



PROJET DE PREVENTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

SECTEUR ETA

APEF 2023

Catalogue des actions

Ateliers

Accompagnements collectifs

Analyse des risques

Questionnaire en ligne



Projet RPS

Catalogue des actions

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. Il comprend un volet spécialisé pour le secteur ETA, dont les actions seront décrites tout au long de ce catalogue. Tout le personnel (travailleur·se·s, moniteur·trice·s, direction, etc.) de ce secteur peut participer aux actions de prévention prévues pour l'année 2023. 5 opérateurs ont été sélectionnés pour vous proposer des ateliers, des accompagnements d'équipe et des analyses de risques en groupe.

Les ateliers

17 ateliers interactifs sur diverses thématiques seront donnés en petits groupes principalement à Bruxelles et Namur. **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 (prévention générale, accompagnements concernant le changement, la motivation, les interactions, l'agressivité ...). À la demande, la plupart des ateliers peuvent également avoir lieu **sur site**, c'est-à-dire qu'ils peuvent se donner **directement sur le lieu de travail**.

- ▶ [L'inscription est accessible ici pour les ateliers programmés](#)
- ▶ [Les demandes pour un atelier sur site se font ici](#)

RPSETA001	<u>Prévenir les risques psychosociaux au travail - Personnel</u>	Cohezio	13/04/23 Bruxelles	p.7
RPSETA005	<u>Prévenir les risques psychosociaux au travail - Personnel</u>	Cohezio	04/05/23 Namur	p.7
RPSETA003	<u>Accompagner le changement</u>	Dimension Consultance	26/04/23 Namur	p.8
RPSETA012	<u>Accompagner le changement</u>	Dimension Consultance	21/06/23 Bruxelles	p.8
RPSETA002	<u>Prévenir les risques psychosociaux au travail - Ligne hiérarchique</u>	Cohezio	04/05/23 Namur	p.9
RPSETA006	<u>Prévenir les risques psychosociaux au travail - Ligne hiérarchique</u>	Cohezio	13/04/23 Namur	p.9

RPSETA019	<u>Prévenir les risques psychosociaux au travail - Ligne hiérarchique</u>	Cohezio	16/05/23 Charleroi	p.9
RPSETA004	<u>À quoi faut-il être attentif pour mener à bien et évaluer sa politique de prévention des risques psychosociaux ?</u>	Cohezio	26/04/23 Namur	p.10
RPSETA009	<u>À quoi faut-il être attentif pour mener à bien et évaluer sa politique de prévention des risques psychosociaux ?</u>	Cohezio	17/05/23 Bruxelles	p.10
RPSETA007	<u>Développer la motivation individuelle et collective</u>	Dimension Consultance	11/05/23 Bruxelles	p.11
RPSETA010	<u>Développer la motivation individuelle et collective</u>	Dimension Consultance	24/05/23 Namur	p.11
RPSETA013	<u>Gérer l'agressivité</u>	Dimension Consultance	03/05/23 Bruxelles	p.12
RPSETA014	<u>Gérer l'agressivité</u>	Dimension Consultance	31/05/23 Bruxelles	p.12
RPSETA015	<u>Gérer l'agressivité</u>	Dimension Consultance	09/05/23 Namur	p.12
RPSETA016	<u>Gérer l'agressivité</u>	Dimension Consultance	20/06/23 Namur	p.12
RPSETA017	<u>Les disputes</u>	Inclusion	16/05, 23/05, 30/05 Namur	p.13
RPSETA018	<u>Les disputes</u>	Inclusion	06/06, 13/06, 20/06 Bruxelles	p.13

Les accompagnements collectifs

4 formats d'accompagnements collectifs sont proposés un peu partout en Belgique francophone, jusque fin 2023. Ces accompagnements sont **personnalisés et s'ajustent selon les besoins de l'organisation** et des bénéficiaires. Ils peuvent être de courte ou longue durée, et consistent à évaluer les risques dans l'entreprise, 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 est accessible ici](#)

