ABBET

Association Bruxelloise pour le Bien-Être au Travail | Brusselse Vereniging voor Welzijn op het Werk

Rapport d'activité 2025



Table des matières

1. Présentation de l'ABBET
2. Nos activités
3. L'analyse de notre travail
4. Les ressources de l'ABBET
5. Conclusions

INTRODUCTION

Cher·ers lecteur·rices,

Bienvenue ! Installez-vous et laissez-nous vous raconter notre année 2025. À travers ces pages, nous souhaitons vous faire découvrir la **diversité de nos activités,** l'**utilité de notre travail sur le terrain** ainsi que l'**engagement quotidien qui anime notre équipe**.

Ce rapport d'activités est le fruit d'un **travail collectif** : chaque membre de l'équipe y a contribué afin de partager au plus près la réalité de nos actions, de nos projets et des rencontres qui ont marqué l'année écoulée.

Fondée en 2011 dans le cadre des accords du secteur non marchand, l'ABBET soutient les institutions bruxelloises reconnues par un décret COCOF ou COCOM dans la mise en œuvre de leur politique de bien-être au travail.

Grâce à notre financement public, nous permettons à ces organisations, souvent confrontées à des contraintes budgétaires et une charge de travail importante ne laissant que peu de temps à consacrer à des activités qui ne sont pas liées directement à leurs missions, de bénéficier d'un accompagnement professionnel sans alourdir leurs dépenses ni investissement en temps trop important.

Cela est d'autant plus crucial que le secteur non marchand bruxellois fait face à des enjeux majeurs en matière de bien-être au travail des équipes :

- Un **manque de formation, d'outils et d'accompagnement** sur la législation en matière de bien-être au travail et sa mise en œuvre interne ;
- Des **moyens limités** pour financer du matériel, des locaux adaptés à la préservation de la santé au travail ainsi que des postes clés liés à la prévention (conseiller·ère en prévention, personne de confiance, secouristes, ...) ;
- L'**augmentation des risques psychosociaux** de manière générale sur les lieux de travail et plus particulièrement dans les secteurs sociaux1. Les asbl sont souvent en manque de moyens pour y faire face (formation, moyens d'action, financements, etc.) .

Dans un contexte social, économique et politique en constante évolution qui augmente sans cesse la pression sur les associations et leurs équipes l'attention portée au bien-être au travail apparaît plus essentielle que jamais. Nous sommes donc bien conscient·es de l'importance de notre travail !

2025 a été une année pleine de rebondissements, tant pour notre équipe que pour les associations de nos secteurs. Nous espérons que la lecture de notre rapport vous permettra de mieux comprendre nos missions, les challenges auxquels font face nos associations-bénéficiaires et l'impact sur le bien-être de leurs équipes, ainsi que les réponses que nous y apportons.

Nous vous souhaitons une agréable lecture !


ABBET
L'ASSOCIATION
BRUXELLOISE
pour le bien-être au travail

1. PRÉSENTATION DE L'ABBET



1.1. Coordonnées

N° BCE : 840 021 384

Square Sainctelette 13-15
1000 Bruxelles
www.abbet.be
Tél. : 02 227 62 02
Fax : 02/227 59 77
info@abbet.be

1.2. Instances

L'ABBET est **gérée paritairement**. Ainsi, son **organe d'administration** (OA, anciennement "CA") est composé de **huit représentant·es de chaque banc** :

COMPOSITION DE L'OA DE L'ABBET (décembre 2025)

Organisations syndicales		Fédérations patronales	
FGTB	Françoise Vermeersch, Vice-Présidente	BRUXEO	Bruno Gerard, Vice-Président
SETca	Kathleen de Decker	FASS	Sarah Lorant Dourte
CSC BIE	Nel Van Slijpe	FEBRAP	Marie Dedobbeleer
CNE	Sarah Devigne et Marie Lemeland	FEBISP	Antoinette Huberlant
CGSLB	Anouchka Solé et Noëlle Pelanis	ASAH	Elodie Cattoor
CG FGTB	Spéro Houmey	GIBBIS	Céline de Greef
		FSB	Dikra Charradi
		AMA	Christine Vanhessen

Tout comme l'OA, l'**assemblée générale** de l'ABBET (AG) est paritaire. Elle est compte **32 membres** issus des organisations suivantes :

COMPOSITION DE L'AG DE L'ABBET (décembre 2025)	
Banc syndical	Banc patronal
SETCa-BBTK FGTB-ABVV	FEBRAP
CG-AC-FGTB-ABVV	FSB
CNE (CSC-ACV)	AMA
CSC BIE	GIBBIS
CGSLB	ASAH
FEBRAP	FASS
FSB	BRUXEO
GIBBIS	FEBISP

La réunion annuelle de l'AG de l'ABBET a eu lieu le 13 juin 2025. Toute l'équipe de l'ABBET ainsi que des représentants de ses autorités subsidiantes y étaient invités.

1.3. Missions et public

Les services de l'ABBET s'adressent aux **associations bruxelloises agréées par la COCOF**, couvrant les secteurs **ASSS** (aide sociale et soins de santé), **ISAJH** (aide aux jeunes et aux handicapés), **ISP** (insertion socioprofessionnelle), ETA (entreprises de travail adapté), **SAD** (soins et aide à domicile), ainsi qu'à celles engagées dans des projets de **cohésion sociale**.

Plus récemment, nous accompagnons également les institutions reconnues par la **COCOM**, actives dans les domaines des **seniors**, du **sans-abrisme**, de l'**aide et des soins**, de la **santé mentale** et du **handicap** ainsi que de l'accueil des **primo-arrivants** (BAPA).

Aujourd'hui, près de **800 associations bruxelloises** peuvent bénéficier de ses services.

800
associations bénéficiaires

Notre mission ?

Soutenir, informer et guider les associations dans la mise en œuvre de leur politique de bien-être au travail, à travers diverses actions :

- Renforcer les services internes de prévention et accompagner les acteur·rices du bien-être au travail du secteur (formations, ateliers, outils de sensibilisation, etc.) ;
- Accompagner les associations dans la réalisation d'analyse des risques (globale, psychosociale, incendie) et l'élaboration de plans de prévention (plans globaux et annuels) ;
- Organiser des événements publics (conférences, débats, rencontres, formations, ...) pour sensibiliser et échanger sur le bien-être au travail ;
- Initier ou participer à des études et recherches, en collaboration avec des partenaires externes ;
- Établir des partenariats avec des organismes et initiatives actifs dans le domaine du bien-être au travail.

1.4. L'équipe

(Constitution en décembre 2025)

Coordinatrices et déléguées à la gestion journalière
Rachel Carton • Stéphanie Cambron

Collaboratrice administrative et responsable de communication
Olivia Kropek

Conseiller·ères en prévention généralistes
Stéphanie Cambron • Elisabeth Habimana • Alexandre Vandendries

Conseillères en prévention aspects psychosociaux
Rachel Carton • Anne-Catherine Ecker • Coline Roulin

Chargée de projet (BOBET)
Françoise *Nininahazwe*





2. NOS ACTIVITÉS

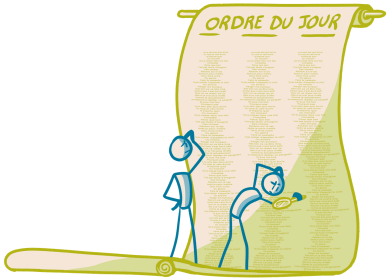
Ces dernières années, l'ABBET a connu une **expansion notable de ses activités, tant en volume qu'en diversité.** Si les analyses de risques (globales, psychosociales ou incendie) restent un pilier central de notre travail, **l'équipe s'engage désormais dans des missions bien plus larges.**

Un axe majeur de son action consiste à **soutenir les acteur·rices clés du bien-être au travail** : conseiller·ères en prévention, personnes de confiance, ou encore membres de la ligne hiérarchique. En effet, ces personnes sont des personnes-clés pour faire vivre le bien-être au travail au sein de leurs associations.

Pour répondre au mieux à leurs besoins, l'ABBET continue de proposer des **formations**, des **séances d'intervision** et de **supervision**, ainsi que des **ateliers pratiques diversifiés.**

En **2025**, l'accent a été mis sur la finalisation du développement d'outils pédagogiques innovants et ludiques, visant à faciliter l'appropriation des enjeux liés à la santé et à la sécurité au travail par les travailleur·euses de terrain. La participation à des évènements publics et la création de partenariats sur différents projets font également partie du développement du champ d'action de l'ABBET.

Par ailleurs, l'ABBET assure la gestion d'un subside (enveloppe actions thématiques) destiné aux fonds sociaux sectoriels. Ce financement permet de soutenir des initiatives spécifiques en matière de bien-être au travail ou d'attribuer des bourses aux associations pour soutenir des actions concrètes à leur niveau.



Cette année encore l'ABBET a été victime de son succès, ainsi que des circonstances qui (re)mettent le bien-être au travail au centre des préoccupation des associations. En effet, les délais d'attente pour les interventions sur le terrain, notamment dans le domaine des risques psychosociaux, mais également pour les analyses de risques globales se sont encore allongés.

L'ABBET a ainsi proposés à plusieurs associations d'avoir recours à des bourses pour faire effectuer celles-ci par d'autres opérateurs externes, ou alors d'accepter des délais importants (allant d'au moins 6 mois à 1 an) pour la réalisation des analyses.

L'équilibre entre interventions sur le terrain et travail transversal n'est pas facile à trouver car chaque analyse de risques réalisée pour une association représente un nombre d'heures conséquent, des heures qui ne pourront être prestées au profit d'autres associations ou de projets transversaux. Or, l'ABBET ne manque pas de projets !

2.1. Les analyses de risques

La réalisation d'analyses de risques au sein des institutions reste au cœur du travail de l'ABBET puisqu'elles constituent le point de départ pour élaborer une politique de prévention via le plan global de prévention et le plan annuel d'action. Actuellement, l'ABBET propose **trois types d'analyses des risques** (globale, psychosociale et incendie).

