

Projet de Prévention des Risques Psychosociaux

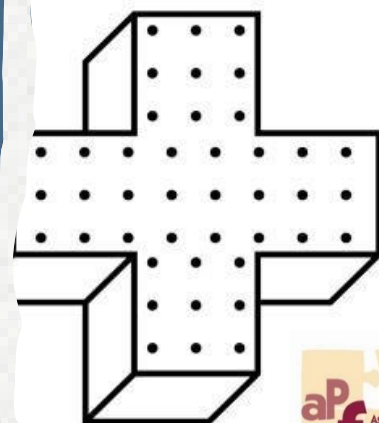
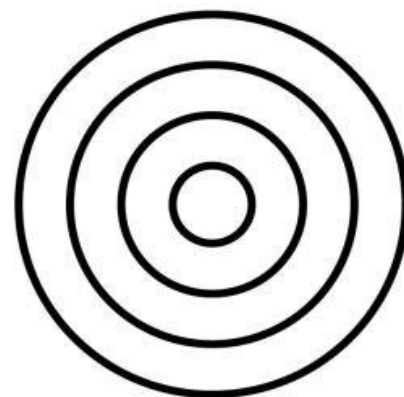
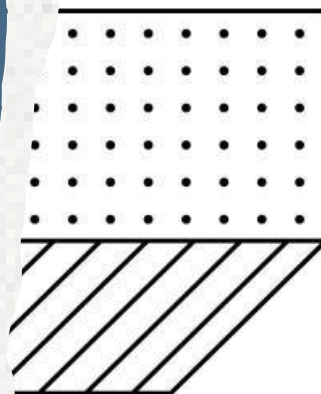
CATALOGUE DES ACTIONS

Ateliers

Accompagnements collectifs

Analyse des risques

Questionnaire en ligne



4 champs d'action

Le projet de prévention des risques psychosociaux est un projet transversal multisectoriel mené par l'APEF, en collaboration avec le SPF Emploi. Tout le personnel des secteurs du non-marchand peut participer aux actions de prévention prévues pour l'année 2024. 7 opérateurs ont été sélectionnés pour vous proposer des ateliers, des accompagnements d'équipe et des analyses de risques en groupe. Vous pourrez ici trouver le détail de chaque action.

1. Les ateliers

12 ateliers intersectoriels interactifs sur diverses thématiques seront donnés en petits groupes à Bruxelles, Namur, Ottignies ou par visioconférence, et ce tout au long de l'année 2024.

Inscription via [l'extranet](#) ou un [formulaire en ligne](#)

2. Les accompagnements collectifs

12 formats d'accompagnements collectifs sont proposés un peu partout en Belgique francophone, jusque fin 2024.

Dossier de candidature disponible sur notre site ou à introduire via [l'extranet](#)

3. Les analyses des risques en groupe

2 types d'analyse des risques en groupe peuvent être sollicités. Elles s'établissent **sur-mesure** en tenant compte des particularités de l'organisation.

Dossier de candidature disponible sur notre site ou à introduire via [l'extranet](#)

4. L'analyse des risques par questionnaire

Une **analyse des risques par questionnaire** est mise à disposition depuis septembre 2023. Celle-ci est **co-construite avec les partenaires sociaux et les responsables des fonds**, afin de répondre aux spécificités et à la réalité de chaque secteur.

Dossier de candidature [disponible sur notre site](#) ou à introduire via [l'extranet](#)

Les ateliers

12 ateliers intersectoriels interactifs sur diverses thématiques seront donnés en petits groupes à Bruxelles, Namur, Ottignies ou par visioconférence, et ce tout au long de l'année 2024. **Plusieurs types de publics sont visés**, ensemble du personnel ou certains acteurs clés du bien-être au travail (direction, ligne hiérarchique, délégation syndicale...). Ces ateliers permettent **la découverte d'outils inédits** et **le partage d'expérience en groupe** de de façon brève et sur plusieurs sujets liés à la prévention des risques psychosociaux (absentéisme, analyse des risques, arrivées et sorties du personnes, burn-out, conflits, situation de crise, télétravail, travail en équipe, violence...).

► L'inscription se fait [sur l'extranet](#) ou via [un formulaire en ligne](#)

Il est également possible **d'introduire une demande d'atelier sur site** : les opérateurs ont la possibilité de **se déplacer dans votre organisation** pour y donner l'atelier de votre choix disponible dans ce catalogue.

► Vous pouvez vous inscrire via [notre formulaire en ligne](#)

Attention : il n'est pas possible d'annuler une session sur site au-delà de 15 jours avant son déroulement prévu.

RPS24-005	<u>Prévenir les risques psychosociaux au travail</u>	Cohezio
RPS24-008	<u>Accueillir les nouveaux collègues et accompagner les départs, une dimension de la prévention RPS</u>	Henallux
RPS24-001	<u>À quoi faut-il être attentif pour mener à bien et évaluer sa politique de prévention des risques psychosociaux ?</u>	Cohezio
RPS24-012	<u>Burn-out : retrouver son équilibre quand tout s'accumule...</u>	PSDD
RPS24-011	<u>Comment rassurer et apaiser après un événement traumatique ?</u>	PSDD
RPS24-006	<u>Sensibilisation du management à la gestion de crise</u>	Cohezio
RPS24-009	<u>Gestion des compétences et RPS</u>	CeRSO
RPS24-007	<u>Anticiper et gérer les RPS en télétravail : mettre les curseurs aux bons endroits</u>	Henallux
RPS24-004	<u>La cohésion d'équipe en travail hybride</u>	Cohezio
RPS24-003	<u>Cycle de sensibilisation à la gestion des risques psychosociaux pour les membres de la ligne hiérarchique</u>	Cohezio
RPS24-010	<u>Approche participative des risques et de la qualité de vie au travail : La méthode Team'Act</u>	PSDD
RPS24-002	<u>Comprendre le processus d'analyse des risques psychosociaux et exploration des différentes méthodologies possibles</u>	Cohezio

Les accompagnements collectifs

12 formats d'accompagnements collectifs sont proposés un peu partout en Belgique francophone, jusque fin 2024. Ces accompagnements sont **personnalisés et s'ajustent selon les besoins de l'institution** et des bénéficiaires. Ils peuvent être de courte ou longue durée, et consistent à évaluer les risques dans l'organisation, identifier les problèmes, ouvrir la discussion entre les membres de l'équipe, et **trouver des solutions adaptées, afin de surmonter les difficultés rencontrées.**

► L'inscription se fait [sur l'extranet](#) ou via [le formulaire téléchargeable en cliquant ici](#)

Accompagnement 1 :	Accompagnement collectif d'une équipe	Cohezio	p.20
Accompagnement 2 :	Accompagnement d'institutions et d'équipes à la prévention primaire du burn-out	Ceform	p.21
Accompagnement 3 :	Comprendre le burn-out pour agir sur ses déterminants individuels et organisationnels	PSDD	p.22
Accompagnement 4 :	Construire la « Boîte à outils » de l'équipe pour prévenir l'agressivité des bénéficiaires (jeunes et familles)	Ceform	p.23
Accompagnement 5 :	De la prévention à la transformation des risques psychosociaux en opportunités	CeRSO	p.24
Accompagnement 6 :	Et si nous décidions ensemble ? Prendre des décisions en équipe ou collectivement – Processus et méthodes	Ceform	p.25
Accompagnement 7 :	Gérer l'incertitude liée à un contexte de changement d'équipe	CeRSO	p.26
Accompagnement 8 :	Prévention primaire du burn-out : accompagnement d'équipe	CFIP	p.27
Accompagnement 9 :	Prévention primaire du burn-out : De la responsabilité individuelle à la responsabilité collective	CFSI	p.28
Accompagnement 10 :	Quelles clés pour accompagner la prévention primaire du burn-out ?	Henallux	p.29
Accompagnement 11 :	Réaliser un plan d'actions concrètes et spécifiques dans la perspective du bien-être et de la gestion des RPS au travail	PSDD	p.30
Accompagnement 12 :	Repérer les facteurs de risque organisationnels du burn-out et les transformer en défi d'équipe	CeRSO	p.31

Les analyses des risques en groupe

2 types d'analyse des risques en groupe peuvent être sollicités. Elles s'établissent **sur-mesure** en tenant compte des particularités de l'organisation. Elles abordent les différentes thématiques des risques psychosociaux ainsi que leurs conséquences, permettant de **réaliser un état des lieux** de la situation psychosociale d'une organisation à un moment donné. Elles sont interactives grâce à la participation des travailleur·euse·s, et effectives grâce à **l'établissement d'un plan d'action**.