Accompagnement 1	<u>Gérer l'incertitude liée à un contexte de changement</u>	CeRSO	p.14
Accompagnement 2	<u>Réaliser un plan d'actions concrètes et spécifiques dans la perspective du bien-être et de la gestion des RPS au travail</u>	PSDD	p.15
Accompagnement 3	<u>Accompagnement collectif d'une équipe</u>	Cohezio	p.16
Accompagnement 4	<u>Accompagnement du management dans la prévention du burnout et la gestion de l'absentéisme</u>	Cohezio	p.17

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 entreprise 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 est accessible ici](#)

Analyse 1	Analyse des risques psychosociaux via Focus group	Cohezio	p.18
Analyse 2	Approche participative des risques et de la qualité de vie au travail : la méthode Team'Act	PSDD	p.19

L'analyse des risques par questionnaire en ligne

Une analyse des risques par questionnaire sera mise à disposition au cours du mois de juin. Le questionnaire est **coconstruit avec les partenaires sociaux**, afin de répondre aux spécificités et à la réalité du secteur.

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

Programme des ateliers

Atelier RPSETA001 Atelier RPSETA005	Prévenir les risques psychosociaux au travail - Personnel				
Public cible	Tout le personnel des ETA concerné par les risques psychosociaux au travail				
Opérateur	Cohezio				
Nombre de participants	8 à 15 personnes				
Objectifs	L'objectif de cette sensibilisation est d'informer les travailleurs 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 à la politique de prévention mise en place par leur employeur.				
Programme	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Description des risques psychosociaux au travail et des phénomènes de conflit, harcèlement et comportements apparentés. ➤ Les principes de base du Code du bien-être au travail en matière de prévention des risques psychosociaux : la politique de prévention et les actions possibles pour le travailleur. ➤ L'impact des risques psychosociaux sur les personnes concernées et sur l'organisation. ➤ Le rôle des différents acteurs de la prévention en matière de risques psychosociaux (à qui peut-on faire appel) 				
Session 1 RPSETA005	Cohezio asbl Rue Eugene Thibaut 1A 5000 Namur	Date :	04/05/2023	Horaire :	9h à 12h
Session 2 RPSETA001	Cohezio asbl Bd. Bischoffsheimlaan 1-8 1000 Bruxelles	Date :	13/04/2023	Horaire :	9h à 12h

Atelier RPSETA003 Atelier RPSETA012	Accompagner le changement				
Public cible	Tout le personnel concerné par les démarches de conduite et de facilitation du changement dans l'organisation				
Opérateur	Dimension Consultance				
Nombre de participants	6 à 12 personnes				
Objectifs	Expérimenter la résistance au changement et les différentes manières de l'aborder, comprendre les étapes d'un processus de changement et pouvoir les reconnaître, identifier les actions adéquates et les possibilités d'ajustements selon les situations, et s'approprier les outils d'accompagnement et de facilitation du changement.				
Programme	<p>Le changement, cela fait peur ! C'est bien connu et pourtant, depuis toujours, nous n'arrêtons pas de changer et donc d'évoluer. Parce que l'environnement nous y oblige ou parce que nous souhaitons améliorer notre environnement ! Face aux résistances, baisser les bras peut apparaître parfois comme une réponse adéquate ; cependant c'est de la conduite du changement que dépend la réussite. Comment conduire un changement durable ? Comment accompagner les uns et les autres sans s'y perdre ? Comment changer sans s'énerver ? Comment éviter les erreurs et les blocages qui peuvent découler ? Tout un programme pour cet atelier.</p> <p>Points-clés du programme :</p> <p>Nous traiterons de la résistance au changement, de ses origines et des différentes manières de l'aborder pour la faire évoluer et faciliter le changement ;</p> <p>Nous découvrirons les étapes présentes dans tout processus de changement afin de pouvoir les reconnaître et accompagner les personnes au mieux ;</p> <p>Nous identifierons les actions adéquates pour anticiper les risques liés à la conduite du changement et pour faciliter les changements dans l'intérêt des personnes et des organisations ;</p> <p>Nous nous entraînerons à utiliser les leviers pertinents pour aider l'équipe à passer le changement plus facilement.</p>				
Session 1 RPSETA003	Auberge de Jeunesse F. Rops Avenue Félicien Rops, 8 5000 Namur	Date :	26/04/2023	Horaire :	9h à 16h
Session 2 RPSETA012	Auberge de Jeunesse Jacques Brel Rue de la Sablonnière, 30 1000 Bruxelles	Date :	21/06/2023	Horaire :	9h à 16h