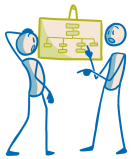
Objectif d'une analyse des risques :

- Identifier sur un lieu de travail et au sein des équipes ce qui comporte un risque pour la santé physique et/ou psychique des travailleur·euses
- Comprendre les facteurs de risques, c'est-à-dire ce qui augmente ou diminue l'apparition de ces risques
- Déterminer des mesures d'action concrètes pour prévenir ces risques et protéger la santé physique et/ou psychique des équipes

Les analyses des risques réalisées par l'ABBET sont toujours **initiées à la demande des associations,** dans respect de la législation en vigueur et du **cadre d'intervention** défini par l'ABBET. Ce cadre, qui est différent pour chaque type d'analyse de risque, précise les engagements respectifs de l'ABBET et de l'association demandeuse.

49
associations différentes

577
personnes rencontrées lors des analyses de risques



Méthodologie :

Les analyses des risques globales et psychosociales s'appuient sur une **démarche collective et inclusive,** les travailleur·euses étant les mieux à même d'identifier les facteurs de risque, les ressources disponibles ou nécessaires, ainsi que les mesures d'action les plus adaptées à leur réalité professionnelle.
Ce type d'approche ne permet pas de tirer des conclusions en termes de chiffres et de statistiques sur le « bien-être au travail » dans une institution mais permet d'aller davantage en profondeur dans l'analyse des ressources et difficultés qui ressortent des échanges avec les équipes.

Lors de chaque analyse de risques, un binôme de conseiller·ères en prévention de l'ABBET organise des rencontres avec l'ensemble des travailleur·euses et les membres de la ligne hiérarchique
de l'association.



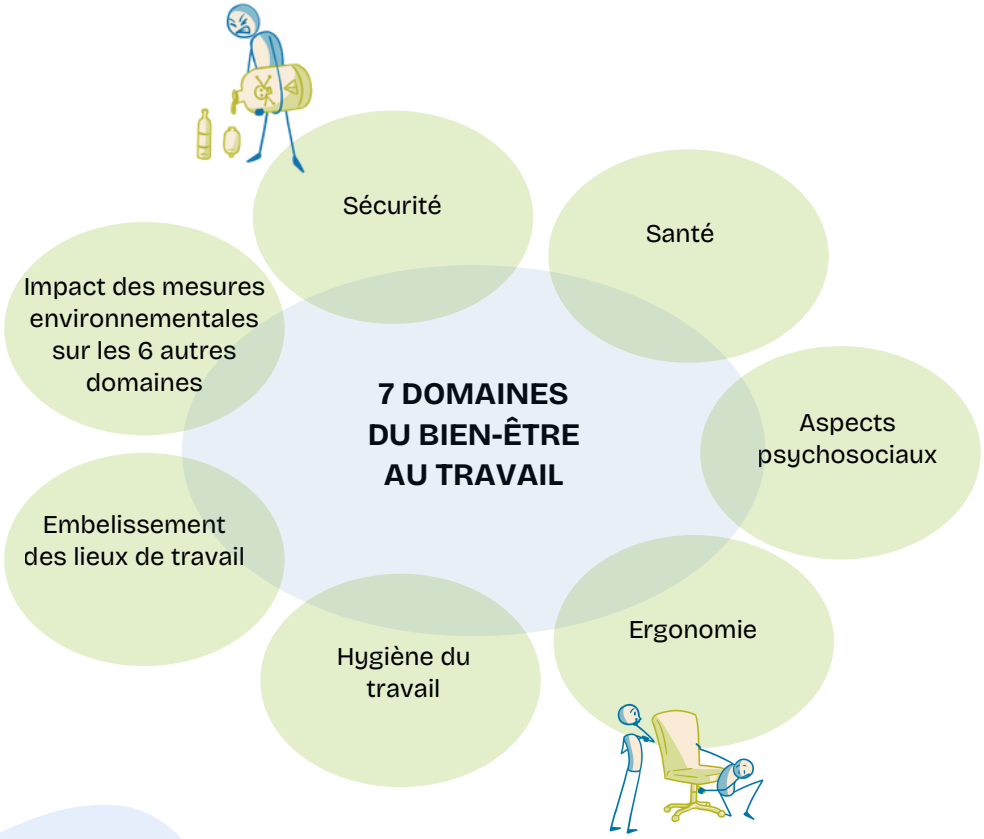
Evaluation continue des outils et méthodes d'analyses :

Pour garantir leur pertinence, les outils et méthodes d'analyse sont régulièrement enrichis et adaptés aux réalités du terrain. Une attention particulière est portée aux dynamiques de groupe lors des entretiens collectifs, tandis que les dispositifs sont évalués en continu pour répondre aux défis concrets rencontrés par les associations et les questions émergentes de l'équipe. Des réunions entre conseiller·ères en prévention de l'ABBET ont lieu régulièrement (toutes les deux semaines) pour spécifiquement évaluer et enrichir nos pratiques.

En **2025**, une priorité a été accordée à la révision des informations fournies préalablement aux équipes qui seront rencontrées, ainsi que du cadre d'intervention. Ce dernier clarifie les engagements respectifs de l'ABBET et des associations demandeuses, assurant ainsi une collaboration plus efficace dans la réalisation des analyses de risques.

LES ANALYSES DE RISQUES GLOBALES

Les analyses de risques globales sont un premier pas dans la détection des risques dans les associations que nous rencontrons car celles-ci parcourent le plus large spectre de la prévention, couvrant ainsi l'ensemble des **sept domaines du bien-être au travail**.



Avant le premier entretien, une visite des lieux de travail est organisée pour permettre aux conseiller·ères en prévention de l'ABBET de mieux visualiser les lieux de travail évoqués par les équipes.
Lors de cette visite, nous remarquons déjà des risques physiques qui pourraient ne pas être perçus par des personnes non-averties, comme un éclairage insuffisant, la non-conformité des pictogrammes et plans d'évacuation, ou encore un agencement et une ergonomie problématique des postes de travail.

Lors d'entretiens guidés par les conseiller·ères en prévention de l'ABBET, les équipes entament ensuite une réflexion sur leurs lieux de travail, leur matériel de travail, les situations à risques particuliers (comme le travail en hauteur, avec des machines ou de l'électricité, ou encore la manutention de charges) et enfin, les aspects psychosociaux.





Nous avons développé des outils tels que des séries d'images et de mots évoquant des situations de travail pour faciliter les prises de parole lors des entretiens. Ces outils sont très appréciés et donnent, outre une touche ludique, plusieurs possibilités aux travailleur·euses de s'exprimer à propos de leurs réalités de travail.

Après avoir réalisé ces entretiens, nous rédigeons et présentons à la direction et au·à la conseiller·ère en prévention de l'association un rapport reprenant les difficultés évoquées, mais plus importants encore, les solutions associées et les éléments positifs qui contribuent au bien-être des équipes.

Ce rapport sert ensuite de base pour construire le plan global de prévention et le plan d'action annuel de l'association : les feuilles de route du système dynamique de gestion des risques de chaque organisation.

Avec les conditions particulières de 2025 et les changements dans l'équipe*, il n'a pas été possible de répondre à toutes les demandes de nos associations bénéficiaires ni de remettre une partie des rapports dans les temps prescrits. En effet, le pôle généraliste étant déforcé, le choix a été fait de prioriser les actions transversales bénéficiant au plus grand nombre.

La réalisation d'analyses de risques à destination d'associations individuelles et la rédaction des rapports qui y sont associés ont donc pris un retard important.

Une partie des associations a donc demandé des financements pour faire réaliser une analyse par un autre opérateur, comme leur service externe, mais une grande partie ont été programmées pour 2026, car elles tenaient particulièrement à passer par nos services.

22
associations différentes

65
rencontres

1 rencontre = ½ journée passée sur le terrain

214
personnes rencontrées lors des entretiens



LES ANALYSES DE RISQUES GLOBALES EN 2025



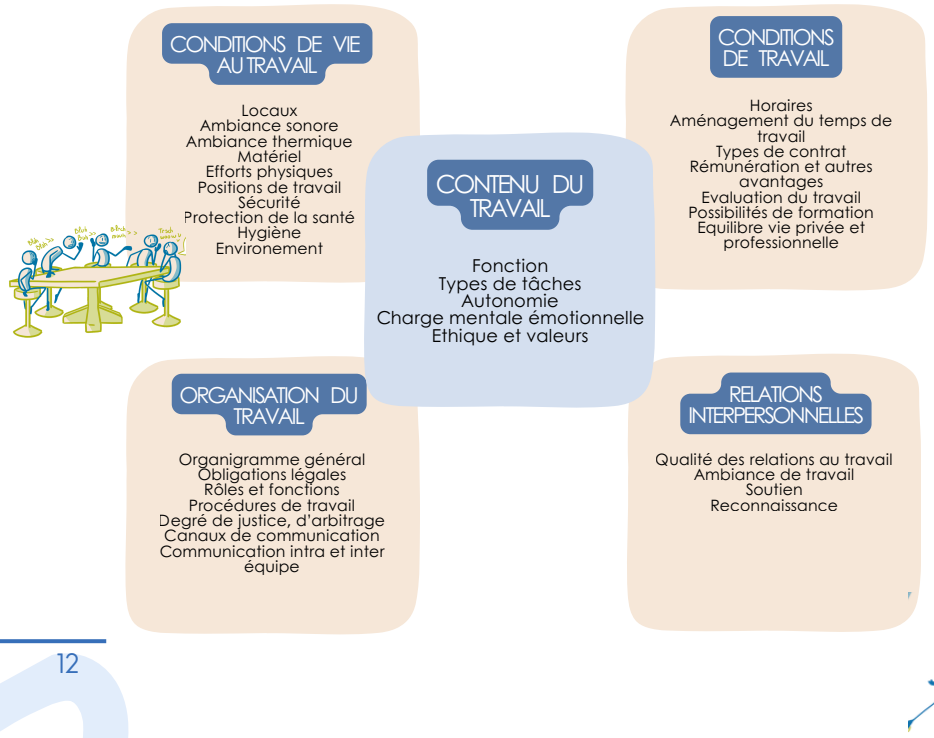
⋆Voir explications au point 4 de ce rapport d'activité

LES ANALYSES DE RISQUES PSYCHOSOCIALES

Les analyses de risques psychosociaux se focalisent spécifiquement sur le vécu des équipes dans ce domaine du bien-être au travail spécifique. La prise en considération des risques psychosociaux dans la politique de prévention au travail est une obligation requise par la législation. Pour alimenter les plans global et annuel d'action dans cette thématique, l'analyse des risques psychosociale s'avère être un outil essentiel.

Objectif :

Identifier les risques, les facteurs de risques et les facteurs de protections liés au contenu du travail, à l'organisation du travail, aux relations interpersonnelles, aux conditions de travail et à l'environnement de travail afin de proposer ensuite des mesures de prévention adaptées.