► L'inscription se fait [sur l'extranet](#) ou via [le formulaire téléchargeable en cliquant ici](#)

Analyse 1 :	Analyse des risques psychosociaux via Focus group	Cohezio	p.32
Analyse 2 :	Approche participative des risques et de la qualité de vie au travail : la méthode Team'Act	PSDD	p.33

L'analyse des risques par questionnaire en ligne

Une **analyse des risques par questionnaire** est mise à disposition depuis septembre 2023. Celle-ci est **co-construite avec les partenaires sociaux et les responsables des fonds**, afin de répondre aux spécificités et à la réalité de chaque secteur. Il permet d'**établir un état des lieux des risques psychosociaux** de votre institution, et d'introduire éventuellement un accompagnement collectif. **Une analyse sectorielle** peut être tirée des informations récoltées.

Elle est menée par **PSDD**, en collaboration avec le **CeRSO** ; pour les détails, nous vous renvoyons à la page 32 ou sur cette [page WEB](#).

► L'inscription se fait [sur l'extranet](#) ou via [le formulaire téléchargeable en cliquant ici](#)

Pour être tenus informés de nos activités, n'hésitez pas à vous rendre régulièrement sur [la page RPS sur le site de l'APEF](#), et demandez à vous inscrire à la liste de mailing d'infos en écrivant à : bet@apefasbl.org

RPS24-005	Prévenir les risques psychosociaux au travail
Public cible	Personnel de direction, ligne hiérarchique (responsable d'équipe)
Opérateur	Cohezio
Objectifs	L'objectif de cette sensibilisation est d'informer les membres de la ligne hiérarchique sur le cadre légal entourant la prévention des risques psychosociaux au travail et ses implications pratiques. Les participants prendront connaissance des concepts clés, des procédures envisageables et de la manière dont ils peuvent apporter leur soutien, en tant que membre de la ligne hiérarchique, à la politique de prévention mise en place par leur employeur.
Programme	<ul style="list-style-type: none">• Cadre légal du bien-être psychosocial au travail : présentation des éléments clés du Code du bien-être et des obligations légales de l'employeur, de la ligne hiérarchique ainsi que celles des travailleurs.• Définitions et exemples de risques psychosociaux au travail• Explication des différents moyens mis à disposition du personnel (hiérarchie comprise) pour faire face aux risques psychosociaux au travail (acteurs de la préventions, procédures formelles et informelles)• Rôle de la ligne hiérarchique au niveau de la prévention et la protection des travailleurs
Localisation	Cohezio asbl Rue Eugene Thibaut 1A 5000 Namur
Date	Consultez la planification sur le site

RPS24-008	Accueillir les nouveaux collègues et accompagner les départs, une dimension de la prévention RPS
Public cible	Tout le personnel concerné par les risques psychosociaux au travail
Opérateur	Henallux
Objectifs	<p>Se doter d’outils pour</p> <ul style="list-style-type: none"> • Optimiser l’accueil et l’intégration des nouveaux collègues • Faciliter la qualité de la relation et des collaborations entre l’équipe en place et les nouveaux arrivants • Identifier les informations essentielles à transmettre dès l’entrée en fonction • Accompagner le départ des collègues sortants (offboarding).
Programme	<ul style="list-style-type: none"> • Intégration des nouveaux collègues (onboarding) <ul style="list-style-type: none"> - Identifier les enjeux et objectifs d’une intégration réussie - Impliquer différents acteurs dans la démarche et identifier les responsabilités de chacun - Evaluer les outils et démarches actuels pour le processus d’onboarding - Evaluer et clôturer la période d’intégration • Départs des collègues (offboarding) <ul style="list-style-type: none"> - Identifier les enjeux et objectifs d’un offboarding et son impact sur la « marque employeur » dans un contexte de « guerre des talents » - Comment communiquer de manière adéquate en interne sur le départ d’un collaborateur ? - Mettre en place les entretiens de sortie et analyser les données recueillies afin d’améliorer les prochains recrutements, voire la dynamique de fonctionnement de certaines équipes • Construire un plan d’action pour chaque processus revisité. <p>Formatrice : DEBATY Anne, créatrice de Motiv-action, formatrice et consultante en communication et en management, compte plus de 20 années d’expérience en tant que chef de projet et formatrice dans le domaine des ressources humaines et de la formation continue.</p>
Localisation	Henallux Rue de l’Arsenal 10 5000 – Namur
Date	Consultez la planification sur le site

RPS24-001	À quoi faut-il être attentif pour mener à bien et évaluer sa politique de prévention des risques psychosociaux ?
Public cible	Personnel de direction, ligne hiérarchique (responsable d'équipe), conseiller en prévention, délégation syndicale, personne de confiance
Opérateur	Cohezio
Objectifs	Permettre aux participants de faire un état des lieux de la politique actuelle qu'ils ont mis en place au sein de leur organisation. Analyser avec eux ce qui pourrait être amélioré. Les accompagner dans l'établissement d'un plan d'actions permettant de mettre en œuvre des actions concrètes.
Programme	<ul style="list-style-type: none"> • Rappel du cadre de la journée : qu'entend-on par politique de prévention des risques psychosociaux au travail ? qu'elles sont les obligations légales en la matière ? • Analyse de sa propre politique de prévention au travers d'une grille d'analyse spécifique • Identification de ce qui fonctionne bien et de ce qui devrait être amélioré • Travail sur l'établissement d'un plan d'actions reprenant des mesures de prévention concrètes.
Localisation	Visioconférence
Date	Consultez la planification sur le site

RPS24-012	Burn-out : retrouver son équilibre quand tout s'accumule...
Public cible	Tout le personnel concerné par les risques psychosociaux au travail
Opérateur	PSDD
Objectifs	<p>La-le participant-e repartira avec :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Un état des lieux au temps T de sa propre gestion de ses ressources, une prise de conscience de ses risques réels ou non de développer un burn-out. • La prise de conscience du contrôle qu'il(elle) a d'agir sur certains facteurs de risques/ressources. • La réalisation d'un plan d'action individuel et/ou collectif.
Programme	<p>Les participants découvriront quels sont les symptômes physiques, psychologiques et émotionnels pouvant mener à l'épuisement professionnel. Ils (elles) seront à même de reconnaître et mieux comprendre l'épuisement, la distanciation, la perte d'accomplissement de soi qui sont les caractéristiques du syndrome du burn-out.</p> <p>Les facteurs à l'origine du burn-out se situent à plusieurs niveaux : individuel, dans nos relations aux autres et par notre vécu, collectif, liés à l'environnement et aux conditions de travail, et environnemental liés aux changements sociétaux (pression sociale, insécurité...) . L'effondrement émotionnel survient quand l'accumulation des facteurs de risques n'est plus supportable pour l'individu. Nous analyserons dans cet atelier que le « poids » et l'intensité des facteurs de risques varient selon la personne, en fonction de son histoire et de son environnement.</p> <p>Grâce à un outil spécifique, « la Balance BR²», nous apprendrons à évaluer notre seuil d'acceptabilité du stress et d'épuisement. Nous apprendrons à gérer, organiser notre énergie et nos ressources de manière différente. En s'allégeant de certains stressseurs, en utilisant différemment les ressources présentes, et en en développant de nouvelles mieux adaptées à la situation actuelle. Enfin, nous prendrons conscience de nos programmes internes et de nos croyances qui peuvent nous conduire à dépenser notre énergie dans des réponses inefficaces et chronophages.</p> <p>Des exercices de relaxation dynamique et de pleine conscience seront expérimentés tout au long de la journée afin de permettre aux participant-e-s de découvrir les différentes facettes et effets de ces techniques.</p> <p>Description de la méthodologie proposée pour l'atelier :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pratique participative et interactive (alternance entre la théorie et la pratique). • Réalisation d'un état des lieux individuel et/ou organisationnel à l'aide d'une grille d'analyse. • Utilisation individuelle de la Balance « BR² » : outil d'analyse de nos ressources utilisées ou pas. • Mise en perspective du poids des stressseurs chez les participants, ainsi que des ressources individuelles et collectives.
Localisation	PSDD Centrale de l'emploi Bruxelles - Salle Rogier Boulevard d'Anvers 26 1000 Bruxelles
Date	Consultez la planification sur le site