Atelier RPSETA002 Atelier RPSETA006 Atelier RPS ETA019	Prévenir les risques psychosociaux au travail – Ligne hiérarchique				
Public cible	Personnel de direction, ligne hiérarchique (responsable d'équipe) des ETA				
Opérateur	Cohezio				
Nombre de participants	6 à 15 personnes				
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 prévention, procédures formelles et informelles) ➤ Rôle de la ligne hiérarchique au niveau de la prévention et la protection des travailleurs 				
Session 1 RPSETA002	Cohezio asbl Rue Eugene Thibaut 1A 5000 Namur	Date :	04/05/2023	Horaire :	13h à 16h
Session 2 RPSETA006	Cohezio asbl Bd. Bischoffsheimlaan 1-8 1000 Bruxelles	Date :	13/04/2023	Horaire :	13h à 16h
Session 3 RPSETA019	Rue Monceau Fontaine 42 - 6031 Charleroi	Date :	16/05/2023	Horaire :	13h à 16h

Atelier RPSETA004 Atelier RPSETA009	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 des ETA				
Opérateur	Cohezio				
Nombre de participants	1 à 8 personnes				
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. 				
Session 1 RPSETA004	Cohezio asbl Rue Eugene Thibaut 1A 5000 Namur	Date :	27/04/2023	Horaire :	9h à 16h
Session 2 RPSETA009	Cohezio asbl Bd. Bischoffsheimlaan 1-8 1000 Bruxelles	Date :	17/05/2023	Horaire :	9h à 16h



Atelier RPSETA007 Atelier RPSETA010	Développer la motivation individuelle et collective				
Public-cible	Tout le personnel concerné par la gestion de collaborateurs et confronté à la question de leur motivation.				
Opérateur	Dimension Consultance				
Nombre de participants	6 à 12 personnes				
Approche	La motivation (au travail) est un ensemble de facteurs personnels, économiques, sociaux et environnementaux conduisant chacun-e à s'investir volontairement dans les missions collectives et la poursuite des objectifs. Être motivé, c'est avoir un objectif (SMART) et faire un effort pour l'atteindre. Comment favoriser la motivation de chacun-e au quotidien ? Quel est le lien entre le bien-être au travail et la motivation ? Quel rôle les fonctions support et les fonctions d'encadrement peuvent-elles avoir dans l'envie de chacun-e de s'investir volontairement dans l'effort ?				
Objectifs	Comprendre la différence entre motivation extrinsèque et motivation intrinsèque, identifier ce qui contribue fortement à démotiver, expérimenter et identifier les leviers de la motivation intrinsèque et trouver des pistes d'ajustement pour contribuer à développer la motivation intrinsèque.				
Programme	Introduction sur les différents types de motivation et les composantes clefs favorisant la progression de la motivation dans le sens voulu ou dans le sens contraire. Au travers d'un modèle simple et percutant : visualiser les facteurs individuels de motivation intrinsèque et comprendre les différences qui peuvent être source de malentendus. Lien entre la motivation et la compétence : avoir un outil pour favoriser la prise de décision et veiller au bien-être individuel au travail. Découvrir les outils qui favorisent le développement de la motivation intrinsèque qui poussent à l'action et les freins possibles.				
Session 1 RPSETA007	Auberge de Jeunesse Jacques Brel Rue de la Sablonnière, 30 1000 Bruxelles	Date :	11/05/2023	Horaire :	9h à 16h
Session 2 RPSETA010	Auberge de Jeunesse F. Rops Avenue Félicien Rops, 8 5000 Namur	Date :	24/05/2023	Horaire :	9h à 16h