23
analyses psychosociales réalisées

107
rencontres

363
personnes rencontrées lors des entretiens

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

Méthodologie :

L'analyse des risques psychosociale se déroule en trois étapes :

1 — RENCONTRES (COLLECTIVES ET INDIVIDUELLES)
Avec les travailleur·euses et les membres de la ligne hiérarchique afin d'identifier les risques, les facteurs de risques et les facteurs de protection.

2 — MISE EN PLACE D'UN GROUPE TRANSVERSAL
Composé de 1 ou 2 personnes de chaque groupe rencontré. Première grille d'analyse sur les principaux enjeux traversant l'institution afin d'y dégager collectivement des pistes d'action concrètes.

3 — RÉDACTION SUIVIE DE LA REMISE DU RAPPORT
Le rapport est présenté à la direction de l'association d'abord, et ensuite au CPPT/à l'équipe si la direction en fait la demande.

LES ANALYSES DE RISQUES INCENDIE

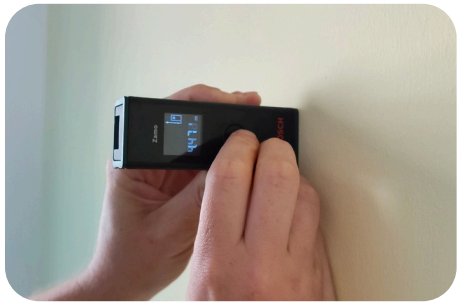
Une analyse de risques incendie est une obligation légale pour toute association occupant des bâtiments ou locaux spécifiques.

Cette analyse de risques permet de déterminer les risques qu'un incendie débutesur le lieu de travail, ainsi que les risques encourus par les travailleur·euses (et autres personnes présentes sur le lieu de travail) en cas d'incendie avéré.



Elle permet notamment d'identifier des manquements en termes de procédures mises en place, ou encore de déterminer si les moyens de détection et de lutte contre l'incendie sont suffisants et d'évaluer les risques résiduels une fois ces mesures prises en compte.

Après collecte et analyse des données dans les locaux de l'association, un rapport est rédigé afin de faire ressortir clairement et concrètement les éléments à mettre en place afin d'améliorer la prévention incendie dans l'association.





4

analyses de risques incendie



9 ½

journées passées dans les associations

LES ANALYSES DE RISQUES INCENDIE EN 2025



2.2. Les événements de l'ABBET

L'ABBET organise de nombreux événements, formations et accompagnements à l'attention des travailleurs du non marchand. Ceux-ci se déclinent sous plusieurs formes : rencontres bien-être, formations, intervisions, supervisions, ou encore des ateliers pratiques.

Certaines formations se donnent dans le cadre du catalogue formAction géré par l'APEF (l'ABBET étant alors un opérateur ayant répondu à un appel d'offre), d'autres sont créées, développées et organisées à l'initiative de l'ABBET pour mieux répondre aux besoins des associations et des acteur·rices de terrain du non marchand bruxellois.

Leur développement repose donc avant tout sur l'écoute des besoins du terrain, des évolutions réglementaires, des problématiques émergentes, de constats faits lors des interventions de terrain ou de formations organisées, et des attentes exprimées par les bénéficiaires.

Cette approche permet à l'ABBET de proposer des contenus ancrés dans la pratique, en lien direct avec les enjeux actuels du bien-être au travail, mais aussi et surtout en réponse aux besoins des acteur·rices de terrain qui sont les premier·ères à même de «faire la différence» en termes de bien-être au travail au sein de leurs associations.

Au fil de l'année, plusieurs événements ont ainsi été programmés, adaptés ou développés afin de répondre au mieux aux besoins identifiés.

172
heures d'activités

20
événements différentes

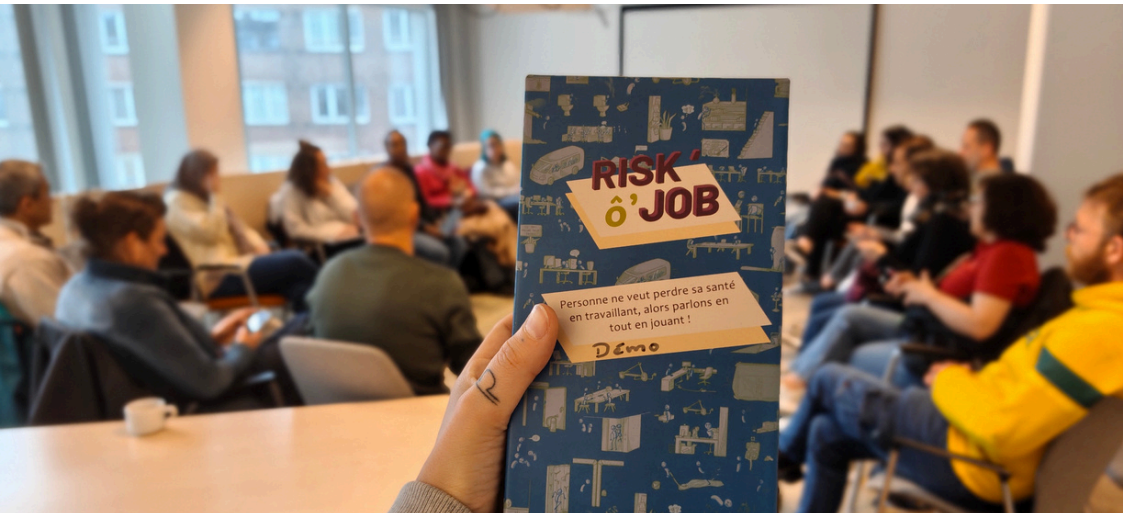
396
participant·es



Le saviez-vous ?

- La participation aux événements organisés par l'ABBET est libre ; il suffit aux personnes intéressées de marquer leur intérêt en remplissant le formulaire d'inscription. Priorité est donnée aux participants issus des secteurs de l'ABBET. S'il reste de la place, les inscriptions sont aussi ouvertes aux travailleurs du non marchand belge en général, ensuite à l'ensemble des personnes intéressées.
- Tous nos événements affichent complet, certains dès leur programmation. Plusieurs ateliers et formations ont d'ailleurs dû être dédoublés (si pas plus) pour pouvoir répondre à la demande.
- En l'absence de demande, tous nos événements se déroulent en français. La possibilité est cependant toujours laissée aux personnes intéressées de demander à pouvoir suivre un événement en néerlandais, ou encore de recevoir la traduction du matériel utilisé.







LES RENCONTRES BIEN-ÊTRE

Les « rencontres bien-être » ont pour but de rassembler des professionnels autour d'un thème lié au bien-être au travail. Le but de ces événements est double : inviter les participant·es à une réflexion autour d'un thème, les informer, mais aussi amener les participant·es à mieux se connaitre entre eux·elles et à faire connaissance avec l'ABBET.

Les thèmes sont souvent choisis en fonction de besoins identifiés sur le terrain, ou en rapport avec des thèmes d'actualité.

Les travailleur·euses de l'ABBET y assurent les apports théoriques et pratiques en matière de bien-être au travail, tandis que l''implication d'un·e ou plusieurs intervenant·es externes apporte des éléments nouveaux et permet au public de poser des questions précises à propos du thème abordé.

Depuis cette année, l'ABBET a aussi changé de formule : là où jusqu'ici les rencontres se faisaient sur le temps de midi (de 12 à 14h), celles-ci sont maintenant organisées en matinée pour moins impacter le temps de travail des personnes intéressées.
Un accueil se fait autour d'un petit déjeuner offert, avant d'aborder le vif du sujet.

120
participant·es

En **2025**, l'ABBET a organisé trois rencontres bien-être :

- **Adapter le travail à l'humain : quelles pratiques ?**
- **Présentation des nouveaux jeux et outils de l'ABBET**
- **Elaborer une politique d'acceuil des nouveaux·elles collègues : partage d'outils et de pratiques**

Rencontre bien-être : Adapter le travail à l'humain : quelles pratiques ?

L'aménagement des postes de travail aux besoins spécifiques des travailleur·euses

L'adaptation du travail à l'humain constitue un des principes majeurs qui fondent les obligations de prévention et de protection de la santé au travail. Des aménagements bien pensés des postes et/ou du lieu de travail sont donc parfois nécessaires en vue de limiter l'impact du travail sur la santé des travailleur·euses (aide à l'intégration, maintien à l'emploi ou réintégration d'un·e collègue ayant des besoins spécifiques, etc..).

Quand, comment, et jusqu'où aller ? Qui impliquer ? Quelles sont les ressources possibles ?

L'équipe de l'ABBET et la Dr Pourhashemi (médecin généraliste et médecin du travail) ont apporté leur éclairage sur ces questions lors d'une rencontre particulièrement appréciée des personnes présentes.

Rencontre bien-être : Présentation des nouveaux jeux et outils de l'ABBET

Prévenir les risques n'a jamais été aussi amusant !

Cela faisait plus de deux ans que l'ABBET travaillait d'arrache-pied sur la création d'une série d'outils adaptés aux réalités de terrain des associations... Cet événement a été l'occasion de les découvrir !

Au programme : des capsules vidéo, un quiz interactif, un jeu-panneau à afficher dans les locaux et le jeu Risk-ô-Job que les participant·es ont pu tester sur place. De quoi les outiller pour (re)mettre le bien-être au travail au sein des discussions dans leurs équipes de manière ludique.

Le petit plus ? Les participant·es faisant partie d'associations des secteurs de l'ABBET ont reçu les deux jeux en cadeau pour pouvoir les utiliser à leur tour dans leurs associations ! Les autres outils cités sont disponibles pour tous en ligne, via le site de l'ABBET.

Rencontre bien-être : Elaborer une politique d'acceuil des nouveaux·elles collègues : partage d'outils et de pratiques

Connaître la philosophie, les valeurs et missions de l'institution qui l'engage, comprendre qui fait quoi dans la structure, savoir vers qui se tourner en cas de question et bénéficier de l'expérience des plus ancien·nes, identifier les règles de fonctionnement etc. sont des éléments importants pour entamer sereinement une nouvelle fonction et trouver plus facilement sa place au sein de l'équipe.

Les objectifs de cette rencontre étaient de sensibiliser le public à l'importance d'une politique d'accueil des nouveaux·elles travailleur·euses, d'identifier les leviers concrets favorisant sa mise en œuvre et d'encourager les échanges autour d'exemples de bonnes pratiques et de l'expérience des participant·es.

