



Association Bruxelloise pour le Bien-Etre au Travail

ABBET ASBL

Rapport d'activités

2024



COMMISSION COMMUNAUTAIRE COMMUNE
GEMEENSCHAPPELIJKE GEMEENSCHAPSCOMMISSIE



Table des matières

| | | |
|-------------|---|----|
| I. | Présentation de l'ABBET | 3 |
| A. | Coordonnées | 3 |
| B. | Equipe au 31/12/2024..... | 3 |
| C. | Le conseil d'administration au 31/12/2024 | 4 |
| D. | Réunions des instances durant l'année 2024..... | 4 |
| E. | Missions et public de l'ASBL | 4 |
| F. | Formations suivies par l'équipe en 2024 | 6 |
| II. | Activités de l'ABBET | 7 |
| A. | Interventions auprès des associations en 2024 | 8 |
| 1. | Analyses de risques | 8 |
| 2. | Conseils et accompagnements | 13 |
| B. | Activités transversales..... | 13 |
| 1. | Rencontres bien-être de l'ABBET | 14 |
| 2. | Formations | 16 |
| 3. | Ateliers thématiques | 17 |
| 4. | Présentations publiques des missions et activités de l'ABBET | 19 |
| 5. | Les outils pédagogiques | 20 |
| C. | Enveloppe actions thématiques (actions secteurs)..... | 21 |
| III. | SUIVI DU PLAN STRATEGIQUE 2024-2026 | 25 |
| A. | Le renforcement des activités et missions actuelles..... | 28 |
| B. | Le développement des nouvelles activités et ou missions : | 32 |
| C. | L'élargissement du périmètre d'action/d'intervention..... | 35 |
| IV. | Evaluation et perspectives | 36 |
| | ANNEXE 1 : ACTIONS THEMATIQUES - définitions et critères | 38 |



I. Présentation de l'ABBET

A. Coordonnées

N° BCE : 840 021 384

Adresse : Square Sainctelette 13-15 - 1000 Bruxelles

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

E-mail : info@abbet.be

Site Internet : www.abbet.be

B. Equipe au 31/12/2024

Coordinatrice/Déléguée à la gestion journalière :

Rachel Carton

Collaboratrice Administrative et chargée de communication :

Elisabeth Trivière (mi-temps congé parental)

Charlotte Gérard (mi-temps CDR)

Conseillères en prévention généralistes – niveau 1 :

Stéphanie Cambron

Elisabeth Habimana

Sophie Bourlon

Conseillères en prévention aspects psychosociaux :

Rachel Carton

Anne-Catherine Ecker

Coline Roulin

C. Le conseil d'administration au 31/12/2024

| Représentant-es/Banc syndical | | Représentant-es/Banc employeur | |
|-------------------------------|--|--------------------------------|--------------------------|
| FGTB | Françoise Vermeersch : Vice-Présidente | BRUXEO | Bruno Gérard : Président |
| | Kathleen De Decker | ASAH | Pascale van der Belen |
| | Spéro Houmey | FASS | Sarah Lorant Dourte |
| CNE | Sarah Devigne | FEBISP | Antoinette Huberlant |
| | Jeanne Maillart | GIBBIS | Céline de Greef |
| | Marie Lemeland | FEBRAP | Marie Dedobbeleer |
| CGSLB | Anouchka Solé | AMA | Christine Vanhessen |
| | Noëlle Pelanis | FSB | Dikra Charradi |

D. Réunions des instances durant l'année 2024

- Conseil d'administration : 09/02, 15/03, 26/04, 24/05, 20/09, 15/11/2024
- Assemblée générale : 14/06/2024 - AG 15/11/2024
- Bureau : réunions régulières

E. Missions et public de l'ASBL

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

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

Elle intervient également auprès des associations agréées par la COCOM, relevant des secteurs suivants : seniors, sans-abri, aide et soins, santé mentale et personnes en situation de handicap.

Aujourd'hui, **ce sont près de 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 leur politique de bien-être au travail :

- Soutenir la mise en place de services internes de prévention et apporter son soutien aux acteurs de la prévention (notamment par l'organisation de formations et interventions, par la création d'outils de sensibilisation et d'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 du bien-être 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.

F. Formations suivies par l'équipe en 2024

| Formation | Opérateur | Date(s) | Membre(s) de l'équipe |
|--|--|--|---|
| Séminaire fonction de direction | CFSI | 10-01, 07-02, 13-03, 10-04, et 22-05 | Rachel Carton |
| Master complémentaire GRBET - orientation aspects psychosociaux | ULB-UCL- U Mons- U Liège | Janvier – décembre 2024 (± 1jour/sem) | Anne-Catherine Ecker |
| Formation conseiller en prévention de niveau I | CPFEB | Janvier – juin 2024 (± 1j/sem) | Elisabeth Habimana |
| Formation site internet | Banlieues ASBL | 25-1 | Elizabeth Trivière, Charlotte Gérard et Stéphanie Cambron |
| Conférence sur les Data mining | SPF Emploi | 15/05 | Elisabeth Habimana, Sophie Bourlon |
| Fietsen in Brussel | ProVélo | 16/05 | Stéphanie Cambron |
| Webinaire TMS | SPF Emploi | 27/05 | Stéphanie Cambron |
| Rouler à vélo dans Bruxelles | ProVélo | 11/06 | Elisabeth Habimana, Sophie Bourlon |
| Séminaire : Eliminer les violences faites aux femmes au travail | Conseil Bruxellois de l'Egalité entre les femmes et les hommes | 13/06 | Coline Roulin Anne-Catherine Ecker |
| Cours de néerlandais | Openconte | 06/08 13/08 16h | Coline Roulin Rachel Carton |
| Formation de praticien en intervention systémique stratégique | Virages | 09-10/09 10-11/10 | Coline Roulin |
| Etablir et tester un plan interne d'urgence | Cresept | 7-10 | Stéphanie Cambron |
| Café débat sur la thématique du harcèlement moral et sexuel au travail | Atelier des droits sociaux | 14/10 | Coline Roulin Anne-Catherine Ecker |
| Atelier sur la présentation de l'outil "DiscriminAction" | Culture & Santé | 24/10 | Coline Roulin |
| Recyclage secourisme | Croix rouge | 25/11 | Elisabeth Habimana, Stéphanie Cambron |
| Formation Mesurages | Cresept | 02/12 | Elisabeth Habimana |

II. Activités de l'ABBET

L'Abbet connaît depuis plusieurs années une **augmentation et une diversification significatives de ses activités**. Outre les analyses des risques (globales, psychosociales et incendies), l'équipe de l'ABBET dispense de nombreuses formations, interventions et ateliers pratiques à destination des acteurs du bien-être au sein des associations tels que les conseiller-ères en prévention, les personnes de confiance, etc. Le développement de supports pédagogiques et ludiques pour faciliter l'appropriation de la législation en matière de santé et sécurité au travail a également été un axe important de nos activités en 2023 et 2024.

Avec des demandes en croissance, **les délais d'attente pour les interventions sur le terrain s'allongent** et ce, malgré le renforcement de l'équipe de l'ABBET (passée de 4,5 ETP en 2020 à 7 ETP en 2023). Ces demandes croissantes peuvent s'expliquer par une meilleure connaissance des obligations légales en termes de prévention et de protection de la santé au travail par les employeurs, mais aussi par une meilleure visibilité des services offerts par l'ABBET.

Toutefois, les difficultés croissantes auxquelles est confronté le secteur associatif, difficultés que nous avons développées notamment dans le rapport d'activité de 2023 (restrictions budgétaires, manque de personnel et difficultés de recrutement, paupérisation et complexification des problématiques du public, saturation des réseaux, etc.) se répercutent sur les équipes, notamment en termes d'augmentation du stress, de l'épuisement et des conflits au travail. Dans ce contexte, les demandes d'intervention pour des conseils/accompagnements ou des analyses psychosociales augmentent donc particulièrement.

Les **outils et méthodes d'analyse des risques continuent à être enrichis**, notamment en donnant davantage d'attention aux dynamiques de groupe lors des entretiens collectifs et en évaluant régulièrement nos dispositifs au regard des réalités rencontrées sur le terrain et des questions qui se posent à l'équipe.

Enfin, l'ABBET continue à **faire évoluer sa stratégie de communication**, ces efforts ayant conduit à une nette augmentation de la fréquentation du site, à un engagement accru du public et à des événements affichant rapidement complet.

A. Interventions auprès des associations en 2024

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 d'action (PAA).

Toutefois, **les activités transversales** prennent une place de plus en plus significative. Il s'agit de la création et l'animation de formations, d'ateliers pratiques et de modules d'interventions, de développement d'outils à l'attention des acteurs du bien-être, ainsi que de l'organisation ou de la participation à des événements publics,

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 travailleur-euses 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

[Statistiques des interventions](#)

Nombre et types d'interventions tous secteurs confondus

Il y a une augmentation importante du nombre d'analyses de risques réalisées en 2024 par rapport à 2023. En 2024, nous sommes en effet intervenus auprès de **58 associations** pour

lesquelles nous avons réalisé **56 analyses de risques**. **46** ont été réalisées dans les **secteurs COCOF**, **10** dans les **secteurs COCOM**.