Atelier RPSETA013 Atelier RPSETA014 Atelier RPSETA015 Atelier RPSETA016	Gérer l'agressivité			
Public-cible	Tout le personnel concerné par des situations où l'agressivité représente un risque psychosocial.			
Opérateur	Dimension Consultance			
Nombre de participants	6 à 12 personnes			
Objectifs	Prendre conscience des différentes sources potentielles d'agressivité, comprendre comment d'autres vivent les sources d'agressivité et identifier son propre mode de réaction émotionnelle, comprendre le rôle de l'empathie dans la gestion de l'agressivité (réponse « en miroir » ou réponse adaptée), et intégrer des notions d'assertivité.			
Programme	<p>Au-delà d'un temps pour briser la glace avec les participants, nous vous proposons d'aborder le thème en 3 étapes :</p> <p>L'agressivité et ses différentes formes. Identifier les déclencheurs possibles et le rôle joué par les besoins individuels.</p> <p>Les émotions : connaître (ou reconnaître) nos émotions et aborder brièvement la manière dont elles prennent le pouvoir sur nos réactions ainsi que les conséquences comportementales qui s'en suivent.</p> <p>Désamorcer : découvrir l'impact des réactions « en miroir » qui alimente l'agressivité. S'enrichir des réponses adaptées qui favorisent l'expression du besoin et désolidarisent l'agressivité de l'attaque personnelle. Découvrir les outils assertifs qui sécurisent des échanges libérés en tout ou en partie des frustrations. Apprendre à mettre ses limites pour soi et pour les autres.</p> <p>Au cours de la journée, nous aurons l'occasion d'expérimenter quelques situations au travers de courtes vidéos et quelques exercices de situations fictives (cependant proches de la réalité).</p>			
Session 1 Atelier RPSETA013	Rue de la Sablonnière, 30 1000 Bruxelles	Date :	03/05/2023	Horaire : 9h à 16h
Session 2 Atelier RPSETA014	Rue de la Sablonnière, 30 1000 Bruxelles	Date :	31/05/2023	Horaire : 9h à 16h
Atelier RPSETA015	Avenue Félicien Rops, 8 5000 Namur	Date :	09/05/2023	Horaire : 9h à 16h
Atelier RPSETA016	Avenue Félicien Rops, 8 5000 Namur	Date :	13/06/2023	Horaire : 9h à 16h

Atelier RPSETA017 Atelier RPSETA018		Les disputes			
Public-cible	<p>Il faut avoir plus de 18 ans. Il faut être une personne en situation de handicap intellectuel. Il faut participer seul à la formation.</p>				
Opérateur	Inclusion				
Nombre de participants	6 à 12 personnes				
Objectifs	<p>Apprendre :</p> <p>Quoi faire pendant une dispute, Dire comment on se sent à l'intérieur.</p>				
Programme	<p>Pendant une dispute, on ne sait pas toujours quoi faire. On se sent mal. On n'aime pas trop les disputes. Pendant la formation, on parle des disputes. On apprend quoi faire pendant une dispute. On apprend à dire comment on se sent à l'intérieur. C'est important pour mieux comprendre ses émotions et les émotions des autres.</p> <p>C'est important pour trouver plus facilement des solutions.</p> <p><i>Cet atelier n'est pas organisable sur site.</i></p>				
Session 1 RPSETA017	Avenue Sergent Vrithoff, 123 5000 Namur	Date :	16/05/23, 23/05/23 et 30/05/23	Horaire :	9h30 à 12h30
Session 2 RPSETA018	Inclusion asbl Rue Colonel Bourg, 123 1000 Bruxelles	Date :	06/06/23, 13/06/23 et 20/06/23	Horaire :	9h30 à 12h30