La matinée a été enrichie par l'intervention de professionnelles de Competentia et par des témoignages de terrain.



LES FORMATIONS

Les formations organisées par l'ABBET sont des moments où se mêlent théorie, pratique et échanges autour d'un thème lié au bien-être au travail. Celles-ci ont des publics-cibles variés, en fonction des thèmes abordés.

Certaines formations se donnent dans le cadre du catalogue FormAction de l'APEF, d'autres sont organisées par l'ABBET, à destination de ses associations bénéficiaires.

175
participant·es

9
formations différentes

85
heures d'activités

Formations données par l'équipe de l'ABBET en 2025 :
Sensibilisation à la manutention
Nettoyer en toute sécurité
Analyse des risques : approche pratique
L'essentiel de la loi du bien-être au travail
Prévenir les risques au travail en lien avec les facteurs psychosociaux
Aïe, un accident au travail !
Atelier sur les RPS/burnout à l'ABETASI
Risques psychosociaux et burn-out
Introduction au bien-être au travail et au CPPT

"Un immense merci pour ces documents et pour l'organisation de cette super formation de ce matin ! Tout était au top ! Bravo et merci !"

Une asbl active aux cotés de personnes en situation de handicap mental

Titre	Description	Objectifs
Sensibilisation à la manutention 25 participant·es 1 journée / 2 sessions	Cette formation s'adresse aux personnes confrontées régulièrement à des postures à risque et au port de charges lors de son travail au quotidien (personnel de nettoyage, d'entretien de bâtiments, etc.).	Prévention des lombalgies et ergonomie. Contenu : Anatomie humaine : comment fonctionne notre corps ? - Pathologies - quand le corps se déglingue : troubles musculosquelettiques et facteurs de risque - Manutention prudente : port de charges, principes de manutention prudente, trucs et astuces
Nettoyer en toute sécurité 22 participant·es 1 journée / 2 sessions	Formation destinée au personnel d'entretien.	- Apprendre à repérer les risques liés à l'activité de nettoyage - Proposer et mettre en place des mesures préventives adéquates en cas de risque identifié - Comprendre les dangers que présentent les produits d'entretien et savoir se protéger - Savoir exploiter les renseignements disponibles sur une étiquette de produit d'entretien - Utiliser du matériel et des méthodes de travail de manière à limiter les risques de troubles musculosquelettiques
Analyse des risques : approche pratique 17 participant·es 1 journée	Formation principalement à destination de conseillers en prévention et membres de la ligne hiérarchique.	- Connaitre l'essentiel de la loi sur le Bien-être au travail - Acquérir un regard critique sur les situations de travail dans une approche préventive - Réaliser une analyse de risques simple - Transposer les conclusions de l'analyse dans un plan d'action
L'essentiel de la loi du bien-être au travail 15 participant·es 2 journées	Formation à destination de toute personne souhaitant acquérir les bases en matière de bien-être au travail (conseiller·ères en prévention, membres de la ligne hiérarchique, délégués syndicaux, etc.)	- Connaître les grands principes de la loi sur le bien-être au travail - Acquérir un regard critique sur les situations de travail dans une approche préventive - Identifier le rôle des différent·e·s acteur·rice·s de la politique de prévention - Connaître les outils et ressources utiles pour élaborer une politique de prévention (plan annuel, plan global, rapport du SIPPT, etc.) - Savoir où chercher/trouver les informations relatives au bien-être au travail
Prévenir les risques au travail en lien avec les facteurs psychosociaux 10 participant·es 2,5 jours	Cette formation vise à mieux identifier les réalités qui se retrouvent derrière cette notion vague de « risque psychosocial ».	Fournir des outils théoriques et pratiques pour (re) penser une politique de prévention en lien avec les facteurs psychosociaux et développer des pistes d'actions qui peuvent nous soutenir tant au niveau individuel que collectif. En permettant d'avoir une meilleure compréhension des principaux facteurs de risques organisationnels mais également de pouvoir identifier les ressources individuelles et collectives sur lesquelles on peut s'appuyer, cette formation peut être un point de départ pour initier ou renforcer une politique de prévention des risques psychosociaux et pour prendre soin de soi et du collectif de travail.
Aïe, un accident au travail ! 8 participant·es 1 journée	Formation à destination des coordinations, directions et conseiller·ères en prévention du non marchand.	- Eclaircir toutes les notions concernant la sécurité physique au travail - Eclaircir les obligations légales des acteur·rices du bien-être au travail en termes de sécurité physique - Savoir identifier les dangers physiques et les prévenir - Être à même d'analyser et enregistrer un accident ou incident survenu - Soutenir les participant·es au lancement d'un système dynamique de gestion des risques
Atelier sur les RPS/burnout à l'ABETASI 20 participant·es 1 heure	Brève introduction aux RPS et burnout : comment les prévenir en interne.	Mix entre théorie (définition, législation, mesures de prévention, comment analyser les RPS), échanges avec les participant·es sur leur réalité.
Risques psychosociaux et burnout 60 participants plusieurs sessions (1 journée au total)	La formation était un mix entre théorie et échanges avec les participant·es.	Formation/sensibilisation de l'ensemble des équipes d'une association bénéficiaire de l'ABBET aux RPS et au burnout.
Introduction au bien-être au travail et au CPPT 15 participant·es 2 heures	A destination des membres du CPPT de l'UTE Eolis à laquelle appartient l'ABBET.	Le B.A.-BA du bien-être au travail et le rôle du CPPT,



LES ATELIERS

Ce que nous appellons des ateliers sont des mini formations qui durent maximum une demi-journée et qui sont **spécifiquement axées sur un élément très concret lié au bien-être au travail.**

L'idée des ateliers est que les participant·es en ressortent suffisamment outillé·es pour implémenter le sujet abordé au sein de/pour leur association en fin de session.

Les ateliers organisés par l'ABBET ont toujours pour but de soutenir le travail des acteur·rices du bien-être au travail au sein de leurs associations.

Ils sont pratiques, courts, et visent une implémentation immédiate du thème abordé sur le terrain. L'idée de leur création vient du constat que la plupart des conseiller·ères en prévention et des coordinations savent ce qu'il conviendrait de faire… mais ne savent pas toujours COMMENT le faire.

Les ateliers de l'ABBET ont donc été crées pour leur donner le coup de pouce nécessaire pour passer des savoirs théoriques à la mise en pratique dans leurs associations.

54
participant·es

15
heures d'activités

4
ateliers pratiques différents
réapartis sur **5 sessions**

En 2025, l'équipe de l'ABBET a organisé les ateliers suivants :
Atelier : Comment remplir le rapport du SIPPT ?
Atelier : Ergonomie de bureau, adapter le poste de travail sur écran en pratique
Atelier : Procédure d'évacuation
Atelier : Élaborer et rédiger un plan global de prévention et un plan annuel d'action



LES INTERVISIONS ET SUPERVISIONS

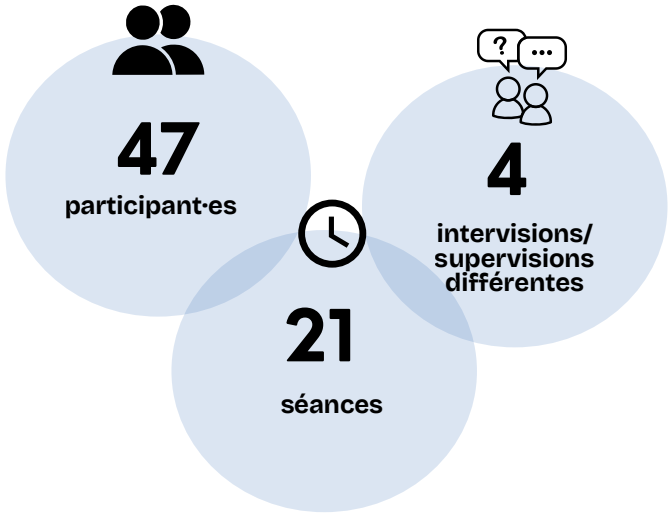
L'ABBET organise plusieurs cycles d'intervisions et de supervisions pour certains acteurs du bien-être. Lors de ces événements, un groupe de travailleur·euses exerçant la même fonction (conseiller·ère en prévention, personne de confiance, coordination/direction) se rencontre plusieurs fois sur l'année pour échanger sur leurs pratiques, accompagné d'un·e ou deux travailleur·euses de l'ABBET.

Les retours que nous recevons sont souvent les mêmes:les intervisions et supervisions sont essentielles pour les acteur·rices du bien-être qui y trouvent un réel soutien entre pairs en en ressortent reboosté·es dans leurs actions au sein des associations. Pouvoir déposer ses difficultés dans un groupe bienveillant et à l'écoute fait déjà du bien, y trouver du soutien et de la reconnaissance de la part de pairs est la cerise sur le gâteau.

Les intervisions et supervisions favorisent la réflexion sur les pratiques, le soutien entre professionnel·les partageant des réalités de travail similaire, ainsi que l'amélioration continue de leurs pratiques, dans un cadre structuré et sécurisé.

Lors des **intervisions**, les conseiller·ères en prévention de l'ABBET agissent plutôt comme facilitateur·rices d'échanges en apportant un cadre permettant des échanges sécurisés entre pairs.

Lors de **supervisions**, ils·elles prennent aussi un rôle d'accompagnement, de formateur·rices expert·es en la matière abordée. Dans les deux cas, la formation, l'expérience et les connaissances en matière de bien-être au travail de chacun·e sont fortement sollicitées.



En **2025** , l'ABBET a pu soutenir les personnes suivantes par le biais de supervisions et intervisions suivantes :

- **Conseiller·ères en prévention débutant·es** (3 sessions de supervision)
- **Conseiller·ères en prévention** (6 séances d'intervision)
- **Personnes de confiance** (4 séances d'intervision)
- **Directions/coordinations** (8 séances de supervision)


8 Risk'OJob
Art of Games
GW 10.6KG
NW 9.9KG
ABBET
GUIDE PROVISOIRE
RISK'JOB

2.3. Les outils

Créer des **outils pédagogiques** utiles et ancrés pour **sensibiliser et rendre plus accessible la législation sur la prévention et la protection de la santé** fait pleinement partie de l'ADN de l'ABBET.