Les analyses de postes de travail étant encore très peu développées (3 en 2024), elles ont été reprises dans les statistiques des analyses de risques globales.

| | Analyse de risque globale | Analyse de risque psychosociale | Analyse de risque incendie | Total |
|--------------|---------------------------|---------------------------------|----------------------------|---------------------------|
| COCOF | 24 | 16 | 6 | 46 |
| COCOM | 3 | 5 | 2 | 10 |
| TOTAL | 27 (14 en 2023) | 21 (8 en 2023) | 8 (2 en 2023) | 56 (24 en 2023) |

L'ensemble de ces interventions représente **172 rencontres** (nous prévoyons en moyenne 3 heures par rencontre, sauf pour les analyses de risques incendie qui peuvent durer jusqu'à 8h selon la taille et la complexité des bâtiments). S'il y a un nombre légèrement plus important d'analyses de risques globales qui ont été réalisées, les analyses de risques psychosociales représentent davantage de réunions/rencontres. Le processus de ces analyses 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.).

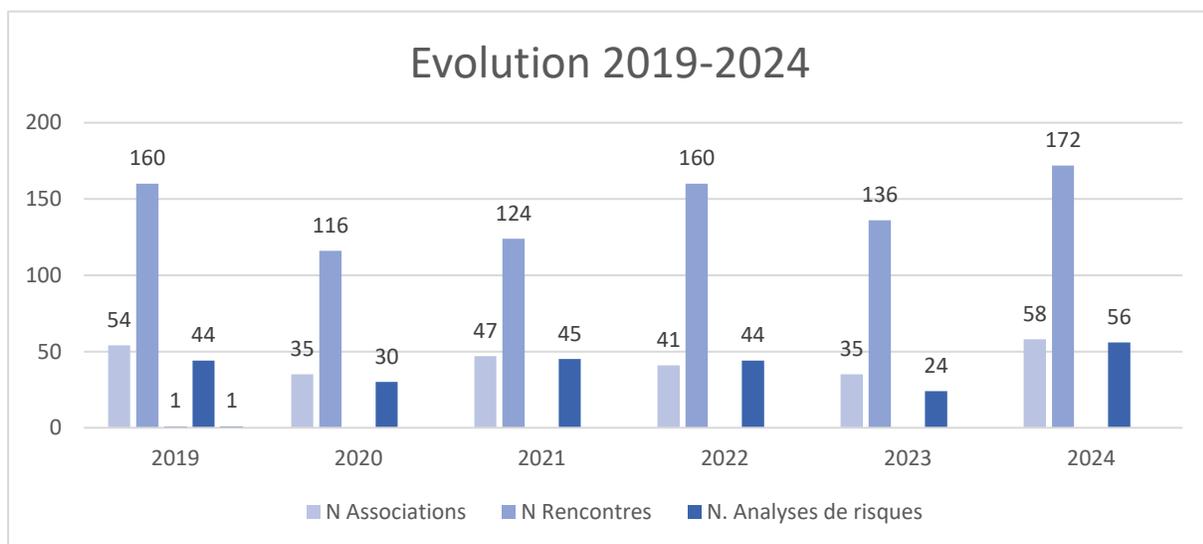
Le tableau représente la répartition de ces rencontres par type d'analyse de risque en 2024.

| | Analyse de risque globale, analyse de poste | Analyse de risque psychosociale | Analyse de risque incendie | Nombre total de rencontres |
|--------------|---|---------------------------------|----------------------------|-----------------------------|
| COCOF | 35 | 89 | 13 | 137 |
| COCOM | 10 | 23 | 2 | 35 |
| TOTAL | 45 (64 en 2023) | 112 (67 en 2023) | 15 (5 en 2023) | 172 (136 en 2023) |

Tableau de l'évolution des interventions 2019 à 2024

En 2024, nous avons touché un nombre plus important d'associations par les analyses de risques qu'en 2023. En effet, si en 2023, nos interventions concernaient 24 associations, en 2024 ce sont 56 associations qui en ont bénéficié. Cette augmentation concerne tous les types d'analyses de risques (globale, psychosociale et incendie).

En termes de rencontres (une analyse des risques se réalise en effet par le biais d'un certain nombre de rencontres d'une durée de 3h organisé avec l'équipe suivant la taille de l'association), l'augmentation concerne uniquement les analyses psychosociales et incendie. Il y a par contre une diminution du nombre de rencontres réalisées dans le cadre des analyses de risques globales. En effet, un nombre important de premiers entretiens (pour évaluer la demande et organiser les analyses) a été réalisé en 2024, sans toutefois que l'analyse elle-même ait pu avoir lieu la même année.

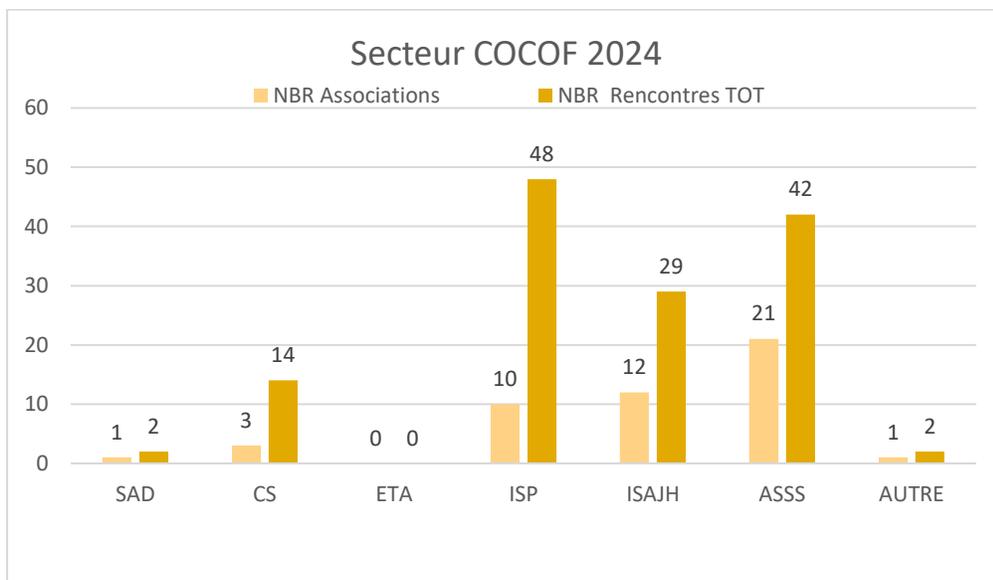


Nombre d'associations et de rencontres par secteur

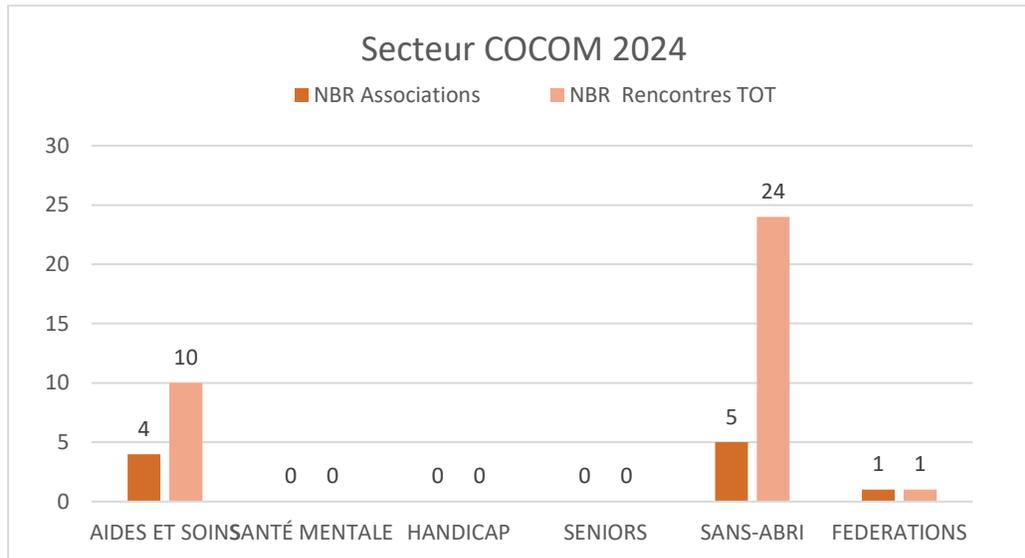
Parmi les 56 associations où nous sommes intervenues, 48 sont subsidiées par la COCOF et 10 par la COCOM.

Au sein des associations subsidiées par la COCOF :

Au niveau COCOF, c'est dans le secteur ASSS que nous avons touché le plus d'associations. Peut-être par « effet de rattrapage » puisqu'en 2023 aucune intervention dans ce secteur n'avait été réalisée. Nous constatons également que le secteur SAD et ETA fait toujours peu appel à nos services.



Au sein des associations subsidiées par la COCOM, le secteur les plus représenté est toujours celui du Sans-abrisme.



En synthèse :

COCOF

SAD : 2 interventions dans une 1 association

Cohésion sociale : 14 interventions dans 3 associations

ISP : 48 interventions dans 10 associations

ISAJH : 29 interventions dans 12 associations

SSA : 42 interventions dans 21 associations

ETA : 0 interventions dans 0 associations

TOTAL : 137 interventions dans 48 associations

COCOM :

Seniors : 0 interventions dans 0 association

Sans-abris : 24 interventions dans 5 associations

Santé mentale : 0 interventions dans 0 associations

Personnes en situation de handicap : 0 interventions dans 0 association

Aide et soins : 10 interventions dans 4 associations

Fédération : 1 interventions dans 1 associations

TOTAL : 35 interventions dans 10 associations

2. Conseils et accompagnements

En dehors des analyses de risques, l'équipe de l'ABBET est régulièrement sollicitée pour des conseils et accompagnements en lien avec des situations et besoins spécifiques : demandes d'informations spécifiques par mail ou par téléphone, avis sur le plan de prévention, analyse des résultats d'analyses de risques réalisées par d'autres opérateurs ou de manière autonome, entretiens de suivi post-intervention, ... les demandes adressées aux conseillères en prévention de l'ABBET sont nombreuses et variées.