Programme des accompagnements collectifs

Accompagnement 1	Gérer l'incertitude liée à un contexte de changement
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.• Se donner les clés de compréhension du contexte et des circonstances du changement et identifier les risques sur lesquels on peut agir• Comprendre l'impact du changement• Elaborer une stratégie pour remettre de la sécurité dans un contexte de changement• Amorcer l'élaboration d'un plan d'action.
Méthode utilisée	<p>Des changements, lorsqu'ils sont fréquents, peuvent déstabiliser une équipe, être un facteur de risques psychosociaux pour le personnel et générer un sentiment d'incertitude. L'accompagnement collectif que nous proposons visera à outiller les équipes 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 personnes intervenantes expertes de processus et d'apports théoriques, et les personnes participantes qui sont détentrices de connaissances spécifiques à leur contexte. 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 2	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
Sujets abordés	<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.
Objectifs	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, et favoriser le développement de nouvelles pratiques managériales, culturelles et organisationnelles.
Méthode utilisée	<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 » adaptées au secteur des ETA : 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 et Étape 5. Implanter les actions et évaluer et pérenniser la démarche.</p> <p>La mise en place d'un comité de pilotage au sein de l'ETA 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 3	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> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Les objectifs à atteindre au travers de l'accompagnement ➤ 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 abordées.</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 4	Accompagnement du management dans la prévention du burnout et la gestion de l'absentéisme
Public cible	Personnel de direction, ligne hiérarchique (responsable d'équipe)
Durée/ groupe	Minimum 30h – Maximum 60h en visioconférence ou présentiel
Opérateur	Cohezio
Objectifs	L'objectif de cet accompagnement est tout d'abord de permettre aux membres du management de mieux appréhender la notion de burnout et de s'approprier des outils leur permettant d'intervenir que ce soit en amont, avant l'apparition d'un burnout, qu'après une fois que le travailleur est absent. Pour finir, les participants établiront ensemble un canevas leur permettant d'établir une procédure type pour gérer ce type de situation.
Programme	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Groupe de pilotage permettant de fixer le cadre de l'accompagnement ➤ 1^{ère} rencontre : <ul style="list-style-type: none"> - Apports théoriques sur la notion de burnout, d'absentéisme, de prévention primaire, secondaire et tertiaire. - Mises en situations via des cas pratiques ➤ 2^{ème} rencontre et 3^{ème} rencontre : <ul style="list-style-type: none"> - Création d'une proposition de politique interne de prévention du burnout et de gestion de l'absentéisme ➤ Etablissement d'un rapport reprenant la proposition de politique à destination de l'employeur ainsi que des recommandations. ➤ Entretien de conclusion avec l'employeur : présentation et discussions du rapport <p>Dans les trois mois suivant la fin de l'accompagnement collectif, une rencontre sera organisée avec une personne de l'organisation afin d'évaluer le suivi accordé à ce rapport.</p>



Programme des analyses 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> <ul style="list-style-type: none">➤ Première étape : passer en revue les facteurs de risques psychosociaux et identifier les aspects prioritaires selon les participants.➤ 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>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.

Les opérateurs qui collaborent avec nous

CERSO- HELHa
david.laloy@helha.be
www.helha.be

COHEZIO
02/533 74 11
info@cohezio.be
www.cohezio.be

PSDD ASBL
081/81 36 90
psdd@skynet.be
www.psdd.org

DIMENSION CONSULTANCE
04/344 47 37
contact@dimension-consultance.be
www.dimension-consultance.be/fr

INCLUSION ASBL
02/247.28.19
www.inclusion-asbl.be

Nous contacter : bet@apecfasbl.org