Une série de ces outils est déjà disponible et bien connue des acteur·rices du bien-être au travail : la **BOBET** (Boite à Outils du Bien-Etre au Travail), le **Guide** du bien-être au travail, des **capsules-vidéo** pour introduire des notions-clés du bien-être au travail, des vidéos ainsi que des **brochures thématiques** sur des thèmes spécifiques tels que l'incendie, le nettoyage et les produits d'entretien, ou encore la fonction de conseiller·ère en prévention.

En 2025, l'équipe a **poursuivi sa collaboration** avec deux opérateurs-concepteurs de jeux (Game Spirit et Art of Games) pour le développement de **trois outils pédagogiques et interactifs : un jeu plateau, un jeu panneau et un quiz en ligne.**

Après plus de **deux années de travail intensif** pour en créer le contenu et peaufiner les concepts, nous avons eu la grande fierté de présenter ces outils, conçus au plus près des réalités de terrain des associations du secteur non marchand, lors d'une rencontre bien-être qui a eu lieu au mois de novembre 2025.

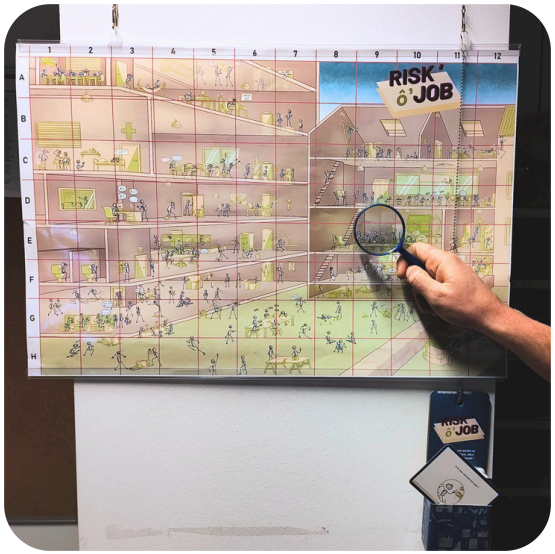
Ce fut en même temps le lancement de la compagne de distribution des jeux aux associations faisant partie de nos secteurs.

Nos trois nouveaux jeux-outils pédagogiques et interactifs :

JEU DE PLATEAU "RISK'Ô'JOB



JEU-PANNEAU "MACHINE À CAFÉ"



QUIZ EN LIGNE "TÊTENPAIX"



Le quiz en ligne (en cours de finalisation) permettra aux acteur·rices de la prévention, de tester et d'approfondir leurs connaissances de la législation en matière de bien-être au travail.

JEU DE PLATEAU "RISK'Ô'JOB



OBJECTIFS ?

→ **Sensibiliser, impliquer et initier les équipes** autour d'un sujet essentiel : le bien-être au travail et l'analyse des risques !

À travers des situations concrètes et des échanges guidés, ce jeu permet aux participant·es :

- d'ouvrir un **espace d'échange** sur le bien-être au travail ;
- de **développer un regard critique et vigilant** sur les situations de travail ;
- d'**identifier les leviers d'action** possibles pour améliorer nos contextes professionnels

Il se joue en **deux temps** :

- Une 1ère partie : analyse de situations fictives, créées à partir de l'expérience de terrain de l'équipe de l'ABBET.
- Une 2ème partie : focus sur vos propres réalités de travail.

OBJECTIFS DE LA DEUXIEME PARTIE DU JEU PLATEAU RISK-Ô-JOB

- **Initier** à une analyse de risques globale (7 domaines)
- **Réfléchir** ensemble aux **mesures de prévention**
- Permettre un **espace d'échange**
- Avoir un **cadre clair** pour que les **discussions** soient **constructives**, **respectueuses** et utiles
- Et que chacun·e puisse **s'exprimer en sécurité**

LE JEU INVITE À :
FAIRE LE LIEN AVEC VOTRE QUOTIDIEN DE TRAVAIL
À OBSERVER VOTRE ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL
ET IMAGINER DES ACTIONS CONCRÈTES
POUR RENFORCER LE BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL AU SEIN DE VOTRE ÉQUIPE



CE GUIDE S'ADRESSE À TOUTE L'ÉQUIPE MAIS PLUS PARTICULIÈREMENT À **L'ANIMATEUR·RICE**

JEU DE PLATEAU "RISK'Ô'JOB

Exemples de cartes situations

RECTO

Philippe, coordinateur d'un centre qui accueille des personnes migrantes, croule sous la charge de travail.

Pour protéger ses équipes, il préfère ne pas déléguer. Il ne compte plus ses heures de travail et se sent très seul.

RISK' Ô' JOB



84

VERSO

Questions

- Quels pourraient être les risques pour Philippe ?
- Qu'est-ce qui contribue ou même aggrave la situation ?
- Quelles pistes de solution pourrait-on envisager ?

Risques

- Stress, épuisement, burn-out, déséquilibre vie privée/vie professionnelle, etc.

Facteurs de risque

- Travail solitaire, manque de soutien, surcharge de travail, etc.

Pour aller plus loin...

- Qu'est-ce qui est mis en place pour soutenir les fonctions de direction/coordination au sein de votre association ?

RECTO

Josette est psy dans un centre de santé mentale.

Elle n'a pas de bureau ni d'armoire attitrés et trimballe régulièrement avec elle les dossiers des patients d'un bureau à l'autre et d'un étage à l'autre.

RISK' Ô' JOB



2

VERSO

Questions

- Quels pourraient être les risques pour Josette ?
- Qu'est-ce qui contribue ou même aggrave la situation ?
- Quelles pistes de solution pourrait-on envisager ?

Risques

- Risque d'épuisement
- Risque d'égarer les dossiers
- Risque de ne pas respecter le RGPD
- Risque d'accident (chute)

Pistes d'actions préventives

- Rapporter les locaux de l'institution en fonction des besoins (et régulièrement remettre en question la répartition des locaux dans votre institution ?
- Mettre en place un système d'archivage digital, permettant d'accéder à tous les dossiers via les ordinateurs du centre
- Fournir à chaque travailleur·euse un emplacement pour y ranger des affaires en toute sécurité

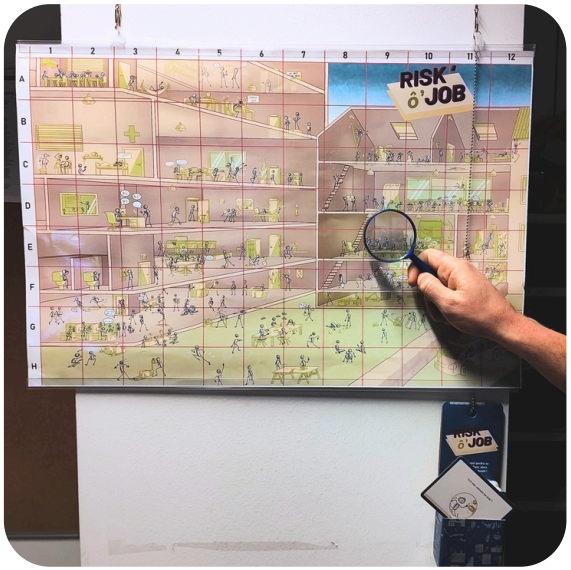
Pour aller plus loin...

- Dans votre institution, y a-t-il suffisamment d'espaces de rangement sécurisés et facilement accessible ?
- Avez-vous un programme informatique sécurisé pour les données sensibles ?
- Comment est organisée la répartition des locaux dans votre institution ?

JEU-PANNEAU "MACHINE À CAFÉ"

Complément au jeu «RiskÔJob», ce jeu se présente sous la forme d'un **panneau illustré à accrocher dans un local d'équipe** avec des **cartes thématiques.**

Il vise à nourrir les échanges et à développer un regard critique et vigilant sur les situations à risque en milieu de travail.





OBJECTIFS ?

→ **Inciter les équipes** à parler de leur travail et de son environnement

→ **Donner** quelques **infos utiles**, les **sensibiliser** à des questions liées au bien-être au travail et à la prévention des risques



Sur le modèle de «Où est Charlie ?», il s'agit de **retrouver une situation à risque spécifique** à l'aide d'une formule plus ou moins sérieuse servant d'indice avec une **illustration** fourmillant de mises en scènes assez «chaotiques».

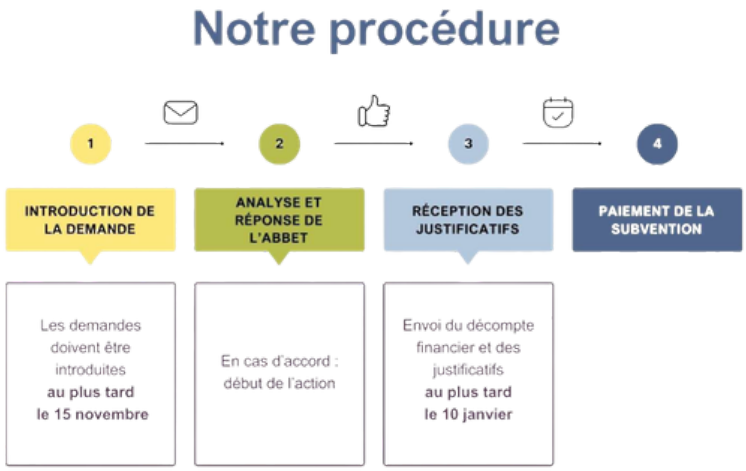
Le **verso** de chaque carte indice reprend quelques **éléments utiles autour de la thématique concernée pour nourrir les réflexions** (bonnes pratiques, conseils, informations, ...).