Pour augmenter encore l'accessibilité de nos services, les conseillères en prévention de l'ABBET sont également disponibles pour des questions et du soutien individuel lors d'activités transversales, notamment lors de permanences après les rencontres bien-être qui ont été instaurées en 2024.

B. Activités transversales

Dans une démarche de soutien global et structurant, l'ABBET développe chaque année un ensemble d'actions transversales qui s'adressent à toutes les associations, tous secteurs confondus. Ces actions sont destinées à renforcer les compétences, la coopération et la visibilité des acteurs du bien-être au sein des associations. Qu'il s'agisse de formations, d'intervisions, d'ateliers pratiques, de l'organisation d'événements ou encore de la création d'outils concrets, ces initiatives visent à répondre aux besoins du terrain tout en favorisant une dynamique collective et durable.

1. Rencontres bien-être de l'ABBET

Depuis 2015, l'ABBET organise des rencontres "bien-être au travail". Lors de ces rencontres, il s'agit d'inviter les acteur·ices du bien-être des associations autour de thématiques en lien avec les domaines de la prévention et de la santé au travail. Ceci dans l'objectif d'apporter une réflexion et des connaissances techniques et législatives sur le sujet, mais également de profiter des partages d'expériences pratiques par des invité·es et les participant·es à la rencontre. Ces rencontres se déroulent sur le temps de midi, entre 12 et 14h et réunissent généralement entre 20 et 60 participant·es.

En 2024, 4 rencontres bien-être ont été organisées autour des thématiques suivantes :

- Le 18/01/2024 : **Une personne de confiance : Comment ? Pour quoi faire ?**
Après une introduction sur le cadre législatif par les conseillères de l'ABBET, une travailleuse sociale occupant en même temps une mission de personne de confiance dans son asbl, a pu partager son expérience, sa réalité de travail et échanger avec le public sur diverses questions : comment baliser son rôle de personne de confiance dans l'association ? Quel est le cadre de son intervention lorsqu'elle traite des demandes informelles ? Comment gérer les données confidentielles ? Comment agence-t-elle son temps de travail entre son rôle de personne de confiance et sa fonction de base ? Etc.
- Le 25/04/2024 : **Prévenir les risques liés à l'amiante : un défi majeur pour la santé publique**
La présence potentielle d'amiante sur le lieu de travail est une problématique sérieuse, notamment dans les associations du non marchand bruxellois qui occupent souvent des bâtiments plus anciens. L'objectif de cette rencontre était donc d'aider les acteur·rices de la prévention à identifier des mesures adéquates de gestion des risques et réduire le risque d'exposition des travailleur·euses à l'amiante. Cette thématique a été abordée en bénéficiant de l'expertise de Nico Wittevrongel, expert en amiante de Bruxelles Environnement (IBGE), et des conseillères en prévention de l'ABBET.
- Le 04/07/2024 : **L'aménagement des postes de travail pour prévenir les troubles musculosquelettiques (TMS)**
Les atteintes liées aux TMS constituent la cause principale d'incapacité de travail longue durée en Belgique. Le secteur non-marchand, et plus spécifiquement les métiers du soin et le travail sur écran, sont particulièrement touchés. Cette rencontre avait ainsi pour objectif d'introduire à la notion de TMS, d'identifier les principaux



facteurs de risques qui y sont associés et les principaux points d'attention d'un aménagement de poste. Nos invités, Alain Piette (ergonome, SPF emploi) et Anthony Fiorentino (ergonome indépendant), ont pu apporter leur expertise sur le thème. La rencontre était suivie d'un atelier de mise en pratique d'aménagement d'un poste de travail sur écran en vue de réduire les risques de TMS, atelier animé par des conseillères en prévention de l'ABBET.

- Le 19/12/2024 : **Prévenir et agir face au harcèlement au travail**

Liées à un climat de souffrance professionnelle croissante, les situations de harcèlement moral et sexuel se multiplient sur les lieux de travail. Cette rencontre visait à introduire à la **définition du harcèlement** et au **cadre juridique** qui l'entoure, ainsi qu'à identifier les facteurs organisationnels pouvant favoriser ou, au contraire, **prévenir et limiter le risque** d'apparition de telles pratiques. Un exposé introductif par Anne Van Landschoot, juriste spécialisée en droit du travail et travailleuse à l'Atelier des Droits Sociaux, a été suivi de nombreux échanges entre les participant·es.

2. Formations

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

Les conseillères en prévention de l'ABBET ont dispensé 26 journées de formation en 2024 (15 en 2023). Parmi celles-ci, certaines sont réservées aux secteurs de l'ABBET, d'autres sont données dans le cadre du catalogue FormAction ou de prestations de services pour des organismes spécifiques.

Certaines prennent plusieurs jours, d'autres ont été organisées à plusieurs reprises au vu de leur succès.

| Titre | Type d'événement | Date(s) & sessions | Nombre de participantes | Objectifs |
|---|-----------------------------|--|-------------------------|--|
| Supervision de coordination et direction | Formation ABBET | 24/01 20/03 17/04 29/05 26/06 18/09 06/11 11/12 | 12 | Prendre un temps de recul, questionner et échanger avec des pairs sur sa pratique et les difficultés rencontrées, clarifier son rôle en tant que responsable, acquérir et mobiliser de nouveaux outils et ressources pour se renforcer dans sa fonction. |
| Sensibilisation à la manutention prudente | Formation ABBET | 06/02 | 11 | Appliquer les bonnes postures à adopter au travail et intégrer les principes de la manutention prudente dans son quotidien. |
| | | 10/10 | 11 | |
| | | 15/11 | 6 | |
| | | 05/12 | 9 | |
| Comment prévenir les risques au travail en lien avec des facteurs psychosociaux ? | Formation ABBET | 22/02 23/02 22/03 | 10 | Acquérir des outils théoriques et pratiques permettant de renforcer la prévention des risques au travail en lien avec des facteurs psychosociaux. |
| Introduction à la notion de risque psychosocial | Ateliers des Droits sociaux | 11/03 | 13 | Animation d'une formation à la demande des Ateliers des Droits sociaux visant à introduire à la notion de risque psychosocial pour un public de travailleur-euses de différents secteurs sociaux. |
| L'essentiel de la loi du bien-être au travail | FormAction | 18/03 25/03 | 10 | Connaître les grands principes de la loi sur le bien-être au travail (approche préventive, système |
| | | 15/11 | 9 | |

| | | | | |
|---|------------------|--|----|---|
| | | 22/11 | | dynamique de gestion des risques, acteurs du bien-être au travail, sources d'information, ...). |
| Accompagner et réintégrer les travailleurs en incapacité de travail | FormAction | 11/04 18/04 | 11 | Outiller les participant·es pour élaborer une procédure collective de gestion des absences et de retour au travail dans leur institution. |
| Interventions pour conseiller·ères en prévention | FormAction | 22/04 27/06 24/06 16/09 14/10 18/11 | 8 | Soutenir les conseiller·ères en prévention dans leur fonction par l'échange d'expériences et de savoirs, acquérir un regard critique sur les situations de travail dans une approche préventive, mieux connaître la loi sur le bien-être au travail, prendre du recul, partager et échanger à partir de sa pratique en institution. |
| Analyse des risques | FormAction | 23/05, | 11 | Outiller les conseiller·ères en prévention pour la réalisation d'une analyse des risques. |
| | | 15/10 | 8 | |
| Nettoyer en toute sécurité | FormAction | 19/09 | 10 | Cette formation vise à sensibiliser et outiller le personnel d'entretien par rapport aux risques spécifiques de leur métier, notamment les TMS, ainsi que l'utilisation de produits dangereux. |
| | | 26/11 | 12 | |
| Burnout et gestion des compétences | Competentia-APEF | 09/12 | | Intervention de l'ABBET dans le cadre d'un webinaire organisé par Competentia afin d'expliquer la notion de risque psychosocial et les facteurs de risque en lien avec l'épuisement au travail et le burnout |

3. Ateliers thématiques

Depuis 2023, l'équipe de l'ABBET a mis en place des ateliers pratiques destinés en priorité aux acteur·rices chargé·es de la politique de prévention (en majorité des conseiller·ères en prévention) à partir des besoins qui sont identifiés lors de nos interventions sur le terrain. Ces ateliers rencontrent toujours un grand succès en permettant aux participant·es de répondre aux obligations légales tout en s'appropriant la matière et en utilisant de manière plus efficace les outils que l'ABBET met à leur disposition.