RPS24-011	Comment rassurer et apaiser après un événement traumatique ?
Public cible	Tout le personnel concerné par les risques psychosociaux au travail
Opérateur	PSDD
Objectifs	<ul style="list-style-type: none"> • Réagir efficacement après un événement traumatique dans son institution. • Développer une procédure d'accueil, de soutien et de prévention des conséquences néfastes de l'événement traumatique. • Découvrir la méthodologie du débriefing psychologique : son intérêt, sa temporalité, ses objectifs. • Installer les processus de reconstruction et d'intégration du trauma. • Favoriser la résilience individuelle et collective.
Programme	<p>Cet atelier abordera les notions de psycho-traumatisme et d'événement traumatique. Nous sommes exposés par notre travail, notre vie quotidienne et notre environnement à subir de tels événements. Ceux-ci auront toujours un impact sur notre fonctionnement et sur notre manière de réagir, impliquant d'une manière ou d'une autre notre efficacité et notre système émotionnel.</p> <p>L'objet de cet atelier sera d'apprendre à réagir efficacement au regard d'une telle situation et de proposer des réponses adéquates tant individuelles que collectives à court et moyen terme.</p> <p>D'agir sur les processus de résilience et de développement de ressources pour permettre à chacun de traverser ses moments difficiles et d'éviter les réponses négatives au stress qui peuvent conduire à l'épuisement et au burn-out.</p> <p>Méthodes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Méthode interactive d'apports théoriques et de recueil de situations proposées par les participants. • Expérimentation de la mise en place d'un cadre de sécurité et de soutien. • Expérimentation de l'accueil émotionnel par la présentation des différentes étapes du débriefing psychologique. • Discussion et débat sur la mise en pratique dans son institution.
Localisation	PSDD Espace Kegeljan - Salle Parc Rue Henri Lecocq 47 5000 Namur
Date	Consultez la planification sur le site

RPS24-006 Sensibilisation du management à la gestion de crise	
Public cible	Personnel de direction, ligne hiérarchique (responsable d'équipe)
Opérateur	Cohezio
Objectifs	<p>Cette sensibilisation permettra au personnel de direction et aux membres de la ligne hiérarchique de mieux appréhender les risques psychosociaux spécifiques au contexte de crise afin qu'ils soient outillés pour les prévenir, les détecter et les gérer.</p> <p>L'objectif est, en repartant de la situation spécifique de la crise sanitaire, de permettre à la hiérarchie d'acquérir les connaissances leurs permettant de faire face à tout type de crise pouvant toucher l'organisation.</p>
Programme	<ul style="list-style-type: none"> • Qu'entend-on par crise ? • Quels sont les risques psychosociaux spécifiques à une situation de crise ? • Quel est le rôle du manager en période de crise ? • Mise en pratique via des exercices
Localisation	Cohezio asbl Rue Eugene Thibaut 1A 5000 Namur
Date	Consultez la planification sur le site

RPS24-009	Gestion des compétences et RPS
Public cible	Coordination, responsable d'équipe et/ou de direction
Opérateur	CeRSO
Programme	<p>Vous occupez une fonction de coordination, de responsable d'équipe, de direction ? De nombreuses études montrent que la fonction de responsable d'équipe se révèle complexe, multi-casquettes et requiert de nombreuses compétences (gestion financière, administrative, gestion d'équipe, gestion des ressources humaines, gestion de projets, logistique, communication, représentation à l'extérieur, développement de partenariats, ...). Les personnes amenées à prendre en charge cette fonction ne sont pas nécessairement préparées et doivent entrer dans un processus d'apprentissage et d'adaptation tout en étant déjà dans la fonction (Wagener & Laloy, 2017 : 49).</p> <p>Peut-être rencontrez-vous ce genre de difficultés dans votre travail quotidien ? Mais étant seul-e à camper cette fonction dans votre institution, vous n'avez que trop peu souvent l'occasion d'échanger avec des pairs concernant certaines difficultés rencontrées dans le cadre de votre fonction. En tant que responsable d'équipe, coordination ou direction, il est légitime d'avoir besoin de soutien, de formation, de temps pour acquérir des nouvelles compétences, de moments pour exprimer des difficultés. Ceci est d'autant plus nécessaire que ces difficultés peuvent percoler sur le reste de l'équipe. L'atelier sera une invitation échanger entre pairs pour mieux valoriser la fonction de coordination d'équipe, la soutenir, à la reconfigurer, à développer des outils, à redistribuer les responsabilités ...</p>
Localisation	<p>CeRSO Haute école Louvain en Hainaut Rue de l'Hocaille 10 1348 Louvain-La-Neuve</p>
Date	Consultez la planification sur le site

RPS24-007		Anticiper et gérer les RPS en télétravail : mettre les curseurs aux bons endroits	
Public cible	Tout le personnel concerné par les risques psychosociaux au travail		
Opérateur	Henallux		
Objectifs	<p>Se doter d'outils pour</p> <ul style="list-style-type: none"> • Veiller au bien-être des personnes dans un contexte de télétravail • Trouver un juste équilibre entre le travail en autonomie et le suivi des tâches réalisées en télétravail • Maintenir une communication efficace et un climat de confiance au sein des équipes • Évaluer ce qui est mis en place et identifier des axes d'amélioration. 		
Programme	<ul style="list-style-type: none"> • Identifier les caractéristiques du télétravail et ce que cela implique au quotidien pour les télétravailleurs, les équipes, la ligne hiérarchique et les bénéficiaires • Recenser et évaluer les mesures mises en place pour le télétravail auprès des différentes parties prenantes afin de garantir le bien-être au travail • Clarifier les rôles et les règles pour le fonctionnement d'une équipe hybride • Prévoir des espaces de communication partagés et communiquer de manière efficace afin de maintenir une communication fluide et d'éviter des malentendus • Revisiter le fonctionnement actuel des réunions et identifier des axes de progrès • Développer l'autonomie des collaborateurs afin de renforcer les collaborations à distance • Prévoir des temps d'échanges pour prendre soin des relations interpersonnelles • Identifier des axes d'amélioration et mettre en place un plan d'action. <p>Différentes méthodologies interactives afin de pouvoir discuter en confiance des difficultés avec la mise en place du télétravail ; partage d'expériences et d'outils ; réalisation d'un plan d'action concret.</p> <p>Formatrice : DEBATY Anne, créatrice de Motiv-action, formatrice et consultante en communication et en management, compte plus de 20 années d'expérience en tant que chef de projet et formatrice dans le domaine des ressources humaines et de la formation continue.</p>		
Localisation	Henallux Rue de l'Arsenal 10 5000 – Namur		
Date	Consultez la planification sur le site		

RPS24-004	La cohésion d'équipe en travail hybride
Public cible	Personnel de direction, ligne hiérarchique (responsable d'équipe), conseiller en prévention, personne de confiance
Opérateur	Cohezio
Objectifs	L'objectif de cette sensibilisation est double. Il s'agit tout d'abord de fournir les outils nécessaires pour maintenir la cohésion de l'équipe en mode de travail hybride ou en télétravail. Ensuite, il s'agit de fournir les outils nécessaires pour gérer les émotions, les résistances et les conversations difficiles qui accompagnent le changement dans la transition vers une réalité professionnelle plus hybride.
Programme	<ul style="list-style-type: none"> • Sauvegarder et renforcer la cohésion à distance et lors du retour au bureau : comment faire ? • Reconnaître les signaux de mal-être chez les collaborateurs • Conseils pour le retour en présentiel • Techniques d'entretien pour aborder avec les collaborateurs leurs difficultés : gestion des émotions, gestion de la résistance et gestion du changement. • Echange d'expériences en groupe
Localisation	Visioconférence
Date	Consultez la planification sur le site

RPS24-003	Cycle de sensibilisation à la gestion des risques psychosociaux pour les membres de la ligne hiérarchique
Public cible	Personnel de direction, ligne hiérarchique (responsable d'équipe)
Opérateur	Cohezio
Objectifs	L'objectif de ce cycle de sensibilisation est de fournir des outils aux membres de la ligne hiérarchique pour qu'ils puissent prévenir et gérer au mieux les situations pouvant découler des risques psychosociaux au travail, tels que les conflits, la violence interne ou externe, le burnout, l'absentéisme, les incidents critiques, etc.
Programme	<ul style="list-style-type: none"> • Demi-jour 1 : Gestion de conflits et de la violence <ul style="list-style-type: none"> - Définition des notions de conflits et de violence - Rôle de la hiérarchie en matière de prévention et de protection des conflits et de la violence au travail - Signaux d'alertes - Techniques d'intervention : exercices pratiques • Demi-jour 2 : Phénomène de burnout et gestion de l'absentéisme <ul style="list-style-type: none"> - Définition des notions de stress et de burnout - Rôle de la hiérarchie en matière de prévention du burnout et de gestion de l'absentéisme (durant l'absence, dans le cadre du retour au travail et pour prévenir la rechute) - Signaux d'alertes - Techniques d'intervention : exercices pratiques • Demi-jour 3 : Gestion des incidents potentiellement traumatisants <ul style="list-style-type: none"> - Définition et caractéristiques d'un incident potentiellement traumatisant (incident critique) - Réactions psychologiques attendues - Rôle de la hiérarchie en matière de gestion de ce type de situation - Techniques d'intervention : exercices pratiques
Localisation	Visioconférence
Date	3 demi-journées : Consultez la planification sur le site