2.4. Les bourses

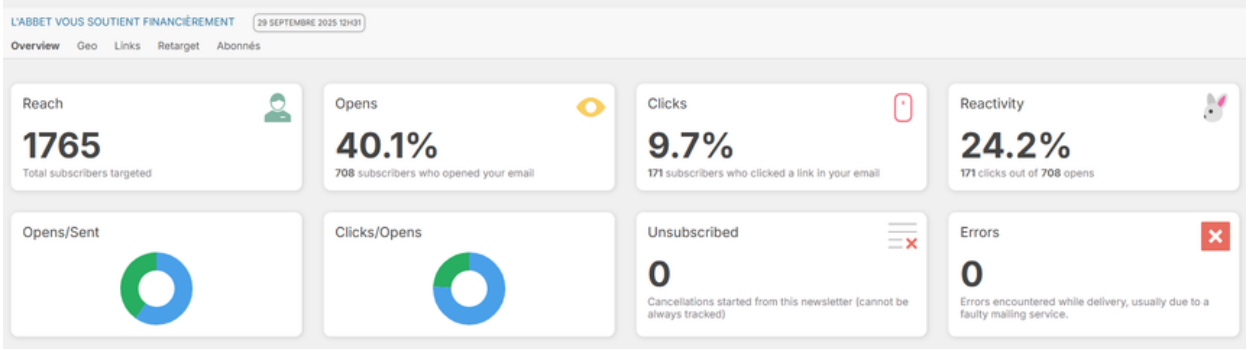
L'ABBET soutient financièrement les associations dans la mise en place d'actions en faveur du bien-être au travail (remboursement de frais liés à l'achat de matériel ergonomique, de frais d'accompagnements collectifs, de formations, d'analyse de riques, etc.) en leur octroyant des bourses.

"La communication ciblée a contribué à plus de demandes de bourses."

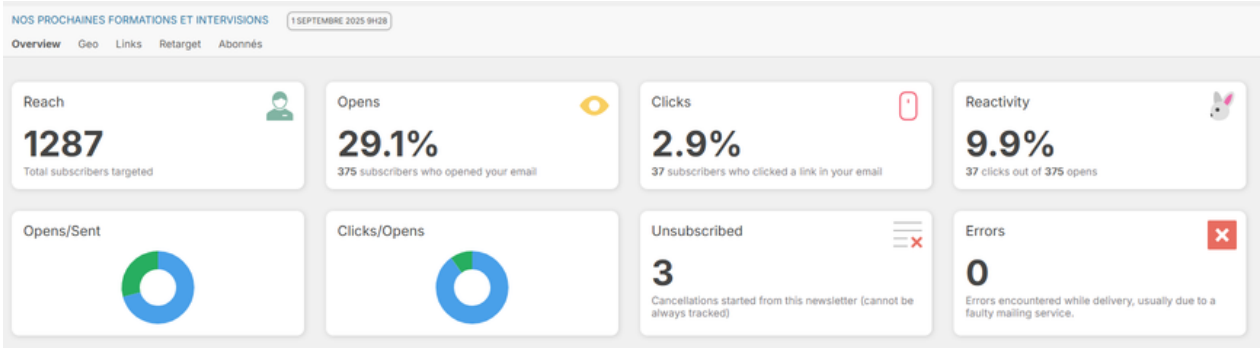
Cette année, grande est notre joie de constater que **l'enveloppe des actions secteurs a été bien utilisée par les différents secteurs,** ce qui n'était pas le cas jusqu'ici. La quasi-totalité du budget COCOF et plus de 90% du budget COCOM ont servi aux secteurs pour la mise en place d'actions en faveur du bien-être au travail des travailleur·euses de terrain.



Exemple de statistiques relatives aux communications sur les bourses



Exemple de statistiques relatives aux communications sur les événements de l'ABBET



L'augmentation de l'utilisation du budget disponible a été observée dans quasi tous les secteurs, mis à part le secteur des personnes âgées.

La sous-utilisation de cette enveloppe pour les séniors reste un challenge pour l'équipe de l'ABBET qui doit adapter son offre à un secteur avec des réalités, des priorités et des besoins qui leur sont spécifiques.

"La quasi-totalité du budget COCOF et plus de 90% du budget COCOM ont servi aux secteurs pour la mise en place d'actions en faveur du bien-être au travail."

BOURSES	2021	2022	2023	2024	2025
Frais Act Thématiques ISAJH	26.548,52 €	23.529,09 €	36.525,00 €	34.460,96 €	20.188,69 €
Frais Act Thématiques ETA	37.554,88 €	38.568,07 €	52.681,68 €	38.638,93 €	52.902,47 €
Frais Act Thématiques ASSS	30.079,43 €	39.519,89 €	44.784,00 €	50.273,30 €	52.413,99 €
Frais Act Thématiques SAD	15.339,25 €	20.323,00 €	19.044,72 €	20.240,00 €	20.240,00 €
Frais Act Thématiques ISP	8.795,88 €	6.209,51 €	5.058,65 €	10.437,10 €	17.723,58 €
Frais Act Thématiques CS	5.834,32 €	26.574,35 €	11.260,62 €	15.752,25 €	23.662,79 €
	124.152,28 €	**154.723,91 €**	**169.354,67 €**	**169.802,54 €**	**187.131,52 €**
	2021	**2022**	**2023**	**2024**	**2025**
Frais Act Thématiques BICO	13.954,63 €	16.695,54 €	19.475,42 €	18.031,38 €	22.763,27 €
Frais Act Thématiques ESS	1.920,00 €	13.261,36 €	21.555,82 €	19.224,57 €	23.649,57 €
Frais Act Thématiques PA - OZ	3.384,14 €	2.932,22 €	4.980,71 €	10.024,49 €	7.407,05 €
	19.258,77 €	**32.889,12 €**	**46.011,95 €**	**47.280,44 €**	**53.819,89 €**

Coté COCOF, zoomons sur le secteur Social-Santé-Ambulatoire où nous constatons que l'enveloppe attribuée au secteur dans le cadre des accords tripartites est largement dépassée d'année en année.

Le système de vase communiquant permet en général d'absorber l'excédent : le « non utilisé » par les uns pouvant couvrir le dépassement d'enveloppe par les autres lorsque le pouvoir subsidiant est le même.

La sous-utilisation des enveloppes par les secteurs ISP et ISAJH cette année ont permis aux secteurs cohésion sociale et social-Ambulatoire de couvrir plus de bourses.

Ce dépassement d'enveloppe démontre peut-être que les besoins du secteur Ambulatoire sont plus grands que les financements mis à sa disposition.

"Une réflexion avec le secteur SSA semble importante pour convenir du besoin spécifique à couvrir avec l'enveloppe de l'ABBET."

Utilisation de l'enveloppe ABBET par le secteur SSA	
Analyse des risques	1.202,60 €
Formation secourisme	2.550,00 €
Catalogue FormAction	11.619,44 €
Bilans de compétence	8.350,66 €
Accompagnement d'équipe	28.691,29 €

Un autre constat intrigue notre équipe concernant les bourses attribuées au secteur SSA : la majorité des actions financées avec l'enveloppe ABBET sont des actions existantes et finançables via d'autres canaux.

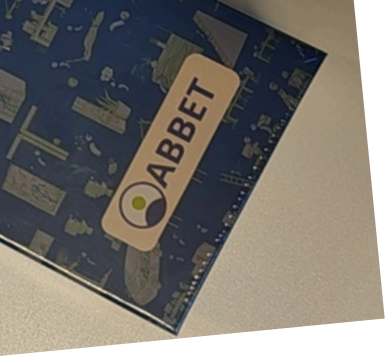
En effet, les bourses demandées concernent principalement des actions aussi financées par les fonds telles que les bilans de compétences, les formations en secourisme (disponibles via FormAction) et les accompagnements et supervisions d'équipes.

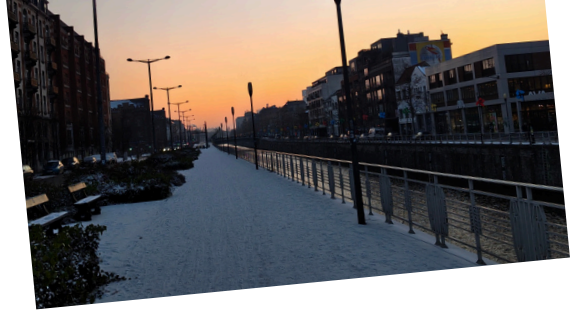
Les actions spécifiques ABBET liées au bien-être au travail telles que l'embauche complémentaire pour conseiller·ère en prévention, ou pour personne de confiance, ou encore l'accompagnement de la direction/coordination n'ont pas été retenues par le secteur.

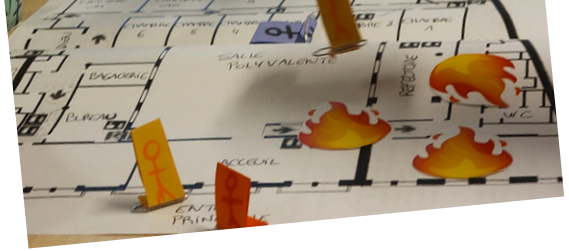
Le public-cible des financement ABBET qui est composé spécifiquement des acteurs du bien-être n'est donc que faiblement atteint. Il y a lieu de se demander quel est la plus-value de l'ABBET pour la gestion des bourses pour ce secteur.

Une réflexion avec le secteur semble importante pour convenir du besoin spécifique à couvrir avec l'enveloppe ABBET.

Vous souhaitez en savoir plus sur les bourses gérées par l'ABBET pour les différents secteurs ? Nous vous invitons à vous rendre sur la page dédiée de notre site : https://abbet.be/services/financements/ ou de prendre contact via bourses@abbet.be.

















L'ABBET c'est aussi, ...









3. L'ANALYSE DE NOTRE TRAVAIL

3.1. Les difficultés rencontrées par nos bénéficiaires

Les restrictions financières

Une grande partie des asbl rencontrées est touchée par les restrictions mises en place par le gouvernement, notamment dans les secteurs médico-sociaux. La réduction des financements impacte la pérennité de certains services, une diminution des effectifs sur le terrain, des services et ou projets doivent fermer leurs portes alors que les besoins de terrain sont toujours bien présents.

Dans ces conditions, les travailleur·euses sont de plus en plus soumis·es à des tensions, ils·elles essaient de tenir afin de soutenir le public pris en charge mais s'épuisent progressivement ; certain·es finissent par tomber malades, ce qui reporte une charge supplémentaire sur leurs collègues et renforce ce cercle vicieux. Les équipes sont confrontées à un sentiment d'impuissance car elles ne peuvent pas (ou plus) aider le public comme il faudrait et comme elles le souhaiteraient, faute de moyens.

Les travailleur·euses se lancent souvent dans des recherches de financement (appels à projet ou autres) pour tenter de pérenniser tel ou tel projet. Cette activité administrative prend du temps sur leurs missions de base et renforce le sentiment d'impuissance car pas assez de temps à consacrer aux bénéficiaires et/ou à la mission principale de l'association. Cela peut mener à une perte de sens dans le travail.

