre la possibilité de **repositionner l'équipe des conseillères en prévention de niveau 1 de l'ABBET sur des analyses plus « spécialisées »**. Nous souhaiterions ainsi pouvoir proposer à terme une expertise en matière d'hygiène du travail (environnement et circonstances du travail (ventilation, humidité, amiante, éclairage, etc.) et de prévention des troubles musculosquelettiques. Ces derniers constituent la cause majeure d'incapacité de travail longue durée et touchent particulièrement les secteurs du soin. Développer ces pôles d'expertise pour soutenir la mise en place de politiques de prévention des risques de TMS et améliorer l'environnement de travail pourrait donc faire sens et permettrait parallèlement de mieux valoriser et de permettre le développement des compétences et des ressources de l'équipe.

Les demandes d'analyse des risques psychosociales sont de leur côté en augmentation, particulièrement au premier semestre 2024 ; si l'équipe psychosociale tente de fixer rapidement un premier entretien avec la direction de l'association demandeuse, la réalisation de l'analyse psychosociale elle-même est souvent reportée de plusieurs mois.² **A l'origine de la demande d'une analyse psychosociale, il y a souvent un lien avec des tensions ou des conflits** importants au sein de l'équipe, des signaux d'alerte ou des demandes d'interventions formelles concernant des harcèlements et violences au travail (venant de tiers (du public), entre collègues et/ou venant de la hiérarchie. Nous sommes également souvent appelées à intervenir dans des structures de type autogestionnaire ou dite en « gouvernance partagée » où le manque d'un cadre de fonctionnement clair (répartition des tâches, processus de décisions, coordination et planification de l'activité entre les différents rôles, etc) peut être à l'origine de fortes tensions dans les équipes, de départs ou d'absence de longue durée.

² En mai 2024, toutes les nouvelles demandes d'ARPS devaient être reportées à 2025.



Face à ces constats, **le pôle psychosocial a le souhait de développer davantage de soutien pour les personnes de confiance (via notamment des interventions) dans leurs rôles de médiation et d'accompagnement des souffrances de type relationnel**, mais également de former et sensibiliser davantage le secteur associatif à la **prévention du harcèlement et de toutes les formes de violences au travail** (y compris le harcèlement et les violences « aggravées » par un facteur discriminatoire (sexe, « race », appartenance religieuse, engagement syndical, etc.).

Et pour conclure ce rapport d'activité, nous partageons encore une fois l'intérêt et le plaisir que nous avons à travailler avec les équipes et les coordinations de nos secteurs, toutes et tous engagé-es dans des métiers qui font sens. Des métiers indispensables pour continuer à « faire société » malgré (et avec) les fractures, les fragilités et vulnérabilités humaines qui la traversent. Continuer à « faire société » passe donc par une nécessaire réaffirmation de la responsabilité collective et sociétale face aux facteurs structurels qui multiplient ces vulnérabilités mais également quant aux moyens que l'on veut octroyer pour renforcer ces secteurs essentiels. Ceci afin de défendre, aujourd'hui comme demain, un travail social de qualité, sans que les personnes qui s'y engagent ne se retrouvent devant le dilemme impossible de devoir choisir entre protéger leur propre santé et prendre soin des bénéficiaires.