Les ateliers durent chacun une demi-journée. Certains ont du être dédoublés en raison de leur succès. La participation à ces ateliers est gratuite et les inscriptions se font via l'ABBET. Priorité est donnée aux participant·es faisant partie d'associations des secteurs de l'ABBET.

| Thématique | Dates | Nombre de participant·es | Description et objectifs |
|--|--------------------------|--------------------------|--|
| Rapport du SIPPT ¹ | 08/02 | 12 | Atelier à destination des conseiller·ères en prévention internes aux associations, pour les aider/guider dans la rédaction du rapport annuel obligatoire sur base du modèle fourni par le SPF Emploi. |
| | 19/02 | 17 | |
| Accidents de travail | 02/04 | 7 | Atelier à destination des conseillers en prévention internes, pour apprendre à analyser un accident ou un incident qui s'est produit au travail. |
| Le registre de faits de tiers | 18/04 | 11 | Mieux comprendre l'utilité et l'importance du registre de faits de tiers et réfléchir à des moyens pour le faire vivre efficacement au sein d'une organisation, et ce afin qu'il contribue réellement à la mise en place d'une politique de prévention efficace. |
| Procédures d'évacuation | 06/06 | 15 | Aider les participant·es à faire le tour des aspects à prendre en compte dans l'élaboration d'un plan d'évacuation, savoir ce qui doit absolument être pris en considération, connaître les normes et voir ce qui est important à prendre en compte dans leur bâtiment en fonction des équipes qu'ils ont et du public qu'ils reçoivent. |
| | 09/09 | 8 | |
| Ergonomie de bureau | 4/07 | 12 | Atelier pratique pour s'exercer à aménager un espace de travail de bureau et réduire les risques de TMS pour les travailleur·euses. |
| Je débute en tant que conseiller·ère en prévention | 13/09, 11/10 22/11 | 16 | Soutenir les nouveaux conseillers en prévention en les aidant à structurer le démarrage de leur fonction, à identifier les priorités et les premières actions à mettre en place, à planifier leurs tâches sur l'année |
| Elaboration des PGP et PAA ² | 8/10 | 13 | Atelier à destination des directions/coordinations et des conseiller·ères en prévention internes. Cet atelier vise à leur faire comprendre l'utilité de ces outils, à les aider à identifier les sources pour les nourrir et à les accompagner dans leur élaboration et leur mise en pratique. |

¹ SIPPT = service interne de prévention et de protection au travail.

² PGP et PAA = plan global de prévention et plan annuel d'action, les « feuilles de route » de la politique de bien-être au travail au sein de chaque organisation.



4. Présentations publiques des missions et activités de l'ABBET

À travers la présentation de ses missions et de ses actions dans divers secteurs, l'ABBET souhaite faire découvrir son engagement et montrer en quoi elle peut être un véritable soutien pour les associations. Ces présentations se font à la demande des organisateurs. En 2024, des collaboratrices de l'ABBET ont effectué les présentations suivantes :

- 19/01/24 : Présentation des activités de l'ABBET aux employeurs du secteur MR-MRS-soins personnes âgées (GIBBIS)
- 29/02/24 : Présentation des activités de l'ABBET aux représentants syndicaux de la CNE (CP319.02 et Bico)
- 08/04/2024 : Présentation des activités de l'ABBET lors de l'AG du Fonds ISP

5. 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 2024, l'équipe a poursuivi le travail avec deux opérateurs (Games Spirit et Art of Games) pour la **réalisation d'un jeu plateau, d'un « panneau-machine café » et d'un quiz en ligne.**

Avec comme devise « *Parce que nous ne voulons pas perdre notre santé en travaillant, parlons-en* », le **jeu plateau (RiskÔJob)** vise à sensibiliser et à initier les équipes à une démarche collective de détection et de prévention des risques au travail et à leur faire prendre conscience de leurs compétences dans ce processus.

Le « **panneau-machine à café** », complément au jeu « **RiskÔJob** », est un panneau illustré à pendre dans un local d'équipe avec des cartes thématiques. Ce jeu vise à nourrir les échanges et à développer un regard critique et vigilant sur les situations à risque en milieu de travail. Sur le modèle de « Où est Charlie ? », il s'agit de *retrouver* une situation spécifique à l'aide d'une formule *plus ou moins* sérieuse servant d'indice sur un dessin fourmillant de mises en scènes assez « chaotiques ». Le verso de chaque carte indice reprend quelques éléments utiles autour de la thématique concernée pour nourrir les réflexions (bonnes pratiques, conseils, informations, ...).

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

L'investissement de l'équipe quant au contenu de ces différents outils (élaboration des situations, fiches pédagogiques, etc.) a été considérable en 2024. Leur production et mise en ligne auront lieu courant 2025 et une rencontre bien-être leur sera dédiée pour leur lancement auprès des bénéficiaires de l'ABBET.



C. Enveloppe actions thématiques (actions secteurs)

La gestion des actions spécifiques des secteurs ASSA, ISAJH, SAD et ETA³ est réalisée par les fonds sociaux. Pour ces secteurs, l'ABBET a assuré le lien avec les bénéficiaires et s'est assurée du bon suivi des actions et de la remise des dossiers justificatifs aux pouvoirs subsidants.

Pour les secteurs ISP, ainsi que les secteurs de la COCOM (BiCo, ESS, PA-OZ)⁴, 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, les fonds ont pu choisir (lors d'un appel à projets) les actions qui seront mises en place dans leurs secteurs parmi différentes actions proposées par l'ABBET (voir annexe 1 sur la définition des actions et les critères généraux d'octroi). Leurs choix se sont faits en fonction de la réalité de chacun de leurs secteurs.

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.

³ ASSS (Aide Sociale et Santé ambulatoire), ISAJH (Institutions et Services d'Aides aux Jeunes et aux Handicapé·es), SAD (Soins à Domicile), ETA (Entreprises de Travail Adapté).

⁴ BiCo (Secteurs Bicommunautaires : services d'accompagnement et d'aides aux sans-abris), ESS (Santé et Aide aux personnes), PA (secteurs des Personnes âgées).

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

| FONDS ETA (entreprises de travail adapté) | Nombre d'assos | Nombre de personnes | | |
|---|-------------------|---------------------|------------|-----------|
| | | Total | Par genre | |
| | | | Hommes | Femmes |
| Formations incendie | 8 | 18 | 15 | 3 |
| Formations secourisme | 7 | 71 | 56 | 15 |
| Formations de base pour exercer la fonction de moniteur | 12 | 134 | 107 | 27 |
| Formations complémentaires pour exercer la fonction de moniteur | 11 | 91 | 58 | 33 |
| Formation + coaching TSA ⁵ | 2 | 6 | 2 | 4 |
| Formation + coaching harcèlement | 10 | 19 | 6 | 13 |
| Total | 50 | 339 | 244 | 95 |

| ACTIONS SAD ⁶ | Nombre de participant-es | Coût à charge de la COCOF dans le cadre des actions thématiques 2024 |
|---|--------------------------|--|
| ACTIONS PRIORITAIRES | | |
| Formations pour secouristes | 58 | 270€ |
| Autres formations pour des acteur·rice·s clés | 389 | 10100€ |
| ACTIONS SECONDAIRES | | |
| Accompagnement collectif concernant le bien-être au travail | 273 | 9050€ |
| Supervision / coaching pour la coordination / direction | 46 | 1200€ |
| Autres actions du secteur (outils, études, etc.) | 14 | 300€ |
| TOTAL | 780 | 23350€ |

⁵ TSA = troubles du spectre de l'autisme. Le coaching facilite l'intégration professionnelle de personnes autistes

⁶ SAD = services d'aide à domicile

| Secteur | Aide sociale et Soins de santé | | | | Aide aux jeunes et aux handicapés | | | | Cohésion sociale | | | | Insertion Socio-Professionnelle | | | |
|---|--------------------------------|----|-----|-------|-----------------------------------|----|----|-------|------------------|---|---|-------|---------------------------------|---|---|-------|
| Projet | Participants | | | Assos | Participants | | | Assos | Participants | | | Assos | Participants | | | Assos |
| | Tot | H | F | | Tot | H | F | | Tot | H | F | | Tot | H | F | |
| Supervision de coordination | 1 | | 1 | | | | | | | | | | | | | |
| Analyse de risque | 10 | | | 10 | | | | | | | | | | | | |
| Accompagnements collectifs | 238 | 46 | 191 | | | | | | | | | | | | | |
| Achat de matériel de prévention | | | | | | | | | | | | | | | | 7 |
| Bilan de compétences | 7 | 2 | 1 | | 14 | 1 | 13 | | | | 3 | | | | | |
| Embauche compensatoire | | | | | | | | | | | 4 | | | | | |
| Formation en externe concernant le bien-être au travail | 38 | 7 | 31 | | 31 | 10 | 21 | | | | | | | | | |
| Formations pour conseillers en prévention ou personne de confiance | 8 | | 8 | | 5 | 4 | 1 | | | | | | | | | |
| Formations pour secouristes | 44 | 14 | 30 | | 41 | 15 | 26 | | | | | | | | | |
| Formations pour les membres du service interne de lutte contre l'incendie | 5 | 4 | 1 | | 3 | 2 | 1 | | | | | | | | | |
| Total | 351 | 73 | 263 | | 94 | 32 | 62 | | | | 7 | | | | | 7 |

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

| Secteur | BICO ⁷ | | | | ESS ⁸ | | | | PA-OZ ⁹ | | | |
|--|-------------------|--------|--------|--------------|------------------|--------|--------|--------------|--------------------|--------|--------|--------------|
| | Participants | | | Associations | Participants | | | Associations | Participants | | | Associations |
| | Total | Hommes | Femmes | | Total | Hommes | Femmes | | Total | Hommes | Femmes | |
| Description du projet | Total | Hommes | Femmes | Associations | Total | Hommes | Femmes | Associations | Total | Hommes | Femmes | Associations |
| 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 |

⁷ Bico = Secteurs Bicommunautaires : services d'accompagnement et d'aide aux sans-abris

⁸ ESS = Santé et Aide aux personnes

⁹PA = secteur des seniors (Personnes Agées).