Public cible	Tout le personnel concerné par les risques psychosociaux au travail
Opérateur	PSDD
Objectifs	<ul style="list-style-type: none"> • Sensibiliser les travailleurs à l'approche des RPS et permettre une réponse rapide à leurs difficultés. • Mettre en place une dynamique collaborative en vue de réaliser un état des lieux du bien-être au travail au regard des cinq dimensions reprises par l'outil Team'Act. • Intégrer les résultats et priorités de l'analyse participative dans le projet institutionnel, le plan bien-être et le contrat d'objectifs. <p>Les intervenants vont être mis en situation pour produire eux-mêmes un plan d'action sur la base des informations recueillies lors de l'exercice.</p>
Programme	<p>L'outil Team'Act développé par l'ASBL PSDD, analyse en groupe ou en équipe de manière interactive, ludique et dynamique l'ensemble des thèmes concernant les RPS par un cheminement à travers cinq dimensions :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Le leadership : <ul style="list-style-type: none"> - Organisation du travail : structure d'organisation, manière de répartir les tâches, procédures de travail, outils de gestion, style de management... - Contenu du travail : complexité et variété des tâches, exigences émotionnelles, charge mentale, charge physique, clarté des tâches. 2) La communication : <ul style="list-style-type: none"> - Relations interpersonnelles au travail : relations internes (entre travailleurs, ligne hiérarchique...), relations avec bénéficiaires et les tiers. 3) Qualité de vie au travail : <ul style="list-style-type: none"> - Conditions de travail : types de contrat et d'horaires, possibilités de formation, gestion des carrières, procédures d'évaluation. - Conditions de vie au travail : aménagement des lieux, équipements de travail, bruit, éclairage, positions de travail... 4) La coopération : <ul style="list-style-type: none"> - Analyse la manière dont les membres des équipes coopèrent et mettent en place des processus d'organisation apprenante et d'intelligence collective (résolution de problèmes, innovation, entraide...). 5) La vision : <ul style="list-style-type: none"> - Analyse la manière dont la vision est partagée, connue, vécue au quotidien par l'intégration et le développement de ses valeurs.
Localisation	Visioconférence
Date	Consultez la planification sur le site

RPS24-002	Comprendre le processus d'analyse des risques psychosociaux et exploration des différentes méthodologies possibles
Public cible	Personnel de direction, ligne hiérarchique (responsable d'équipe)
Opérateur	Cohezio
Objectifs	L'objectif d'informer le personnel de direction, ainsi que les membres de la ligne hiérarchique sur l'obligation légale touchant à la mise en place d'une analyse des risques psychosociaux au sein de son organisation. Il s'agit de sensibiliser les participants à l'utilité, pour eux et pour le personnel, d'un tel procédé, ainsi qu'au rôle qu'ils auront à jouer pour mener à bien la politique de bien-être au travail.
Programme	<ul style="list-style-type: none"> • Cadre légal du bien-être psychosocial au travail : présentation des éléments clés du Code du bien-être. • Explication de l'analyse des risques psychosociaux : <ul style="list-style-type: none"> - 2 types d'analyses possible (a priori, a posteriori) - Obligations en matière de passation - Éléments devant être analysés - Avantages de la mise en place de ce type d'analyse (pour l'employeur, la hiérarchie, le personnel) - Finalité attendue (prise de mesures, création d'un plan d'action) • Rôle du personnel de direction et des membres de la ligne hiérarchique tout au long du processus (avant le lancement, pendant la réalisation de l'analyse, après l'analyse).
Localisation	Cohezio asbl Rue de l'Archiduc 1 1400 Nivelles
Date	Consultez la planification sur le site

Accompagnements d'équipe

Accompagnement 1	Accompagnement collectif d'une équipe
Public cible	Equipe concernée par l'accompagnement collectif
Durée/ groupe	Grands groupes, entre 30h et 60h d'accompagnement
Opérateur	Cohezio
Objectifs	<p>Selon les besoins et attentes de l'organisation, Cohezio se propose d'organiser des accompagnements collectifs sur mesure sur des thématiques psychosociales (par exemple : prévention du burnout, prévention et gestion de l'absentéisme, politique de déconnexion, etc.).</p> <p>L'objectif de cet accompagnement est de permettre aux participants de mieux appréhender la thématique abordée et de s'approprier des outils leur permettant d'intervenir que ce soit en amont, pour prévenir les risques psychosociaux liés à la thématique, ou aval, pour limiter les dommages liés à l'apparition des risques psychosociaux.</p> <p>Un second objectif sera d'accompagner les participants dans l'élaboration d'un canevas leur permettant d'établir une procédure type pour gérer les situations en lien avec la thématique abordée.</p>
Méthode utilisée	<p>Avant de réaliser un accompagnement collectif sur mesure, Cohezio privilégie la mise en place un comité de pilotage qui aura pour fonction de préciser :</p> <p>Les objectifs à atteindre au travers de l'accompagnement :</p> <ul style="list-style-type: none"> - L'état des lieux de ce qui se fait déjà en interne au sein de l'organisation (importance pour nous de connaître la structure et la réalité de terrain) - L'identification du public cible - La clarification des concepts à aborder - La réalité du terrain afin de se rapprocher le plus possible de la réalité des participants - La planification de l'accompagnement <p>L'accompagnement collectif de base consiste en trois rencontres visant tout d'abord à mettre un cadre théorique autour de la thématique abordée ainsi que des exemples pratiques. Ensuite, les deux rencontres suivantes viseront la création d'une proposition de politique interne en lien avec la thématique abordée.</p> <p>Un rapport sera ensuite créé par le conseiller en prévention-aspects psychosociaux de Cohezio afin de synthétiser les propositions formulées par le groupe et de formuler des recommandations. Ceci servira de base à la discussion et la présentation ultérieure qui aura lieu avec l'employeur.</p> <p>Une évaluation des actions prises sera réalisée via une rencontre avec un représentant de l'organisation, trois mois après la fin de l'accompagnement collectif.</p>

Accompagnement 2	Accompagnement d'institutions et d'équipes à la prévention primaire du burnout
Public cible	<ul style="list-style-type: none"> - Accompagnement du personnel de direction - Accompagnement de la « ligne hiérarchique » (direction et cadres intermédiaires) - Accompagnement de tout le personnel (présent ou représenté) ; en présence de la direction (présente ou représentée).
Durée/ groupe	Groupe de 6 à 15 personnes, entre 15h et 36h d'accompagnement
Opérateur	Ceform
Objectifs	<ul style="list-style-type: none"> • Identifier les risques potentiels au sein de l'institution • Identifier des zones de changement nécessaires et possibles • Co-construire des axes de remédiation possibles • En fonction de nombre d'heures d'accompagnement : implémenter les axes de remédiation choisis. <p>Les accompagnements aborderont les risques de burnout et la charge psychosociale tels qu'ils se présentent concrètement dans le quotidien de l'institution accompagnée ; sur base l'expression des difficultés vécues et de l'analyse de leur survenance ; et au regard des différents types d'institution, des modes relationnels et organisationnels.</p>
Méthode utilisée	Méthodologie interactive, basée sur l'implication des participants : <ul style="list-style-type: none"> • Centration sur les connaissances et compétences des participants, sur leur vécu et leur questionnement ; échanges d'expériences et de situations réelles. • Techniques d'animation en vue de dynamiser les séances et de stimuler l'implication de chacun. • Techniques et outils d'accompagnement favorisant l'émergence, la prise de conscience, la verbalisation et l'identification des difficultés, ainsi que l'élaboration et la co-construction de pistes d'amélioration
Programme	Les séances d'accompagnement seront structurées autour des 4 dimensions suivantes : <ul style="list-style-type: none"> • Dimension théorique : petit détour par un partage théorique des concepts clés liés à la charge psycho-sociales au travail et burn-out, afin d'assurer une compréhension commune. • Dimension diagnostique : analyse de la réalité spécifique de l'institution/de l'équipe, et des sources et risques potentiels de burn-out par un travail d'émergence et co-réflexion sur le vécu. • Dimension prospective : identification des facteurs de prévention, co-construction de pistes, d'outils et d'actions préventives à mettre en place pour prévenir les risques. • Dimension implémentative et évaluative : en fonction des situations de l'institution/équipe, du nombre d'heures d'accompagnement, le processus pourra prévoir d'implémenter et d'évaluation la mise en place des actions de prévention coconstruites dans la dimension prospective.