Les injonctions des pouvoirs subsidiants

Au travail de terrain de base s'ajoute le fait que les équipes sont de plus en plus sollicitées par les instances subsidiantes à fournir des chiffres/statistiques de leurs activités pour démontrer/justifier l'efficacité de leur travail. Cette tâche mobilise une part importante de leur temps au détriment d'autres missions, et le temps qui y est consacré ne peut être comptabilisé ni rentabilisé nulle part. Exiger un travail administratif de la part des associations et de leurs travailleur·euses, sans toutefois prévoir les heures (financements) pour semble contradictoire et mène à une pression ressentie par tous·tes les personnes concernées.

Le public et ses besoins en évolution

La numérisation généralisée des services et les problématiques multifactorielles auxquelles font face les bénéficiaires (difficultés sociales/familiales/médicales, etc.), demandent aux équipes de répondre à des besoins de plus en plus diversifiés pour lesquels elles ne sont pas forcément compétentes et auxquels les travailleur·euses devraient se former. Ceci est cependant difficilement réalisable étant donné l'absence de moyens en termes de de temps (pouvoir libérer un·e travailleur·euse) et/ou financiers, comme on vient de le voir plus haut. Les missions des asbl sont impactées car les champs d'action sont susceptibles de bouger avec parfois un manque de formations/d'outils pour accompagner les nouvelles problématiques. Cela nécessite de définir en équipe des limites collectives vis à vis des accompagnements des bénéficiaires.

Le manque de temps des travailleur·euses peut également impacter le travail de réseau qui permettrait de (ré-)orienter des bénéficiaires vers des structures plus adaptées. D'un autre côté, les services vers lesquels les équipes pourraient potentiellement réorienter sont eux aussi souvent saturés.

Les infrastructures inadaptées aux réalités de terrain

De nombreuses associations du secteur non marchand à Bruxelles exercent leurs activités dans des bâtiments vieillissants, souvent peu adaptés aux réalités actuelles du travail. Mauvaise isolation thermique, éclairage insuffisant, problèmes d'humidité, ventilation inadéquate ou aménagements peu ergonomiques pèsent quotidiennement sur les équipes et leurs conditions de travail.

Si les directions sont souvent conscientes de ces difficultés, elles disposent rarement des moyens financiers, du temps ou encore des connaissances techniques nécessaires pour entreprendre les travaux d'amélioration indispensables.

Dans un contexte budgétaire déjà tendu, ces enjeux matériels constituent un défi supplémentaire pour des structures dont l'énergie est avant tout consacrée à leurs missions sociales.

Le manque de formation et d'information des acteur·rices du bien-être au travail

Nous constatons que dans la grande majorité des associations où nous avons pu intervenir sur le terrain que les acteur·rices du bien-être manquent encore et toujours de formation et d'informations en la matière.

Ainsi, la direction/coordination et la ligne hiérarchique, premières responsables du bien-être au travail au sein de l'équipe ne sont souvent pas au courant des obligations légales qui leur incombent en la matière.

Préoccupées et occupées par de nombreuses sollicitations et contraintes liées aux activités ainsi qu'au financement de celles-ci, ces personnes n'ont souvent tout simplement pas le temps de s'y intéresser/atteler. Elles ne savent pas toujours non plus vers qui se tourner en vue d'avoir les informations nécessaires.

Pour outiller au mieux et sensibiliser les conseiller·ères en prévention et les employeurs, l'équipe de l'Abbet prend soin d'ajuster au mieux les formations, ateliers, rencontres bien-être, intervisions et supervisions en lien avec les besoins de terrain. Pour en citer quelques-uns : la formation sur l'essentiel de la loi permet d'avoir les bases de la législation sur la loi en deux journées ; via des ateliers plus spécifiques comme « Elaborer mon plan global et plan d'action », nous essayons d'outiller au mieux les employeurs à leurs obligations légales. Le jeu Riskôjob et le quiz ont été élaborés dans la même logique.

Les difficultés organisationnelles

Les difficultés organisationnelles rencontrées le plus souvent dans les asbl sont :

- une difficulté de savoir « qui fait quoi », de comprendre quels sont les rôles et responsabilités des un·es et des autres. L'organigramme avec les liens hiérarchiques et les descriptifs de fonction ne sont pas clairs et cela qui impact les processus décisionnels (qui prend quelle décision). Ce manque de clarté entraîne des incompréhensions, des attentes des un·es envers les autres, des non-dits qui peuvent mener à des tensions et conflits interpersonnels.

- des difficultés en lien avec les réunions d'équipe : comment les organiser, les animer ? Qui est présent ? Quelles règles à respecter ? Qui a quel rôle ? Parfois il y a trop de réunions et elles sont inefficaces, soit il y a un manque de réunion car on ne prend pas le temps de les organiser et du coup la co-construction autour du projet institutionnel en est impactée car les équipes n'ont pas la possibilité d'échanger sur les missions et la prise en charge des bénéficiaires.

- un manque de soutien, de moments formes pour échanger sur le travail (sous forme de supervision clinique et/ou institutionnelle, d'entretien de fonctionnement par exemple) pour le travail de terrain : les travailleur·euses n'ont pas toujours la possibilité de déposer des choses difficiles rencontrées sur le terrain ou vécues en équipe, de déposer leur charge émotionnelle, d'échanger sur les pratiques de travail, de co-construire des façons de travail, etc.

- un manque de politique d'accueil et d'accompagnement des nouvelles personnes qui arrivent dans l'équipe : qui accueille et accompagne ces personnes ? comment leur transmettre la culture/l'historique de l'asbl tout en valorisant leur nouvelle vision des choses/expériences ? quels sont les entretiens prévus en cours de route (entretien d'étonnement etc.) ? Il en est de même pour les départs d'une institution : comment préparer la personne et l'équipe à ce départ par exemple ?

Dans les rapports d'analyse de risques, nous essayons au mieux de donner des recommandations voire des pistes de solution aux difficultés rencontrées par les équipes et mettons progressivement sur pied des outils et/ou formations/ateliers/rencontres bien-être/supervisions pour cibler au mieux les difficultés rencontrées par nos bénéficiaires.

Ainsi, nous avons décidé en 2025 de proposer une rencontre bien-être sur la thématique de l'accueil des nouveaux·elles collègues. Nous avons également mis sur pied une intervision dédiée aux personnes de confiance. Ces dernières sont une ressource importante pour les équipes mais leur fonction manque souvent de valorisation et de soutien.
Les groupes de supervision pour les coordinations/directions continuent à être proposées également et permettent aux lignes hiérarchiques d'échanger et se soutenir mutuellement.

D'autres thématiques sont en cours de développement et verront le jour au courant de l'année 2026 : un atelier sur "comment gérer une réunion d'équipe efficace" et un autre sur "comment mener un entretien de fonctionnement" sont en cours de développement.

Les difficultés institutionnelles

Nous constatons que bon nombre d'asbl ont connu une expansion rapide de leurs services. Cela engendre de facto l'engagement de nouvelles personnes et un besoin de structurer le travail (établir des règles équitables pour tou·tes, des procédures de communications adaptées, structurer via des fonctions hiérarchiques la prise de décision, intégrer et articuler la vision des ancien·nes travailleur·euses et des nouveaux·elles dans les pratiques etc.).

Cette structuration est un cheminement énergivore et un enjeu majeur consiste à ce qu'elle soit soutenante pour les équipes et qu'elle ne se fasse pas au détriment de la qualité des services, phénomène qui arrive malheureusement parfois.

3.2. Les difficultés rencontrées par notre équipe

Les difficultés rencontrées et les propositions de changement/ressources

Le cadre d'intervention

Le fait que la direction soit régulièrement la seule fonction à recevoir le rapport d'analyse de risques, engendre le fait qu'elle soit parfois la seule instance de l'institution qui détienne ces résultats. Cela peut compliquer le suivi et la mise en œuvre des recommandations si cette dernière n'est pas partie prenante du processus d'analyse (que ce soit par manque de temps, d'intérêt ou autre).

De même, notre intervention lors d'une analyse de risques se termine a priori lors de la remise du rapport à la direction. Nous ne savons pas ce qui se passera avec le rapport par la suite et cette incertitude peut être éprouvante à vivre, surtout lorsque l'on sait que certain·es travailleur·euses, rencontré·es lors de l'analyse de risques, sont en souffrance.

Pour pallier ces difficultés rencontrées, nous avons décidé d'adapter et d'élargir notre cadre d'intervention : nous spécifions dans le document concerné que l'Abbet, au-delà du fait de transmettre le rapport à la direction, le fait également parvenir à l'OA et au·à la conseiller·ère en prévention interne de l'institution concernée. Le cadre d'intervention reprend aussi le fait que la direction doit s'engager à remettre le rapport aux organes de concertation de l'institution (CPPT, et/ou, à défaut, à la délégation syndicale) ainsi qu'au service externe de prévention (SEPPT).

Une autre modification supplémentaire y a été ajoutée : celle d'organiser une réunion de suivi par l'Abbet avec le CPPT (ou, à défaut, la délégation syndicale ou le groupe transversal) 6 mois après la remise du rapport afin d'évaluer collectivement le processus et de soutenir de soutenir la mise en œuvre du plan de prévention, en identifiant les avancées, les difficultés rencontrées et les moyens d'y répondre.

Le groupe transversal lors des analyses de risques psychosociale

Le groupe transversal fait partie de notre méthodologie, il inclue des représentant·es des groupes et de la ligne hiérarchique rencontrés jusque-là. Sur base d'une première grille de lecture proposée par l'Abbet sur les principales ressources et difficultés qui traversent l'institution, le groupe identifie des pistes de réflexions et d'actions pour en améliorer le fonctionnement.

Lorsqu'il y a des tensions ou des conflits au sein d'une équipe, la mise en place de ce groupe peut s'avérer délicate. Tandis que les collègues absent·es risquent de se sentir exclu·es, les personnes présentes peuvent hésiter à s'exprimer librement en raison de dynamiques relationnelles et de rapports de force potentiels.

Bien que le groupe transversal reste un outil important quant à l'élaboration de pistes de solution avec les équipes, il s'agit de l'adapter à chaque situation de terrain rencontrée afin d'éviter les difficultés précitées.

Les listes d'attente

L'équipe de l'Abbet est confrontée à une demande d'analyses de risques engendrant de longues attentes pour les bénéficiaires.