III. SUIVI DU PLAN STRATEGIQUE 2024-2026

Le plan stratégique 2024-2026 de l'ABBET a été présenté et validé par l'Assemblée Générale de juin 2024.

Le développement de l'ABBET au cours des prochaines années y est envisagé à trois niveaux :

- Le renforcement des activités et missions actuelles ;
- Le déploiement de nouvelles missions et/ou activités ;
- L'élargissement du périmètre d'action/d'intervention (par l'intégration de nouveaux secteurs).

Ces axes de développement visent à mieux répondre aux besoins du public et à diversifier nos actions. Il faut noter toutefois que, sans un renforcement des moyens octroyés à l'ABBET, le renforcement/développement des nouvelles activités ne peut s'envisager sans qu'il y ait un rééquilibrage qui se réalise avec les autres activités menées.

L'ensemble des éléments du plan stratégique se trouvent résumés dans le tableau de synthèse ci-dessous. Les actions menées en 2024 pour atteindre les objectifs mentionnés sont détaillés par la suite.

| Axes de développement | Objectifs et actions possibles | |
|---|--|---|
| Renforcement des activités et missions actuelles | Améliorer et diversifier nos outils/méthodologies d'intervention | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Poursuivre les réunions d'intervention internes ▪ Organiser plus systématiquement une évaluation de nos outils (grilles d'analyse, méthodologie, etc.) ▪ Création/utilisation d'un questionnaire RPS adapté au secteur non-marchand (cf. projet RPS APEF) |
| | Créer de nouveaux modules d'intervention | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Renforcer les modules pour coordinations/directions et pour lconseiller-ères en prévention ▪ Mise en place d'interventions pour les personnes de confiance ▪ Soutenir la mise en place d'interventions au niveau des secteurs pour certains types de postes de travail à risque (coordination, travail de rue, poste d'accueil, etc.) |

| | | |
|---|--|---|
| | Elaboration/diffusion des nouveaux outils et mise à jour des outils existants | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Travail de transmission et de formation vers des acteurs-relais (conseiller-ères en prévention) pour l'utilisation/animation du jeu de sensibilisation à l'analyse des risques. ▪ Mise à jour de la Bobet (la dernière mise à jour datant de 2019) |
| | Systématiser l'évaluation des interventions (analyses de risques, formations) | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Mise en place des interventions post-analyses ▪ Création de questionnaires d'évaluation, etc. ▪ Un groupe de travail a été créé pour élaborer ces processus et outils d'évaluation. |
| | Consolider et clarifier le plan de communication | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Préciser les perspectives et les objectifs du plan de communication ▪ Renforcer l'uniformité, la cohérence des outils de communication par le développement d'une charte graphique et aller vers plus de diversification dans les outils (réseaux sociaux, webinaire, podcast, etc.) ▪ Avoir une ligne éditoriale plus définie (discussion au CA) |
| | Renforcer notre réseau de partenaires | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Pouvoir mieux référencer des services proposant des formations, des accompagnements collectifs, une expertise spécifique, ... |
| Le développement de nouvelles activités et/ou missions | Développer notre expertise sur certains risques spécifiques dans une approche de prévention primaire | <ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>Pôle <u>psychosocial</u> : + lien avec le réseau existant</i> <ul style="list-style-type: none"> - Accompagnement et mise en place d'actions visant à agir/prévenir contre le harcèlement, la violence et les conflits au travail - Développement de politique de prévention contre le sexisme, le racisme et les discriminations au travail ▪ <i>Pôle <u>sécurité/généraliste</u> :</i> <ul style="list-style-type: none"> - Prévention des TMS <ul style="list-style-type: none"> ○ Via une enquête de sensibilisation ○ Via la construction d'un réseau de partenaires ○ Via la mise en place/consolidation de méthodologies d'intervention |

| | | |
|--|--|---|
| | | <p>(analyse de risques des TMS/analyse des postes)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Accompagnement à la rédaction de procédures d'urgence et à l'organisation d'exercices d'évacuation¹⁰ - Développer notre expertise en matière d'hygiène du travail (environnement et circonstances de travail, notamment la ventilation, l'humidité dans les bâtiments, l'amiante, l'éclairage, ...). |
| | Production de contenus (informations, actualités, analyse, etc.) sur les questions relatives à la santé au travail | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Valoriser l'expertise accumulée par nos diverses activités en la mettant à disposition de nos publics via des supports de communication adaptés (analyses, webinaires, etc.). ▪ Fournir de l'information actualisée vers nos publics (changements législatifs, actualité à propos des thématiques qui nous mobilisent). |
| | Développer l'accompagnement après une analyse des risques | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Mise en place d'accompagnements collectifs après une analyse des RPS |
| | Se faire reconnaître comme organisme qualifié pour dispenser des formations (formations obligatoires, recyclage des acteurs de préventions) | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Inscrire nos formations dans le processus de qualification formelle des acteur·rices de la prévention (formations de base et supervision de personnes de confiance, formation de base et recyclage des conseillers en prévention, etc.) |
| L'élargissement du périmètre d'action/d'intervention (par l'intégration de nouveaux secteurs) | Potentiel important de déploiement des missions de l'ABBET vers de nouveaux secteurs au regard des demandes multiples qui proviennent d'institutions qui ne font pas actuellement parties de notre périmètre d'intervention (FWB, Asbl Para-communales, enseignement, etc.). | |

¹⁰ Les associations se trouvent très souvent en défaut par rapport au respect des obligations légales en lien avec la politique de prévention incendie (analyse des risques incendie, procédure d'évacuation, etc.). Le soutien de l'ABBET pour mettre en œuvre ces dispositifs de prévention est donc particulièrement pertinent pour garantir la sécurité des travailleur·euses et des usager·ères.

A. Le renforcement des activités et missions actuelles

- Poursuivre **l'amélioration et diversifier nos outils/méthodologies d'intervention** (en créant notamment des méthodologies adaptées pour les grandes équipes, les asbl de plus de 50 travailleur·euses, ou les très petites asbl)

Comment ?

- Poursuivre les réunions d'intervisions internes (entre conseillères en prévention de l'ABBET)
- Organiser plus systématiquement une évaluation de nos outils (grilles d'analyse, méthodologie, etc.)
- Création/utilisation d'un questionnaire RPS adapté au secteur non-marchand (cf. projet RPS APEF) pour permettre à partir des résultats quantitatifs issus d'une enquête par questionnaire de cibler ensuite l'analyse plus qualitative sur certains services/sites ou sur certaines thématiques

Suivi en 2024 :

- *Les réunions d'intervisions entre conseillères en prévention de l'ABBET n'ont pas pu être menées de manière régulière, ces temps de réunion ayant souvent été mobilisés par l'équipe pour avancer dans la création des outils (jeu-plateau, qui, etc.). L'investissement pour ces derniers a été plus importante que ce qui avait été projeté au départ, au détriment donc de moments pourtant aussi essentiels que ces réunions d'intervisions. Afin de maintenir la régularité des interventions, il faudra être davantage attentif·ves à un rééquilibrage avec d'autres activités lorsque nous devons nous investir dans un projet de manière aussi conséquente.*
- *Concernant les analyses des risques, il y a actuellement une réflexion importante qui est menée sur les dispositifs d'intervention (notamment, pour les analyses des risques psychosociales concernant la composition du groupe transversal et sa pertinence dans certaines situations) et sur l'accompagnement éventuel des associations après une intervention pour assurer un suivi des recommandations. Afin de mieux répondre aux besoins et aux spécificités des associations, l'équipe réfléchit également à la possibilité de prévoir différentes « formules d'interventions » qui peuvent, mais pas forcément, intégrer la réalisation d'une analyse des risques par l'ABBET.*
- *L'outil d'analyse de risque incendie a été modifié pour en faciliter l'utilisation sur le terrain (encodage des éléments via un formulaire en ligne), et pour rendre les*

résultats d'analyse plus lisibles par des conseiller·ères en prévention du niveau de base (simplification des fiches ARI et indication des actions à mener pour améliorer les scores attribués aux risques identifiés).

- *Un nouvel outil pour aborder les aspects psychosociaux lors des analyses de risques globales a été créé et testé avec succès lors de plusieurs interventions.*

➤ **Créer de nouveaux modules d'intervisions** (échange de pratiques entre pairs) qui constituent un soutien important face aux situations de travail difficiles :

- Renforcer les modules existants (augmenter le nombre de modules) pour coordinations/directions et pour les conseiller·ères en prévention
- Mise en place d'intervisions pour les personnes de confiance (dispositif non développé actuellement)
- L'ABBET pourrait également soutenir (en proposant des outils, un dispositif, ou en animant par exemple une première session) la mise en place d'intervisions pour certains types de postes de travail à risque (coordination, travail de rue, poste d'accueil, etc.)