Accompagnement 3	Comprendre le burn-out pour agir sur ses déterminants individuels et organisationnels
Public cible	Tout le personnel concerné par les risques psychosociaux
Durée/ groupe	Groupe de 6 à 15 personnes, entre 06h et 36h d'accompagnement
Opérateur	PSDD
Objectifs	<ul style="list-style-type: none"> • Mettre en place une dynamique collaborative et participative en vue de réaliser une cartographie (état des lieux ou cadre problématique global) de l'organisation analysant les facteurs multiples du burn-out. • Prioriser les actions à entreprendre pour chaque niveau. • Intégrer les résultats et priorités de l'analyse collective dans le projet institutionnel, le plan bien-être et le contrat d'objectifs. • Réaliser un tableau de bord et la mise en place d'indicateurs de suivi pour assurer la réalisation et la pérennité des actions à mener. • Découverte de l'outil Team'act pour permettre aux équipes de travailler en intelligence collective sur le leadership, la communication, la qualité de vie au travail, la coopération et la vision.
Méthode utilisée	<p>L'accompagnement proposé par PSDD propose de comprendre et d'agir sur les facteurs multiples de l'épuisement professionnel et du burn-out.</p> <p>En quatre étapes, notre méthode permet de parcourir l'ensemble des processus nécessaires à la mise en œuvre d'une gestion de projet efficace :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Organisation : Analyse organisationnelle et identification des besoins de l'association et de ses travailleurs. <p>Par la mise en place d'un groupe de pilotage représentatif et utilisant une méthodologie interactive et participative, nous aiderons le groupe à réaliser sa « cartographie » des déterminants multiples du burn-out sur le lieu de travail.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Stratégies : Accompagnement des étapes nécessaires à l'élaboration du plan d'action : <ul style="list-style-type: none"> - Priorisation des actions à entreprendre en fonction du projet institutionnel et/ou de l'urgence de la situation critique. - Validation des priorités par la direction et les parties prenantes de l'organisation (CPPT, services externes...). • Entreprendre : Réalisation du plan d'actions : <ul style="list-style-type: none"> - Processus dynamique en intelligence collective et en agilité - Choix d'un référent-actions et/ou mise en place d'un groupe de pilotage du projet. - Partage et analyse des grilles de résultats et des besoins des travailleurs - Rapport de synthèse et élaboration du plan d'actions à intégrer dans le plan bien-être à court et moyen terme (2 à 5 ans). - Opérationnalisation des actions : planification et mise en place de référents porteurs de projets. • Renforcer : Suivi des décisions et évaluation du processus : <ul style="list-style-type: none"> - Encadrement et soutien du groupe de pilotage. - Elaboration d'un tableau de bord du plan d'actions avec la mise en place d'indicateurs de suivi (temporalité) et d'atteinte des résultats attendus. - Evaluation du transfert des acquis et de leur diffusion au sein de l'organisation. - Amélioration permanente du processus d'élaboration du plan d'actions.

Accompagnement 4	Construire la « Boîte à outils » de l'équipe pour prévenir l'agressivité des bénéficiaires (jeunes et familles)
Public cible	<ul style="list-style-type: none"> - Cet accompagnement s'adresse au secteur CP319.02 - Aide à la jeunesse - Tout le personnel concerné par les risques psychosociaux. - Accompagnement non adapté à la gestion de l'agressivité des personnes déficientes mentales ou porteuses d'une psychopathologie lourde
Durée/ groupe	Groupe de 6 à 15 personnes, entre 15h et 30h d'accompagnement
Opérateur	Ceform
Objectifs	<ul style="list-style-type: none"> • Identifier les comportements à adopter pour faire face aux situations d'agressivité ou à forte charge émotionnelle, et ainsi contribuer à réduire/prévenir les différentes formes d'agressivité • Développer la connaissance de soi pour agir de manière congruente et améliorer sa relation à l'autre. • Utiliser ses compétences émotionnelles en tant que professionnel. • Travailler sa posture professionnelle et d'équipe pour éviter l'explosion. • Apprendre à exprimer ses difficultés entre professionnels, les canaliser et en faire un outil <p>Les sujets abordés sont :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Les concepts clés liés à l'agressivité, à sa prévention et sa régulation - Les modalités de régulation à la portée du professionnel pour prévenir et réguler les situations à risque - Les modalités de régulation à la portée de l'équipe pour prévenir et réguler les situations à risque
Méthode utilisée	<ul style="list-style-type: none"> • Pédagogie active favorisant l'implication des participants • Une approche ludique par la mise en pratique de la théorie abordée • Des situations professionnelles permettront d'illustrer les repères théoriques proposés.
Programme	<ul style="list-style-type: none"> • En se basant sur les difficultés identifiées chez les professionnels et l'équipe le processus d'accompagnement sera le suivant : • Créer le climat de confiance et de sécurité permettant aux participants de s'exprimer et de s'investir au sein de l'espace d'accompagnement • Identifier les difficultés d'équipe et personnelles rencontrées sur le terrain face aux situations d'agressivité • S'exercer à modifier sa posture, pour mieux gérer les situations, utilisation de techniques et d'outils • Réfléchir aux modes de régulation collective possibles pour mieux prévenir et faire face. <p>Les contenus suivants soutiendront l'accompagnement :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Les formes d'agressivité et les signes précurseurs - Les réactions spontanées et attitudes favorisant l'escalade symétrique - Techniques verbales et non verbales pour pacifier la relation - Les postures à adopter face à l'agressivité, en variant les différents canaux de communication (corps, regard, voix) - Comportements à adopter afin de sortir d'une relation de violence et du triangle dramatique (victime, persécuteur, sauveur) - Les émotions : leur utilité et leur fonction, la régulation émotionnelle, la gestion du stress. - Concepts clés de la communication non violent

Accompagnement 5	De la prévention à la transformation des risques psychosociaux en opportunités
Public cible	Tout le personnel concerné par les risques psychosociaux
Durée/ groupe	Groupe de 6 à 15 personnes, entre 12h et 48h d'accompagnement
Opérateur	CeRSO
Objectifs	<ul style="list-style-type: none"> • Analyser et co-construire la demande de l'équipe et identifier les liens avec les risques psychosociaux. • Désamorcer la vision négative des RPS : éviter le phénomène du « bouc-émissaire », les sentiments de culpabilité, de responsabilisation individuelle, l'association avec l'idée d'un dysfonctionnement... • Mettre en lumière des facteurs systémiques à l'origine des difficultés rencontrées. Nouvelles clés de lecture des RPS. • Convertir les RPS en opportunité de relever un défi en équipe en vue d'une amélioration continue de l'organisation. • Amorcer l'élaboration d'un plan d'action.
Méthode utilisée	<p>Les risques psychosociaux (RPS) sont souvent vus de manière négative, comme un phénomène à éliminer, toujours associé à l'idée d'un environnement de travail qui dysfonctionne, et générant souvent de la culpabilité. Durant l'accompagnement d'équipe proposé ici, nous vous proposons de changer complètement de regard :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Voir les RPS comme des symptômes de phénomènes plus systémiques, comme des symptômes d'autre chose. Ils sont des opportunités d'affronter collectivement de nouveaux défis et d'améliorer de façon continue le fonctionnement organisationnel et la qualité des prestations professionnelles. - Voir les RPS comme l'expression de difficultés inhérentes au travail social, à la nature du travail effectué (confrontation à la détresse, charge émotionnelle, multiplicité des tâches...). Il s'agit alors de voir les RPS non pas comme un problème qu'il s'agit d'éliminer mais comme quelque chose d'intrinsèque à la nature du travail réalisé, comme quelque chose qui va de soi dans les secteurs accompagnés. - Voir les RPS comme quelque chose à valoriser, car c'est par ce biais qu'on travaille et qu'on améliore nos pratiques. Ce n'est qu'en acceptant qu'ils font partie inhérente de la pratique qu'on peut les transformer en quelque chose de positif. C'est donc une approche résolument positive des RPS que nous proposerons dans nos accompagnements. <p>Nos interventions sont toujours inspirées d'une pédagogie socioconstructiviste. Dès lors, un croisement des savoirs se réalise entre les intervenants experts de processus et apports théoriques, et les participants qui sont détenteurs de connaissances spécifiques au contexte singulier d'intervention et de savoirs entre autres expérientiels. Pour que l'intervention soit la plus adéquate possible, nous procédons toujours à une analyse de la demande préalable et à des évaluations intermédiaires.</p>