Afin de répondre à cette difficulté, l'équipe de l'ABBET a élaboré un courriel destiné aux asbl demandeuses, dans le but de les accompagner dans leurs démarches et d'identifier d'autres pistes de solution (bénéficier d'une bourse, prendre contact avec leur service externe etc.). A côté du mail envoyé, un coup de fil en parallèle d'un·e conseiller·ère en prévention (CP) permet également de clarifier la demande car les employeurs ont parfois des informations erronées concernant leurs obligations en matière de bien-être au travail et/ou confondent les services proposés par l'ABBET. Ces démarches (mail et coup de fil) aident à réduire les listes d'attente.

Face à la demande croissante d'analyses de risque, nous mettons l'accent sur l'importance qu'a la fonction du·de la conseiller·ère en prévention interne dans les questions du bien-être au travail et la nécessité que cette personne soit bien formée en vue qu'elle soit à même d'effectuer des analyses au sein de l'institution dans laquelle elle travaille. L'ABBET souhaite soutenir cette fonction entre autres via des ateliers « Je débute en tant que conseiller·ère en prévention » et via des intervisions destinées aux conseiller·ères en prévention. Dans la même idée, nous souhaitons soutenir, sensibiliser et former les employeurs à leurs obligations en lien avec le bien-être au travail afin que ces derniers puissent jouer pleinement leur rôle et prendre leurs responsabilités en la matière. La formation « L'essentiel de la loi du bien-être au travail » et les ateliers sur comment remplir le formulaire destiné au SIPPT sont prévus à cet effet.

Les outils développés par l'équipe (les jeux Risk'Ô'Job, le quiz) vont dans ce sens, ils visent en effet à sensibiliser les acteur·rices du bien-être au travail aux différentes responsabilités en la matière.

La coordination en binôme

2025 a également été marquée par une évolution importante dans l'organisation interne de l'association, avec la mise en place d'une coordination en binôme. Ce choix répond à une volonté de renforcer la transversalité du travail mené au sein de l'équipe et de favoriser une meilleure articulation entre les deux pôles de l'association : le pôle psychosocial et le pôle des conseiller·ères en prévention généralistes.

Chacune des deux coordinatrices étant issue de l'un de ces pôles, cette organisation permet de mieux prendre en compte les réalités, les enjeux et les spécificités de chaque domaine d'expertise, tout en développant une vision commune des missions de l'association.

Au-delà du partage des responsabilités, cette coordination conjointe vise à soutenir une dynamique de collaboration plus étroite entre les membres de l'équipe, à fluidifier la circulation des informations et à renforcer l'intégration des approches dans l'accompagnement des bénéficiaires.

Elle contribue également à assurer une plus grande continuité dans le suivi des projets et des dossiers, tout en permettant un soutien mutuel dans les fonctions de coordination.

Le départ d'une conseillère en prévention généraliste

Cette année a également été marquée par le départ d'une collègue du pôle des conseillers en prévention généralistes. Cette absence a fragilisé temporairement le fonctionnement du pôle et a eu des répercussions sur les délais de certaines interventions.

Dans un contexte où les actions transversales nécessitaient une mobilisation importante de l'équipe, et où l'une des deux conseillères en prévention restantes a aussi connu un changement de fonction pour une partie de son temps de travail, des arbitrages ont dû être réalisés afin de maintenir les priorités collectives.

Cette période a mis en lumière la charge importante portée par le pôle ainsi que la nécessité de consolider ses ressources. L'arrivée en septembre d'Alexandre, a permis de redynamiser le pôle généraliste, qui a depuis retrouvé sa capacité d'action et de réponse auprès des bénéficiaires.

Les compétences et l'expérience d'Alex viennent utilement compléter celles de l'équipe en place. Dynamique et enthousiaste, il a rapidement su s'adapter à notre public et trouver sa place au sein de l'équipe.

Encore plus de mouvements dans l'équipe

Un autre remplacement au sein de l'équipe a eu lieu en été : notre responsable communication et administration nous a quittés pour suivre d'autres horizons professionnels, guidée par des envies d'aventure et de découverte.

Elle a été remplacée par Olivia, qui a pris ses fonctions avec enthousiasme, sérieux et une étonnante capacité à comprendre rapidement nos acronymes parfois… créatifs. Elle s'est très vite intégrée à l'équipe et assure désormais ses missions avec efficacité et bonne humeur, ce qui n'est pas négligeable dans notre quotidien bien rempli.

Dans le même temps, Françoise est venue prêter main forte à l'équipe en tant que responsable de projet, notamment pour soutenir la mise à jour de l'outil BOBET — un chantier qui mérite presque son sa propre équipe de développement. Grâce à son aide précieuse, ce travail a pu avancer de manière structurée et efficace, tout en apportant un souffle bienvenu dans une période particulièrement dense.

Le travail en binômes

Les analyses de risques (globales, incendie et psychosociales) se font toujours en binôme. L'équipe considère cela comme une grande ressource. Cette façon de travailler permet en effet de prendre note des entretiens avec les travailleur·euses avec précision, de mieux appréhender des situations complexes et d'analyser les problématiques et les enjeux avec davantage de recul et de pertinence.

Il en est de même pour les formations données. Les binômes lors des formations sont parfois mixtes (CPAP et CP généraliste). Cela permet d'avoir différents points de vue et des connaissances complémentaires à partager avec les participant·es.

D'autre part, la collaboration entre les deux pôles (CPAP et généraliste) nécessite des efforts pour ajuster et construire un langage et une compréhension communs et pour articuler les informations à transmettre au public les deux fonctions peuvent avoir des référentiels et des modes de communication différents.

Les réflexions de l'équipe en lien avec le fait s'il faut ou pas renforcer les activités communes entre les deux pôles sont encore en cours. Elles sont thématisées et travaillées lors des réunions et des supervisions d'équipe.


Le bonheur
L'ART EST LE FRUIT DE LA CRÉATIVITÉ DES GENS LIBRES
TREAT YOUR WORKERS LIKE YOUR CUSTOMERS
Laisser du temps au temps
GREAT
créativité
NOUVELLE
À DÉCOUVRIR NOUVELLE FORMULE + CRÉATIF + VIVANT + INSPIRANT
NOTHING IS PERFECT
OUVERT
PAS SI SAGES
ABBET
CONNAÎTRE PRÉCISÉMENT SES VALEURS PERMET D'AVOIR UNE BOUSSOLE POUR DÉTERMINER CE QUI COMPTE VRAIMENT
Mais qui sont-elles ? Et qui est-il ?
SEWING forever
HOUSEWORK WHENEVER
« Nous croyons que le pouvoir des gens est plus fort que les gens au pouvoir. »
FOLIE
Les tempêtes donnent des racines plus profondes aux chênes.
SUGAR
Femmes
Nous
L'Avenir
INTERVENTION
vif
Collectif
DÉCRYPTER
Madame Débordée
Pour aller plus loin
ILS PEUVENT PARCE QU'ILS PENSENT QU'ILS PEUVENT
PLANNER
café is always a good idea
Focus
GOOD IDEA

4. CONCLUSIONS

L'année 2025 a permis de renforcer l'ABBET grâce à l'engagement de nouveaux collègues ainsi qu'à une coordination de l'ASBL assurée, depuis avril 2025, en binôme. Cette consolidation de l'équipe a permis de poursuivre le déploiement et la diversification des services proposés aux associations, notamment à travers l'offre de formations, d'ateliers et de supervisions/intervisions destinés aux acteur·rices du bien-être au travail.

Les dispositifs d'intervention liés aux analyses des risques font également l'objet d'évaluations régulières et d'adaptations en fonction des besoins identifiés sur le terrain ainsi que des réajustements issus de l'évaluation collective de nos pratiques.

Dans cette perspective, les outils d'animation utilisés lors des entretiens collectifs et des sessions d'intervision ont été améliorés (recours à des supports visuels, check-lists de visites des lieux, etc.), afin de favoriser davantage la participation collective et l'implication des équipes dans l'identification des risques au travail. La composition des groupes transversaux mobilisés dans le cadre des analyses psychosociales a également été revue, dans le but de renforcer la concertation et la construction d'une vision commune autour des priorités d'action.

Par ailleurs, après deux années d'investissement important de l'équipe, nous avons pu entamer la diffusion du jeu pédagogique « RiskôJob », conçu pour sensibiliser et initier les équipes à une démarche d'analyse des risques de manière ludique. L'atelier développé dans ce cadre a rencontré un vif succès en fin d'année, ce qui est de bon augure pour la suite et les prochaines séances prévues.

Afin de répondre au mieux à nos missions dans les années à venir, plusieurs priorités ont été définies. Parmi celles-ci figurent notamment le développement des actions de prévention des troubles musculosquelettiques, la mise en place d'accompagnements collectifs autour de thématiques spécifiques liées au bien-être au travail et aux dynamiques d'équipe, la diffusion régulière d'une newsletter d'information (veille législative, actualités sectorielles, événements pertinents, etc.), ainsi que la finalisation de la mise à jour de la BOBET.
Toutefois, afin de rendre ces objectifs soutenables pour l'équipe et en l'absence de nouveaux engagements, un rééquilibrage avec les autres services proposés sera nécessaire.

Enfin, ce rapport d'activité ne peut faire abstraction du contexte social et politique ayant marqué l'année 2025, notamment l'absence de gouvernement bruxellois jusqu'en février 2026 ainsi que les annonces de coupes budgétaires dans le secteur associatif.

Nos interventions nous ont permis de mesurer à quel point l'incertitude entourant les budgets et les financements du secteur non marchand place de nombreuses associations — et leurs équipes — dans une situation de forte insécurité et d'instabilité. Les pertes d'emploi, l'arrêt ou le non-financement de certains projets spécifiques, ainsi que l'absence d'interlocuteur politique, constituent des sources majeures de stress et de tensions sur le terrain.
Ces éléments fragilisent les conditions nécessaires à un accompagnement social de qualité, dans un contexte où les moyens disponibles apparaissent déjà insuffisants pour répondre aux besoins de publics toujours plus fragilisés.

Comme en 2024, nous continuons dès lors à considérer que notre mission — soutenir le bien-être au travail de celles et ceux qui prennent soin des autres — est plus que jamais essentielle. Toutefois, afin d'éviter une approche superficielle ou purement « marketing » du bien-être au travail, cette attention doit d'abord passer par la réaffirmation de l'importance de garantir, pour ces métiers essentiels, des moyens suffisants et des conditions de travail permettant de « bien faire son travail » tout en se préservant.

L'ÉQUIPE DE L'ABBET