Suivi en 2024 :

- *Dans le cadre de l'appel à projet pour le catalogue FormAction, un nouveau module d'intervention pour personnes de confiance a été introduit et retenu. La première session (de 4 séances au total) se tiendra à partir de septembre 2025.*
- *Si la demande est bien là, l'équipe n'a pas pour le moment été en capacité de mettre en place un deuxième groupe pour les interventions de coordination au regard de la charge de travail.*
- *Les ateliers « Je débute en tant que CP », cycle de 3 modules d'intervention/supervision pour nouveaux·elles conseiller·ères en prévention, ont été mis en place et ont connu un franc succès dès leur lancement. Nous continuerons donc de planifier ces ateliers dans les années qui viennent, en augmentant leur fréquence (en fonction des capacités de l'équipe, limitées pour l'instant par la charge de travail).*

➤ **Elaboration/diffusion des nouveaux outils et mise à jour des outils existants :**

- En 2024, deux nouveaux outils devraient voir le jour : un jeu plateau visant la sensibilisation des équipes à une démarche d'analyse des risques ainsi qu'un quiz en ligne permettant de tester et d'approfondir la connaissance de la législation Bien-être.
Il y aura tout un travail de transmission et de formation à réaliser une fois le jeu plateau finalisé pour que des acteur·ices-relais (conseiller·ères en prévention par ex.) puissent utiliser/animer le jeu.
- Une nouvelle mise à jour de la BOBET sera également nécessaire au vu des changements rapides de la législation sociale, la dernière mise à jour datant déjà d'il y a 5 ans.

Suivi en 2024 :

- *L'équipe a poursuivi l'élaboration de 3 (!) nouveaux outils :*
 - *un jeu-plateau de sensibilisation à l'analyse des risques à jouer en équipe,*
 - *un jeu-panneau de sensibilisation et de partage d'informations à propos du bien-être au travail de manière ludique*
 - *un quiz en ligne permettant de tester et renforcer ses connaissances en matière de bien-être au travail*

Ces 3 outils seront produits et diffusés en 2025.

➤ **Systématiser l'évaluation des interventions (analyses de risques, formations)** via la mise en place des interventions post-analyses, la création de questionnaires d'évaluations, etc.

Suivi en 2024 :

- *Concernant l'évaluation de nos interventions, nous avons prévu de réaliser une intervention post-analyse des risques afin de fournir un suivi collectif aux asbl chez qui nous avons réalisé des AR (ARG ou ARPS). L'objectif était de voir quelles ont été les suites de notre rapport, les difficultés dans la mise en place des recommandations/pistes, dans l'élaboration du plan d'action mais aussi d'avoir un retour sur notre intervention (méthodologie, etc.). Comme il y a eu peu d'inscrit·es à cette intervention, nous avons préféré mener des entretiens individuels (pour que le suivi soit aussi plus individuel et qualitatif). C'est la deuxième fois que ce type d'intervention remporte peu de succès ; nous allons donc revoir notre méthodologie et stratégie de communication concernant ce type d'événements.*

- *Un groupe de travail au sein de l'ABBET a été créé pour élaborer les processus et outils d'évaluation. Deux outils ont été créés, et doivent maintenant être testés : un formulaire d'évaluation des formations/ateliers (à faire remplir par les participants), et un formulaire d'enregistrement d'informations à chaud lors des interventions sur le terrain (à l'attention des conseillères en prévention de l'ABBET).*

➤ **Consolider et clarifier le plan de communication**

- **Préciser les perspectives et les objectifs du plan de communication** (extension du public cible ? diversification des canaux de communication ? alimenter avec davantage de contenus ?)
- Renforcer l'uniformité et la cohérence dans les outils de communication (Powerpoint, pages du site, etc.) par le développement d'une **charte graphique** (support de référence) et retravailler la spécificité de cette identité
- Avoir une ligne éditoriale plus définie

Suivi en 2024 :

- *En 2024, l'ABBET a poursuivi le développement de sa communication, en continuant à alimenter les canaux déjà en place (newsletter, agenda du site internet, diffusion des capsules vidéo, etc.), tout en y apportant quelques évolutions importantes.*
- *Parmi les avancées principales cette année :*
 - *Elaboration du plan de communication, pour clarifier nos objectifs, mieux cibler nos publics, définir les messages clés et structurer les outils à utiliser. Ce plan vise à donner plus de cohérence à nos actions, améliorer la visibilité de nos activités et encourager les échanges avec nos différents publics, notamment les bénéficiaires.*
 - *Amélioration de l'accessibilité de notre site internet, suite à un audit externe. Plusieurs ajustements techniques ont été réalisés pour faciliter l'accès aux contenus, en particulier pour les personnes en situation de handicap. Ces changements s'inscrivent dans une volonté plus large de rendre notre communication plus inclusive et plus efficace.*
 - *Lancement des pages LinkedIn et Facebook officielles de l'ABBET, pour renforcer notre présence en ligne. Ces nouveaux canaux visent à faire connaître nos projets et outils auprès d'un plus grand public que celui atteint via les newsletters, valoriser nos équipes et créer une communauté engagée autour de nos missions. Le défi est maintenant de développer une audience fidèle, en publiant régulièrement des contenus accessibles, utiles et attractifs.*

- **Renforcer notre réseau de partenaires** (et ce afin de pouvoir mieux référencer des services proposant des formations, des accompagnements collectifs, une expertise spécifique, ...)

Suivi en 2024 :

- *Un travail est en cours pour centraliser les informations utiles à nos bénéficiaires (opérateurs d'accompagnements d'équipe, etc.).*

B. Le développement des nouvelles activités et ou missions :

DEUX PRIORITES IDENTIFIEES :

- **Développer notre expertise sur certains risques spécifiques :**
 - **Pôle psychosocial :**
 - Développer une expertise et/ou renforcer la création de partenariats pour l'accompagnement et la mise en place d'actions visant à agir/prévenir contre le **harcèlement, la violence et les conflits au travail**
 - Développer une expertise et/ou renforcer la création de partenariats pour soutenir les associations dans la **lutte contre le sexisme, le racisme et les discriminations au travail**
 - **Pôle sécurité/généraliste :**
 - Développer une expertise dans la **prévention des TMS (troubles musculosquelettiques)**
 - Via une enquête de sensibilisation
 - Via la construction d'un réseau de partenaires
 - Via la mise en place/consolidation de méthodologies d'intervention (analyse de risques des TMS/analyse des postes de travail)
 - Accompagnement à la **rédaction de procédures d'urgence et à l'organisation d'exercices d'évacuation¹¹**

¹¹ Les associations se trouvent très souvent en défaut par rapport au respect des obligations légales en lien avec la politique de prévention incendie (analyse des risques incendie, procédure d'évacuation, etc.). Le soutien de

- Développer notre expertise en matière **d'hygiène du travail** (environnement et circonstances de travail, notamment la ventilation, l'humidité dans les bâtiments, l'amiante, l'éclairage, ...).

Suivi en 2024 :

- *L'organisation d'une rencontre bien-être sur la thématique du harcèlement au travail a marqué notre engagement à nous former plus spécifiquement et notre volonté de travailler, en réseau, sur cette thématique ; toutefois, il est souvent difficile de trouver des partenaires accessibles (financièrement notamment) vers lesquels orienter notre public pour obtenir des accompagnements, une médiation ou des séances de sensibilisation des équipes sur ces questions. Ce constat nous renforce dans la nécessité de développer une expertise propre autour de ces problématiques.*
 - *Concernant le développement d'une expertise sur la prévention des troubles musculosquelettiques, une rencontre bien-être suivie d'un atelier de mise en pratique (via l'adaptation de postes sur écran) ont été organisés sur cette thématique en 2024. La capacité actuelle d'intervention de l'équipe de l'ABBET dans ce domaine a été également mieux ciblée et précisée en limitant nos interventions à l'analyse et l'adaptation de postes sur écran en vue de réduire les risques de TMS. Trois associations ont ainsi pu bénéficier de ce type d'intervention en 2024 par l'ABBET.*
 - *Concernant l'approfondissement des connaissances en matière d'hygiène du travail, une conseillère en prévention de l'équipe a été suivre une formation concernant les différents types de mesurages qu'il est possible d'effectuer pour objectiver les dangers et risques en la matière.*
- **Devenir un organisme de référence en termes de production de contenus (informations, actualités, analyse, etc.) sur les questions relatives à la prévention et la protection de la santé au travail dans le secteur non-marchand**
- Par son travail de terrain, l'organisation d'événements publics, etc. l'ABBET accumule une matière importante qui n'est pas ou que très peu exploitée aujourd'hui : rapports d'intervention, analyses d'expert-es lors des rencontres bien-être au travail, outils développés dans les formations, etc.
Toute cette expertise pourrait être davantage valorisée en la mettant à disposition de nos publics via des supports de communication adaptés (analyses, webinaires, etc.).

Par ailleurs, il y a aujourd'hui un manque en termes d'information de nos publics sur les changements législatifs ou l'actualité à propos des thématiques qui nous mobilisent.

Suivi en 2024 :

- *L'équipe n'a pas les moyens actuellement de développer la production de contenu et la mise en place d'une veille sur l'actualité législative dans nos domaines d'intervention.*

PISTES DE DEVELOPPEMENT A PLUS LONG TERME

➤ **Développer l'accompagnement après une analyse des risques (déploiement de l'équipe nécessaire)**

- Les dispositifs proposés par l'ABBET aujourd'hui en termes de suivi/accompagnement d'une association après une analyse des risques sont assez limités : l'équipe se rend disponible pour des conseils dans l'élaboration et le suivi du plan de prévention, des bourses peuvent être octroyées, une intervision post-analyse est également organisée.