Accompagnement 6	Et si nous décidions ensemble ? Prendre des décisions en équipe ou collectivement – processus et méthodes
Public cible	<ul style="list-style-type: none"> - Cet accompagnement s’adresse au secteur CP319.02 - Aide à la jeunesse - Tout le personnel concerné par les risques psychosociaux : équipe et direction
Durée/ groupe	Groupe de 6 à 15 personnes, entre 18h et 30h d’accompagnement
Opérateur	Ceform
Objectifs	<ul style="list-style-type: none"> • Identifier les besoins de régulation des processus participatifs et de prise de décisions collectives • Identifier ce qui est possible dans l’institution, pour l’équipe, pour chaque travailleur • Développer des balises et méthodes pour faciliter les processus de prises de décisions collectives • La participation et les processus de décision dans l’équipes et institution : que ce soit dans les réunions d’équipe, dans le travail en réseau ou dans les projets coopératifs, la prise de décision collective est -elle possible ? et jusqu’où aller ?
Méthode utilisée	<p>Les participants seront donc amenés, au fil de l’accompagnement :</p> <ul style="list-style-type: none"> - À s’investir dans un processus réflexion collective et de co-construction - A découvrir et tester plusieurs modalités de prise de décision collectives ainsi que des méthodes pour mener à bien ces processus. - A expérimenter ces modalités et méthodes dans leur réalité de travail
Programme	<p>En se basant sur les difficultés, envies et besoins identifiées au sein de l’institution, le processus d’accompagnement sera le suivant :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Créer le climat de confiance et de sécurité permettant aux participants de s’exprimer sur leur besoins et envies en termes de participation et de prise de décision • Travailler sur l’identification des besoins d’équipe et personnels ; mais sur l’identification de ce que le cadre institutionnel ou réglementaire permet • Découverte et testing d’outils facilitants la mise en œuvre de ces processus de participation et de décision

Accompagnement 7	Gérer l'incertitude liée à un contexte de changement d'équipe
Public cible	Tout le personnel concerné par les risques psychosociaux
Durée/ groupe	Groupe de 6 à 15 personnes, entre 12h et 48h d'accompagnement
Opérateur	CeRSO
Objectifs	<ul style="list-style-type: none"> • Analyser et co-construire la demande de l'équipe en lien avec le thème du changement du personnel. • Se donner les clés de compréhension du contexte et des circonstances du changement d'équipe et identifier les risques sur lesquels on peut agir • Comprendre l'impact du départ d'un ou de plusieurs collègues • Comprendre l'impact de l'arrivée d'un ou de plusieurs nouveaux collègues • Elaborer une stratégie pour remettre de la sécurité dans un contexte de changement d'équipe • Amorcer l'élaboration d'un plan d'action.
Méthode utilisée	<p>Les mouvements du personnel, lorsqu'ils sont fréquents, peuvent déstabiliser une équipe et être un facteur de risques psychosociaux pour les travailleurs qui restent. Ceux-ci sont confrontés à la fois au départ de collègues et possiblement à l'arrivée de nouveaux collègues. Ce contexte de changement peut générer un sentiment d'incertitude. En effet, le travail d'équipe, dans les domaines liés à l'intervention sociale, suppose de construire sur la durée une relation de confiance qui, une fois bien installée, fonctionne comme un support précieux pour faire face aux défis de l'activité professionnelle au quotidien. L'accompagnement collectif que nous proposons visera à outiller l'équipe pour faire face à l'incertitude générée par ces changements.</p> <p>Nos interventions sont toujours inspirées d'une pédagogie socioconstructiviste. Dès lors, un croisement des savoirs se réalise entre les intervenants experts de processus et apports théoriques, et les participants qui sont détenteurs de connaissances spécifiques au contexte singulier d'intervention et de savoirs entre autres expérientiels. Pour que l'intervention soit la plus adéquate possible, nous procédons toujours à une analyse de la demande préalable et à des évaluations intermédiaires.</p> <p>L'équipe pourra bénéficier de l'expertise du CeRSO qui a étudié et accompagné ces situations de transition (Latiers, 2021 ; Boumédián & Laloy, 2016) et qui a développé des pistes de bonnes pratiques concernant le tutorat (Fiasse & Lodewick, 2015), qui visent précisément à outiller les équipes pour améliorer l'accueil de nouveaux membres en leur sein.</p>

Accompagnement 8	Prévention primaire du burn-out : accompagnement d'équipe
Public cible	Tout le personnel concerné par les risques psychosociaux, directions, cadres et personnel de terrain, équipes constituées
Durée/ groupe	Groupe de 6 à 15 personnes, entre 06h et 36h d'accompagnement
Opérateur	CFIP
Objectifs	<p>Le CFIP propose une approche intégrée et transversale qui combine la formation, le coaching et la consultance. Les intervenants développent une approche participative fondée sur la construction de solutions. En matière de prévention du burn-out, les missions consistent en une démarche d'observation qui débouche sur des pistes d'action concrètes. Nous tentons de dégager de « bonnes pratiques » au départ des idées émergentes formulées par les équipes.</p> <p>Le CFIP propose un accompagnement <u>global</u> visant tous les aspects liés à la problématique, pour les directions, les cadres et les travailleurs. Nos consultants et formateurs ont assuré de nombreuses interventions dans le secteur associatif et non marchand, ainsi qu'auprès des secteurs public et privé.</p>
Méthode utilisée	<p>Nous rencontrons d'abord la direction ou l'équipe pour réaliser une « analyse de la demande » : il s'agit d'établir les bases d'une compréhension partagée de la situation. Les formulations qui en découlent entraînent la définition du résultat attendu.</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Le contrat</i> : Le contrat explicite le cadre proposé, les objectifs, les étapes de l'intervention, leur déroulement, l'engagement demandé à chacun, les règles de l'accompagnement. Cet accord oral résulte de l'analyse de la demande. - <i>Le comité de pilotage</i> : Un comité de pilotage peut être mis en place. Il est composé généralement des décideurs et d'une représentation des acteurs concernés. Il se saisit des questions soulevées, produit des réflexions et des feedbacks, prend ou de soutient les décisions. - <i>Les séances de travail</i> : L'accompagnement collectif débute par l'écoute des personnes. Nous veillons à comprendre la dynamique du système. Nos recadrages et feedbacks sont destinés à soutenir de nouvelles lectures, à se distancier des interprétations réductrices, et à ouvrir de nouvelles pistes de solutions. - <i>Les recommandations</i> : A l'issue des séances, l'accompagnateur facilitera la réalisation d'une synthèse par l'équipe et formulera à cette occasion ses recommandations relatives aux mesures de prévention. - <i>Les outils</i> : Les outils proposés sont interactifs, participatifs, créatifs et dynamiques, issus des nombreuses méthodes inspirées par l'intelligence collective.

Accompagnement 9	Prévention primaire du burn-out : De la responsabilité individuelle à la responsabilité collective
Public cible	Tout personnel concerné par les risques psychosociaux, principalement pour le secteur psycho-médico-social
Durée/ groupe	Groupes de 6 à 20 personnes, entre 18h et 24h d'accompagnement
Opérateur	CFSI
Objectifs	<ul style="list-style-type: none"> • Eviter l'épuisement professionnel des travailleurs • Réaliser collectivement une analyse des risques de burn-out dans l'équipe • Identifier les facteurs réducteurs de risque de burn-out et vérifier la faisabilité de leur mise en œuvre <p>Sujets abordés : Parcours personnels, travail d'équipe, communication et cohésion, organisation de l'institution, participation et prise de décision, gestion des conflits</p>
Méthode utilisée	<p>La méthodologie reposera sur l'échange dynamique porté par un cadre qui favorise sécurité et confiance pour une expression suffisamment libre et respectueuse de chacun-e. Régulièrement et particulièrement en seconde partie d'accompagnement, il sera apporté quelques éclairages théoriques de sorte que l'équipe acquière un regard critique autonome et bienveillant sur son fonctionnement.</p> <p>Intervenants : Judith Hassoun, superviseuse, formatrice /Philippe Bivort, superviseur, formateur</p>
Programme	<ol style="list-style-type: none"> 1. Introduction 2. Présentations, cadre, règles. Quelles représentations du burn-out ? Lecture du texte de Didier Robin : Le burn-out, de la responsabilité individuelle à la responsabilité collective. 3. Parcours et questionnements personnels 4. Histoire, transmission, évolution 5. Qu'est-ce qui nous rassemble, fait culture commune, donne un sens commun à notre travail ? Histoire, changement, transmission, visibilité du projet institutionnel, lieux de questionnement 6. Responsabilité collective. 7. Phorique, sémaphorique, métaphorique et euphorique (P. Delion, D. Robin) Symbolique, Imaginaire et Réel (Ph. Kinoo), Fonctions et rôles (d'après X. Renders). Quelles sont les dispositifs institutionnels porteurs, organisateurs ? 8. Les garde-fous de l'institution : les règles, les décisions, les réunions et la circulation des informations 9. Evaluation : vers un plan d'action. Elaboration collective (risques, causes, actions de prévention à court et moyen terme).

Accompagnement 10	Quelles clés pour accompagner la prévention primaire du burn-out ?
Public cible	Tout le personnel concerné par les risques psychosociaux
Durée/ groupe	Groupe de 5 à 15 personnes, entre 23h et 37h d'accompagnement
Opérateur	Henallux
Objectifs	<p>Se doter d'outils pour</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sensibiliser les différentes parties prenantes à l'importance de la prévention des RPS et aux bonnes pratiques • Repérer et anticiper les risques potentiels d'usure psychologique au travail • Impliquer les différentes parties prenantes à co-construire une stratégie PPB • Construire la mise en place de mesures concrètes d'un plan de PPB • Identifier des axes d'amélioration de manière concertée et qui tient compte de la perception et du ressenti des différentes parties prenantes
Méthode utilisée	<p>Ces moments de supervision permettent de recenser les bonnes pratiques mises en place au sein de l'Institution sur base d'outils spécifiques, d'échanger en confiance sur les différents aspects ainsi que les ressentis de chacun et d'identifier des axes d'amélioration prioritaires de manière concertée. Il est visé ici d'aboutir à un plan d'actions prioritaires collectif privilégiant les étapes suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Identifier des critères de succès des actions mises en place ainsi que les freins qui pourraient contrecarrer le plan d'action - Définir une méthode de suivi avec des indicateurs - Évaluer en continu les actions réalisées et réguler si nécessaire. <p>Formatrice : DEBATY Anne, créatrice de Motiv-action, formatrice et consultante en communication et en management, compte plus de 20 années d'expérience en tant que chef de projet et formatrice dans le domaine des ressources humaines et de la formation continue.</p>
Programme	<ul style="list-style-type: none"> • Le cadre de la prévention primaire du burn-out • État des lieux à présenter et à valider en plénière pour en rediscuter (entre autres pour les axes d'amélioration à investiguer ensemble) • Evaluer en présence des différentes parties prenantes sur base d'une approche factuelle et selon le ressenti de chacun : <ol style="list-style-type: none"> 1) L'organisation du travail (processus, (moyens de communication, restructurations, culture d'entreprise) 2) Les conditions de travail (gestion des compétences, des talents, de la carrière) 3) Les conditions de vie au travail 4) Les relations interpersonnelles au travail (rapports avec les membres de la ligne hiérarchique, développement du leadership, rapports entre travailleurs) 5) Le contenu du travail (charge de travail, autonomie, contacts avec les tiers) • Conclusion du groupe de travail : retour sur l'état des lieux initial, bilan des temps de supervision et plan d'action avec précision de mesures pratiques et concrètes.

Accompagnement 11	Réaliser un plan d'actions concrètes et spécifiques dans la perspective du bien-être et de la gestion des RPS au travail
Public cible	Tout le personnel concerné par les risques psychosociaux
Durée/ groupe	Groupe de 6 à 15 personnes, entre 15h et 36h d'accompagnement
Opérateur	PSDD
Objectifs	<ul style="list-style-type: none"> • Analyse des risques et mise en place d'un plan d'action bien-être • Mise en place d'une méthodologie participative impliquant l'ensemble des parties prenantes de l'institution • Améliorer la qualité de vie au travail • Favoriser les principes de la coopération et de l'organisation apprenante • Développer de nouveaux apprentissages et de nouvelles compétences • Favoriser le développement de nouvelles pratiques managériales, culturelles et organisationnelles
Méthode utilisée	<p>Sujets abordés :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Références scientifiques de bonnes pratiques en matière des RPS - Méthode DEPARIS : dépistage participatif des risques et stratégie SOBANE qui comporte quatre niveaux d'intervention :(dépistage (Screening), OBservation, ANalyse, Expertise) et permet, par le biais d'une démarche structurée, d'utiliser les moyens et les compétences des travailleurs et si nécessaire des spécialistes (au niveau Analyse) et des experts (au niveau Expertise) en fonction de la complexité des problèmes rencontrés. - Gestion participative et intelligence collective - Elaboration d'un plan d'actions et tableau de bord de la conduite de projet avec la mise en place d'indicateurs de suivi. <p>Méthodologie & Stratégie :</p> <p>Utiliser une méthodologie structurée pour préparer sa démarche, repérer les risques, élaborer des stratégies mettre en œuvre, suivre et évaluer les plans d'actions, pérenniser les résultats.</p> <p>Cinq étapes sont proposées pour développer la stratégie « bien-être » :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Étape 1. Préparer sa démarche • Étape 2. Évaluer l'ampleur des problèmes de santé dans l'organisation • Étape 3. Identifier les problèmes concrets • Étape 4. Élaborer des solutions • Étape 5. Implanter les actions et évaluer et pérenniser la démarche <p>La mise en place d'un comité de pilotage au sein de l'institution regroupant les différents acteurs concernés par la problématique à traiter est pour nous un gage de réussite du projet et surtout de son intégration par le personnel. Nous privilégions la concertation et l'analyse de la ou des situation(s) problème(s) de manière objective et subjective (à travers les représentations sociales) afin de permettre aux membres du personnel de s'approprier leur changement et d'améliorer leurs conditions de travail et de ce fait diminuer les résistances au changement.</p> <p>Les discussions se font suivant une grille d'analyse comprenant différentes rubriques afin de couvrir tous les aspects techniques, organisationnels et relationnels qui font que la vie quotidienne du travail est plus ou moins facile, efficace et agréable.</p>

Accompagnement 12	Repérer les facteurs de risque organisationnels du burnout et les transformer en défi d'équipe
Public cible	Tout le personnel concerné par les risques psychosociaux
Durée/ groupe	Groupe de 6 à 15 personnes, entre 12h et 48h d'accompagnement
Opérateur	CeRSO
Objectifs	<ul style="list-style-type: none"> • Analyser et co-construire la demande de l'équipe en lien avec le thème de la prévention primaire du burnout. • Comprendre le burnout, les facteurs de risque et la prévention primaire. • Analyser en groupe les facteurs de risque organisationnels du burnout en situation de travail. • Amorcer l'élaboration d'un plan d'action.
Méthode utilisée	<p>A travers nos accompagnements d'équipe, nous repérons fréquemment des facteurs de risque du burnout en situation de travail qui relèvent de l'organisation :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Les conflits : une équipe fracturée autour des valeurs, une vision du travail divergente, les tensions entre les différents enjeux de l'organisation, ... - Les difficultés de communication : les non-dits, les réunions improductives, le sentiment de dispersion, le sentiment de manque de transparence, de clarté dans les responsabilités de chacun, de connaissance du travail des uns et des autres... - Le manque de cohésion : manque d'esprit d'équipe, de méthode commune, de clarté dans les méthodes, de coordination, de participation aux décisions... - La surcharge de travail, tant au niveau quantitatif qu'au niveau de la charge mentale, mais aussi le sentiment d'iniquité dans la répartition du travail, le manque de reconnaissance... <p>Ces facteurs de risques sont inhérents aux interactions humaines en contexte de travail, mais doivent être pris à bras le corps, surtout lorsque se manifestent, chez les membres d'une équipe, des symptômes présageant un risque de burnout, tels que le sentiment de perte de compétences, de perte d'autonomie, de perte de sens, d'isolement, de chute de motivation, d'abandon...</p> <p>Nos interventions sont toujours inspirées d'une pédagogie socioconstructiviste. Dès lors, un croisement des savoirs se réalise entre les intervenants experts de processus et apports théoriques, et les participants qui sont détenteurs de connaissances spécifiques au contexte singulier d'intervention et de savoirs entre autres expérientiels. Pour que l'intervention soit la plus adéquate possible, nous procédons toujours à une analyse de la demande préalable et à des évaluations intermédiaires.</p>