En matière de suivi sur la prévention des risques psychosociaux, une piste de développement envisageable serait de mettre en place des accompagnements d'équipe par l'ABBET pour travailler ensemble les difficultés identifiées dans l'analyse des risques psychosociale. Il y a déjà eu des demandes dans ce sens auxquelles nous ne pouvons répondre favorablement jusqu'à présent tant du point de vue de la charge de travail que des compétences/expériences nécessaires pour développer ce type de services.

➤ **Être reconnu comme un organisme qualifié pour dispenser des formations dans le cadre de la formation obligatoire et du recyclage des acteur·rice·s de prévention (formations de base et supervision de personnes de confiance, formation de base et recyclage des conseiller·ères en prévention).**

- L'ABBET dispense des formations de qualité depuis de nombreuses années sur les thématiques du bien-être au travail. Inscrire nos formations dans le processus de qualification formelle des acteur·rices de la prévention serait utile tant pour faire (re)connaître davantage l'ABBET comme organisme référent en matière de prévention et de protection de la santé que pour les participant·es à nos formations qui pourraient mieux les valoriser dans leur parcours.

Suivi en 2024 :

- *Pour être reconnue comme organisme de formation pour les conseiller-ères en prévention et les personnes de confiance, l'ABBET devrait inscrire ses activités au « calendrier bien-être au travail » du SPF Emploi¹². Or, la plupart des formations organisées ne sont pas ouvertes au public auquel s'adresse ce calendrier (priorité donnée aux acteur-rices du bien-être du non marchand bruxellois et/ou inscription via FormAction). Nous cherchons donc encore un moyen d'obtenir la reconnaissance comme organisme de formation sans toutefois mettre en péril l'accessibilité des formations données pour nos secteurs.*

c. L'élargissement du périmètre d'action/d'intervention (par l'intégration de nouveaux secteurs)

Il y a un potentiel important de déploiement des missions de l'ABBET vers de nouveaux secteurs au regard des demandes multiples qui proviennent d'institutions qui ne font pas actuellement parties de notre périmètre d'intervention : secteur socio-culturel (FWB), aide à la jeunesse (FWB), asbl para-communales, secteur public (enseignement). Dans l'état actuel des choses, il n'est pas possible pour l'équipe de ABBET, sauf exception et uniquement dans le cadre de prestations payantes, de répondre à ces demandes d'analyses de risque, de consultance ou de formation.

Un élargissement du périmètre d'action nécessiterait donc de rechercher d'autres sources de financements pour permettre de renforcer l'équipe et les moyens de l'asbl.

¹² <https://www.evenements.emploi.belgique.be/fr/page/activites-du-calendrier-bien-etre-au-travail>

IV. Evaluation et perspectives

2024 a été une année particulièrement riche et dynamique avec une amélioration et une diversification de nos outils de communication, une offre de formations et d'ateliers toujours en hausse, une augmentation des analyses de risque par rapport à 2023 et un investissement significatif de l'ensemble de l'équipe dans l'élaboration de nouveaux outils.

2024 est également une année de questionnements pour l'équipe et le CA de l'ABBET :

- **Questionnements sur les priorités et axes de développement de l'asbl** (avec l'élaboration d'un plan stratégique 2024-2026) permettant de renforcer la construction d'une vision collective sur l'évolution du projet et des activités au regard de nos missions et des besoins constatés sur le terrain. Dans ce sens, l'ABBET cherche à se repositionner davantage comme un soutien (via la formation et la sensibilisation) aux acteur·ices de terrain afin de renforcer en priorité leur autonomie dans la détection des risques et la mise en place de politiques de prévention. Ceci permettrait notamment de recentrer nos priorités de travail pour apporter une expertise plus spécifique dans certains domaines (prévention des risques psychosociaux, incendies, TMS, facteurs environnementaux (amiante, bruit, etc.), valorisant ainsi davantage les compétences présentes au sein de l'équipe. Avec la création du jeu-plateau de sensibilisation à l'analyse des risques, l'objectif est dans ce sens de former les conseiller·ères en prévention des associations pour les rendre plus autonomes et de renforcer leur confiance sur leurs capacités à réaliser des analyses collectives des risques au sein de leur asbl.
- Questionnements quant à sa dynamique interne et son fonctionnement : certaines difficultés rencontrées par l'équipe en 2024 ont pu mettre en évidence plusieurs besoins. D'une part, la **nécessité de renforcer la coordination** (qui combine cette fonction avec celle de conseillère en prévention), prise de conscience qui mènera début 2025 à la mise en place d'une coordination en binôme afin de soutenir la fonction tout en maintenant une présence et activité de celle-ci sur le terrain. D'autre part, l'importance de mieux valoriser, mais aussi de mieux articuler dans nos interventions, les différentes spécialisations et compétences présente dans l'équipe pour **développer du mieux possible l'approche transversale et interdisciplinaire dans nos pratiques de prévention**. Renforcer l'interdisciplinarité est en effet essentiel pour éviter une déconnection ou compartimentage entre « spécialisations » et ce, en contradiction avec la vision globale et systémique de la

prévention des risques au travail que nous défendons à l'ABBET. Tenter de trouver l'équilibre entre développement d'une vision transversale dans nos interventions sans pour autant diluer et dévaloriser les compétences, spécialisations et « intérêts-passions » spécifiques au sein de l'équipe constituera un défi majeur que nous comptons bien prendre à bras-le-corps, notamment avec l'aide d'une supervision externe.

- **Questionnements par rapport à ses méthodologies et outils d'interventions.** Les analyses de risques au sein des associations représentent un investissement considérable, tant en termes de temps de travail que du point de vue de la responsabilité et de la charge mentale qu'elles entraînent pour l'équipe. L'équipe est donc en réflexion permanente sur la manière d'une part d'accroître la qualité et l'efficacité de nos interventions (en ciblant peut-être davantage le besoin de chaque association, en intégrant chaque acteur·rices internes à l'élaboration de pistes d'actions, etc.), mais également l'adhésion et le suivi des recommandations par les employeurs suite à notre intervention pour éviter qu'un rapport ne reste « dans les tiroirs ». Un meilleur accompagnement post-analyse permettrait ainsi d'augmenter l'impact (et un retour/feedback) de notre travail mais cela nécessite également de dégager du temps dans un contexte où l'équipe ne parvient déjà plus à suivre, dans des délais raisonnables, les demandes d'analyses. Il s'agit donc de **repenser de manière plus globale l'équilibre dans nos diverses activités et les priorités de travail** en maintenant bien en vue ces objectifs (efficacité, qualité, impact de nos interventions).

Toutes ces réflexions sur nos priorités, nos dynamiques d'équipe et nos dispositifs d'intervention, particulièrement mobilisantes en 2024, constituent un chantier passionnant que nous allons bien entendu poursuivre en 2025.

Car notre mission, soutenir le bien-être au travail de celles et ceux qui prennent soin des autres, fait pour nous plus que jamais sens. Il est en effet nécessaire et urgent de réaffirmer l'importance **pour tous ces métiers essentiels** de disposer des moyens, de la reconnaissance et des conditions de travail leur permettant de « bien faire leur travail » tout en se préservant. Essentiels car ce sont ces métiers qui permettent de continuer à « faire société » malgré et avec **les fractures, fragilités et vulnérabilités humaines qui la traversent.**

ANNEXE 1 : ACTIONS THEMATIQUES - définitions et critères

DEFINITION ET CRITERES RELATIFS AUX ACTIONS PRIORITAIRES

ACTIONS ENVERS LES ACTEURS DU BIEN-ETRE

➤ **EMBAUCHE COMPLÉMENTAIRE**

L'embauche complémentaire permet de financer les heures pour exercer la fonction de conseiller en prévention ou de personne de confiance : via des heures complémentaires à l'horaire contractuel du travailleur concerné ou de celui d'un collègue qui le remplace dans sa fonction de base.

L'embauche complémentaire donne un financement momentané (18 mois renouvelables une fois) pour permettre le lancement de la fonction clé qui est à durée indéterminée

Le temps consacré à la formation de base et aux interventions par le conseiller en prévention et/ou la personne de confiance pourra également être financé sous forme d'embauche au tarif horaire de la personne engagée (suivant le plafond déterminé).

Cette action via une embauche complémentaire permet d'installer ainsi les acteurs de prévention dans leur fonction et d'aider les associations à mettre en place leur politique de prévention et de bien-être au travail.

Critères de base :

- Institution comptant au moins 5 travailleur-euses (mais moins de 50 travailleur-euses selon le calcul pour l'établissement d'un CPPT);
- Concerne le financement de temps de travail supplémentaire pour une personne salariée de l'institution hors direction ;
- Période de 18 mois renouvelable une fois ;
- Disposer d'un avenant au contrat précisant le nombre d'heures complémentaires prestées dans le cadre de la fonction (CP ou personne de confiance).

Critères à préciser par le Fonds/secteur :

- Le temps de travail financé suivant le nombre d'ETP dans l'institution (ex. 5% ETP si < 15ETP, etc.);
- Préciser le plafond salarial pris en compte.