Analyse des risques en groupe

Analyse 1	Analyse des risques psychosociaux via Focus group
Public cible	Ensemble du personnel de l'organisation concernée par l'analyse
Durée/ groupe	Groupe de 6 à 12 personnes, entre 10h et 16h par organisation
Opérateur	Cohezio
Objectifs	L'objectif poursuivi par la réalisation d'une analyse des risques psychosociaux est de réaliser un état des lieux de la situation psychosociale d'une organisation, à un moment donné, en permettant la participation des travailleurs. Les conclusions et recommandations qui seront reprises dans le rapport établi par l'expert de Cohezio permettra à l'employeur d'établir un plan d'action à court, moyen et long terme pour améliorer la situation psychosociale de son organisation.
Méthode utilisée	<p>La méthode utilisée pour l'analyse des risques psychosociaux par groupe est la « méthode GPS ».</p> <p>Il s'agit d'une méthodologie structurée permettant de réaliser un brainstorming avec un groupe de personnes pour aboutir à des pistes de solutions concrètes.</p> <p>Première étape : passer en revue les facteurs de risques psychosociaux et identifier les aspects prioritaires selon les participants.</p> <p>Seconde étape : les participants se pencheront par la suite, de manière orientée solutions, sur les actions possibles qu'ils entrevoient. La méthode fonctionne comme suit : réflexion en duo sur chaque thématique retenue, sélection en groupe des meilleures propositions d'amélioration, rédaction par duo de fiche projet à destination de l'employeur comprenant une description précise de la problématique ainsi que des propositions concrètes d'amélioration.</p> <p>Le conseiller en prévention-aspects psychosociaux de Cohezio se chargera de présenter le travail réalisé à l'employeur lors d'une réunion de discussion autour des conclusions et mesures futures à prendre.</p> <p>Le conseiller en prévention-aspects psychosociaux de Cohezio peut également accompagner l'employeur dans la présentation des résultats et du plan d'actions aux travailleurs</p>

Analyse 2	Approche participative des risques et de la qualité de vie au travail : la méthode Team'Act
Public cible	Ensemble du personnel de l'organisation concernée par l'analyse
Durée, groupe	Groupe de 6 à 12 personnes, entre 04h et 16h par organisation
Opérateur	PSDD
Objectifs	<ul style="list-style-type: none"> • Mettre en place une dynamique collaborative en vue de réaliser un état des lieux du bien-être au travail au regard des cinq dimensions reprises par l'outil Team'Act • Intégrer les résultats et priorités de l'analyse collective dans le projet institutionnel, le plan bien-être et le contrat d'objectifs • Réaliser un tableau de bord et la mise en place d'indicateurs de suivi pour assurer la réalisation et la pérennité des actions à mener. <p>Résultats : Constituer un groupe de pilotage du projet et élaborer un plan d'action reprenant les priorités choisies dans chaque dimension : leadership, communication, coopération, vision et qualité de vie.</p>
Méthode utilisée	<p>L'outil Team 'Act développé par PSDD permet d'analyser en groupe de manière interactive et dynamique l'ensemble des thèmes concernant les RPS par un cheminement à travers cinq dimensions :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Le leadership : <ul style="list-style-type: none"> - Organisation du travail : structure d'organisation, manière de répartir les tâches, procédures de travail, outils de gestion, style de management... - Contenu du travail : complexité et variété des tâches, exigences émotionnelles, charge mentale, charge physique, clarté des tâches. • La communication : <ul style="list-style-type: none"> - Relations interpersonnelles au travail : relations internes (entre travailleurs, ligne hiérarchique...), relations avec bénéficiaires et tiers • Qualité de vie au travail : <ul style="list-style-type: none"> - Conditions de travail : types de contrat et d'horaires, possibilités de formation, gestion des carrières, procédures d'évaluation. - Conditions de vie au travail : aménagement des lieux, équipements de travail, bruit, éclairage, positions de travail... • La coopération : <ul style="list-style-type: none"> - Analyse la manière dont les membres des équipes coopèrent et mettent en place des processus d'organisation apprenante et d'intelligence collective (résolution de problèmes, innovation, entraide...) • La vision : <ul style="list-style-type: none"> - Analyse la manière dont la vision est partagée, connue, vécue au quotidien par l'intégration et le développement de ses valeurs.

Analyse des risques par questionnaire en ligne

Public cible	Institution relevant des secteurs CP 304 - SCP 319.02 – SCP 329.02/03 – CP 332
Durée	<p>Cela prend 40 minutes pour répondre aux questions.</p> <p>Le questionnaire est mis à disposition du personnel pendant +/- un mois.</p> <p>Un mois après la clôture du questionnaire, le rapport d'analyse peut être présenté à l'institution par l'opérateur.</p>
Opérateur	PSDD (Promotion santé et développement durable) en collaboration avec le CERSO
Objectifs	Réaliser un état des lieux des risques psychosociaux au sein de l'institution, préparer la mise en place d'un plan de prévention et contribuer à l'amélioration du bien-être et qualité de vie au travail.
Méthode utilisée	Questionnaire d'analyse des risques psychosociaux conçu au premier semestre 2023 par le CERSO, avec l'appui de PSDD et la validation des partenaires sociaux des secteurs concernés.
Structure du questionnaire	<p>Volet 0 – Commission paritaire & informations sectorielles</p> <p>Volet 1A – Fiche professionnelle</p> <p>Volet 1B – Types de contrats, horaires, durées et lieux de travail</p> <p>Volet 1C – Parcours de vie</p> <p>Volet 1D – La place du travail dans votre vie</p> <p>Volet 2A – La détection des manifestations des RPS</p> <p>Volet 2B – Manifestations des RPS</p> <p>Volet 2C – Vos rapports avec les publics cibles / bénéficiaires</p> <p>Volet 3A – Votre situation au travail</p> <p>Volet 3B – Les relations interpersonnelles au travail</p> <p>Volet 3C – Épanouissement professionnel – Équilibre vie privée / professionnelle</p> <p>Volet 4 - Mesures de prévention</p> <p>Volet 5 - Sources de satisfaction</p> <p>Volet 6 – Rubrique institutionnelle « Analyses spécifiques »</p> <p>Volet 7 – Rubrique question ouverte</p>
Procédure	<ul style="list-style-type: none"> • Compléter le formulaire de demande et l'introduire à l'APEF. • Examen de la demande par l'APEF. • Si accord, prise de contact entre l'opérateur et l'institution pour préciser les attentes et le cas échéant prévoir des questions spécifiques. • Accès au questionnaire (lien spécifique à l'institution) pendant un mois. • En fonction du taux de réponse attendu, prolongation du délai avec relance. • Les résultats de l'analyse des risques sont détaillés dans un rapport visant à et présentés lors d'une réunion d'échanges et de perspectives. <p><u>Remarque</u> : suivant la taille de l'institution et le taux de réponse, le rapport sera qualitatif ou également quantitatif (ainsi, par exemples si l'institution a moins de 20 personnes, un taux de réponse de 100% est nécessaire pour qu'il y ait un rapport quantitatif ; s'il y a entre 20 et 49 personnes, le taux de réponse doit être de minimum 90% ; entre 50 et 125 personnes, taux de réponse de 80%).</p> <ul style="list-style-type: none"> • Possibilité de mise en place d'un accompagnement collectif suite à l'analyse des risques (soit à demander d'emblée en même temps que l'analyse des risques, soit ultérieurement).

Les opérateurs qui collaborent avec nous

COHEZIO

02/533 74 11

info@cohezio.be

www.cohezio.be

CFIP

02/770 50 48

audrey.dierickx@cfip.be

www.cfip.be

PSDD ASBL

081/81 36 90

psdd@skynet.be

www.psdd.org

CFSI – Centre Chapelle-aux-Champs

02/764 31 68 – 02/764 39 45

cfsi@chapelle-aux-champs.be

<https://chapelle-aux-champs.be/formations/groupe-institutions>

FORS HENALLUX

081/46 86 68

isabelle.mazy@henallux.be

www.services.henallux.be/fc/social

CEFORM

071/52 1.79

info@ceform.be

www.ceform.be

CERSO- HELHa

david.laloy@helha.be

www.helha.be

Nous contacter :

bet@apefasbl.org

Equipe projet RPS :

François Willemot : Responsable de projets

Laurence Coulon : Suivi administratif