➤ **FORMATION DES ACTEURS – CLÉ DU BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL**

La Loi désigne certains acteurs qui ont un rôle spécifique à jouer dans la politique de prévention et de bien-être des travailleurs. Parmi ceux-ci nous retrouvons :

- le conseiller en prévention ;
- la personne de confiance ;
- le service de lutte contre l'incendie et les secouristes ;
- les membres de la ligne hiérarchique (comme responsable de la sécurité et du bien-être de ses collaborateurs).

La formation de ces acteurs peut être financée par les actions secteurs si certains critères sont respectés.

Critères de base :

- La formation concerne la formation de base obligatoire pour exercer la fonction (prévue par la réglementation) ;
- Elle concerne une formation complémentaire concernant la fonction (recyclage ou formation sur une thématique en lien avec le bien-être) ;
- Elle concerne une intervision (Échanges de pratiques entre personnel avec l'appui d'un organisme externe) ;
- Elle est dispensée par un opérateur de formation reconnu sur les matières en lien avec le bien-être au travail ;
- Sauf dispositions particulières justifiées (par le fonds), le choix de l'opérateur se fera en tenant compte prioritairement d'une expérience valable dans le secteur non marchand.

Critères à préciser par le Fonds/secteur :

- Montant maximum financé par jour et par personne (ex. 150 euros).

➤ FORMATIONS COLLECTIVES SUR SITE CONCERNANT LE BIEN-ETRE : Incendie et secourisme

Organisation sur le site de l'institution d'une formation collective pour les équipiers de première intervention et les secouristes.

Critères de base :

- La formation concerne la formation obligatoire (prévue par la réglementation) ainsi que le recyclage pour les EPI et les secouristes ;
- Elle est dispensée par un opérateur de formation reconnu sur les matières en lien avec le bien-être au travail ;
- Nombre de participant-es minimum : 3

Critères à préciser par le Fonds/secteur :

- Montant maximum financé par association (ex. 700 euros/jour).

➤ **ANALYSE DE RISQUES**



Les analyses de risques constituent le point de départ de la politique de bien-être au travail ; tout employeur doit notamment réaliser une analyse des risques globale afin de déterminer les actions à réaliser dans le plan global de prévention et le plan annuel d'actions.

L'ABBET réalise pour les associations des analyses de risques globales, des analyses de risques psychosociales, des analyses de poste de travail et des analyses de risques incendie.

Des bourses sont donc disponibles pour financer ces actions lorsque l'ABBET n'est pas en mesure de les réaliser, pour des choix méthodologiques spécifiques ou en raison de circonstances particulières.

Critères de base :

- Analyse des risques réalisée par un opérateur externe expérimenté/reconnu sur ces matières ;

Critères à préciser par le fonds/secteur :

- Montant maximum financé par association (ex. 3000 euros) ;
- Montant maximum financé par heure prestée (ex. 150 euros/heures).

DEFINITION ET CRITERES RELATIFS AUX ACTIONS SECONDAIRES

CRITERE GENERAL

Les actions secondaires peuvent être financées si l'association est en ordre concernant les obligations de base en matière de politique de prévention et de bien-être. Afin de vérifier que celles-ci sont remplies, le formulaire de demande de bourse (= financement octroyé à une association) reprendra une déclaration sur l'honneur concernant les différentes obligations de base (désignation et formation d'un conseiller en prévention, secouristes et service interne de lutte contre l'incendie, analyse de risques globale).

1. ACCOMPAGNEMENT COLLECTIF CONCERNANT LE BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL

Il s'agit de financer une action entreprise par une association en vue de travailler en groupe une thématique en lien avec le bien-être au travail avec l'aide d'un expert/superviseur externe.

Il peut s'agir d'une supervision d'équipe, d'un accompagnement lié à une problématique spécifique (changement important au niveau organisationnel/institutionnel, missions et valeurs de l'association, soutien à la cohésion des équipes, prévention de l'absentéisme, système d'évaluation collective, etc.), d'un accompagnement dans la gestion des risques psychosociaux (violences et conflits au travail, stress, harcèlement, discriminations, etc.) ou de risques physiques (prévention des troubles musculosquelettiques, prévention incendie), etc.

Critères de base :

- Accompagnement/supervision réalisée par un opérateur externe expérimenté/reconnu sur ces matières ;

- Le choix des superviseur·euses se fera en tenant compte de leur expérience dans le secteur non marchand ;
- Nombre de participant·es minimum : 3

Critères à préciser par le Fonds/secteur :

- Montant maximum financé par association (ex. 2500 euros) ou nombre d'heures maximum financé ;
- Montant maximum du coût horaire financé (ex. 150 euros/heures).

2. ACCOMPAGNEMENTS INDIVIDUELS

Deux types d'accompagnements individuels peuvent être financés dans le cadre des actions secteurs :

➤ LA SUPERVISION/COACHING DE LA FONCTION DE COORDINATION/DIRECTION

Critères de base :

- Cette action fait suite à une mesure recommandée dans le cadre d'une analyse de risques ;
- Accompagnement/supervision réalisée par un opérateur externe expérimenté/reconnu sur ces matières ;
- Le choix des coach/accompagnateur·rices se fera en tenant compte de leur expérience dans le secteur non marchand.

Critères à préciser par le Fonds/secteur :

- Montant maximum financé (ex. 1500 euros);
- Montant maximum du coût horaire financé (ex. 150 euros/heures).

➤ LE BILAN DE COMPÉTENCES

Le bilan de compétence est un dispositif individuel d'accompagnement visant à faciliter l'évolution professionnelle. Il permet de faire un bilan des compétences tant professionnelles que personnelles, ainsi que des aptitudes et motivations afin de définir un projet professionnel et éventuellement un projet de formation.

Accompagnement individuel de 12h à 18h auprès d'un organisme.

3. FORMATIONS EXTERNES CONCERNANT LE BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL

Dans le cadre de cette action, une association bénéficie d'un financement pour permettre à **tout·e travailleur·euse** de suivre une formation en lien avec le bien-être au travail ; des formations sont disponibles notamment via le catalogue **FormAction**. Dans ce cas, le coût est assumé directement par l'ABBET via le Fonds.

Des formations peuvent être également être prises via un autre catalogue ou opérateur lorsque la formation souhaitée n'est pas disponible dans le catalogue FormAction.

Critères de base :

- La formation est en lien avec les thématiques liées au bien-être au travail ;
- Elle est dispensée par un opérateur de formation reconnu sur les matières en lien avec le bien-être au travail ;
- Sauf dispositions particulières justifiées, le choix de l'opérateur se fera en tenant compte de son expérience dans le secteur non marchand.

Critères à préciser par le Fonds/secteur :

- Montant maximum financé par jour et par personne (ex. 150 euros)

4. PRIME DE REMPLACEMENT EN LIEN AVEC DES SITUATIONS D'ARRÊT DE TRAVAIL POUR RAISONS MÉDICALES

Remplacement durant la période de salaire garanti et poursuite du remplacement à la reprise de la personne remplacée.

Cette prime vise à soutenir le remplacement le plus rapide possible d'un travailleur en incapacité pendant une durée de maximum 4 semaines (période de salaire garanti).

Cette action vise aussi à permettre à l'association de financer une période de "transition" et de transmission entre la personne remplaçante et la personne remplacée lors de son retour au travail (poursuite du contrat de remplacement durant les 4 premières semaines après le retour au travail) ;

Critères de base :

- Il doit être bien mentionné dans le contrat de remplacement le nom de la personne remplacée.
- Il doit être prévu dans le contrat de remplacement qu'il prendra fin 4 semaines à partir de la date de retour de la personne remplacée (dans le cas d'un prolongement du remplacement après la période d'incapacité)
- Maximum 50% du coût salarial total du remplacement ou du maintien du contrat de remplacement

Critères à préciser par le Fonds/secteur :

- Plafond salarial

5. ACHAT DE MATÉRIEL DE PRÉVENTION

Le financement d'achat de matériel de prévention peut être financé via les actions secteurs dans l'objectif d'améliorer l'ergonomie, de prévenir les troubles musculosquelettiques et de soutenir toutes actions permettant d'améliorer la sécurité et le bien-être des équipes (Exemples : chaises ergonomiques, réhausseurs et claviers pour PC portables, chariots, etc.)

Critères de base :

- Le matériel doit s’inscrire dans le cadre d’une mesure préconisée suite à une analyse de risques ;
- Cette bourse ne peut pas servir à acheter du matériel couvert par un autre financement structurel.

Critères à préciser par le Fonds/secteur :

- Montant maximum par association

6. TOUTE ACTION EN LIEN AVEC LE BIEN-ETRE QUI FERAIT SUITE A UNE RECOMMANDATION DANS LE CADRE D’UNE ANALYSE DES RISQUES

Critères de base :

- L’action soutenue doit s’inscrire dans le cadre d’une mesure préconisée suite à une analyse de risques ;
- Cette bourse ne peut pas servir à financer une action qui serait couverte par un autre financement structurel.

Critères à préciser par le Fonds/secteur :

- Montant maximum par association

- 7. AUTRES ACTIONS SPECIFIQUES MENEES PAR LES SECTEURS** (outils, études, programmes de formations collectives (si le secteur ne dispose pas de fonds de formation) etc.)

Critères de base :

- L’action a été validée préalablement au sein du fonds concerné par les interlocuteurs sociaux
- L’ABBET est informée de l’action menée préalablement à sa mise en œuvre

Critères à préciser par le Fonds/secteur :

- Budget alloué à l’action spécifique dans le cadre du budget global attribué au secteur