



Evaluation des actions de l'ABBET

Et plus particulièrement de ses missions spécifiques de consultance sur le terrain

Rapport final

Isabelle Lacourt et David Laloy

Commanditaire:

Association Bruxelloise pour le Bien-Être au Travail (ABBET) Square Sainctelette 13-15 1000 Bruxelles

Décembre 2018

Table des matières

1.RAPPEL DU CONTEXTE DE LA RECHERCHE ET MÉTHODOLOGIE	3
1.1 Le contexte	3
1.2 La méthodologie	4
1.2.1 Volet quantitatif	4
1.2.2 Volet qualitatif	7
2. CONNAISSANCE ET MISE EN ŒUVRE DES OBLIGATIONS LÉGALES	8
2.1 Résultats 2018	8
2.2 Evolution de la connaissance et de la mise en œuvre de la loi pour les secteurs AS ISAJH et ISP.	
2.3 Quelles sont les variables qui sont corrélées à la connaissance et la mise en œuvre loi sur le bien-être au travail ?	de la 14
2.4 Dans quelle mesure le fait d'avoir réalisé une AR avec l'ABBET intervient-il dans connaissance et la mise en œuvre de la loi ?	
3. TYPES DE PROBLÈMES DE BIEN-ÊTRE	21
3.1 Identification des types de problèmes	21
3.2 Résolution des problèmes de bien-être	22
3.3 La mise en place du plan d'action à la suite de l'AR	25
4. ÉVALUATION DES ANALYSES DE RISQUES DE L'ABBET ET DES	
FINANCEMENTS BIEN-ÊTRE	
4.1 Evaluation de l'analyse de risques	26
4.2 Evaluation des services, interventions et outils réalisés par l'ABBET (autres que l'analyse de risques)	
5. RÔLES JOUÉS PAR L'ABBET SELON LES RÉPONDANTS ET ATTENTES I CEUX-CI	
5.1 Les rôles joués par l'ABBET	29
5.1.1 « Enclencher le processus »	29
5.1.2 Objectiver et faire « tiers »	29
5.1.3 Appuyer les directions et les coordinations	29
5.1.4 Fournir des outils	30
5.2 Les attentes	30
5.2.1 Aller plus loin dans l'analyse de risques et réaliser un suivi	30
5.2.2 Prévoir des actions et des conseils ciblés sur les petites structures	31
5.2.3 Homogénéiser les groupes d'intervision pour CP	31
5.2.4 Offrir des espaces qui sont des « bulles d'oxygène » pour les CP	31
5.2.5 Une attente « politique »	31

6. CONCLUSION 32
7 <u>.</u> ANNEXES
7.1 Connaissance de la loi BET: comparaison 2010-2014-2018
7.2 Application de la loi BET: comparaison 2010-2014-2018
7.3 Présence d'un conseiller en prévention : évolutions 2010-2014-201836
7.4 Présence d'une personne de confiance évolutions 2010-2014-2018
7.5 Mise en application des obligations légales dans le secteur ASSS: évolution 2010-2014-2018
7.6 Mise en application des obligations légales dans le secteur ISAJH: évolution 2010-2014-2018
7.7 Mise en application des obligations légales dans le secteur ISP: évolution 2012-2018 40
7.8 Comparaison du taux d'application des obligations légales selon que la structure ait réalisé une AR avec l'ABBET, ait réalisé une AR sans l'ABBET ou n'ait pas réalisé d'AR.
7.9 Comparaison du taux d'application des obligations légales selon la taille de l'organisation
7.10 Comparaison du taux d'application des obligations légales selon que la structure dispose d'un conseiller en prévention ou non
7.11 Commentaires en lien avec les actions entreprises en matière de bien-être44

1.RAPPEL DU CONTEXTE DE LA RECHERCHE ET MÉTHODOLOGIE

1.1 Le contexte

L'ABBET, Association Bruxelloise pour le Bien-Être au Travail, a été créée dans le cadre de la Mesure Emploi et Bien-être, à la suite de l'Accord Non-marchand COCOF du 22 décembre 2010, afin de prendre en charge différentes missions liées au bien-être au travail. A côté des différentes actions d'information et de sensibilisation au bien-être au travail des associations agréées par un Décret de la COCOF, l'ABBET développe des missions spécifiques « de consultance » sur le terrain en vue de :

- « Expliquer le cadre de la loi sur le bien-être et informer des nouvelles dispositions
- Rencontrer les équipes dans les associations pour évaluer les attentes
- Effectuer des analyses de risques de manière participative
- Proposer des recommandations de plans d'action pour la réduction des risques
- Accompagner les associations dans leurs plans d'action
- Orienter vers des formations de Conseillers en prévention ou autres
- Réaliser des outils de prévention spécifiques au secteur non-marchand
- Organiser des échanges de bonnes pratiques
- Accompagner des associations qui le souhaitent à la mise en place de leur SIPP ou d'un SIPP commun
- ... » (http://www.abbet.be/-asbl-ABBET-)

En faisant appel au Cerso, l'ABBET souhaitait opérer une évaluation de ses actions et, plus précisément, du volet plus spécifique d'intervention sur le terrain. La question était de savoir si l'accompagnement proposé par l'ABBET dans les associations porte ses fruits, s'il contribue à la mise en œuvre d'une politique de bien-être dans les institutions et au respect des obligations légales en matière de bien-être au travail.

Les objectifs poursuivis par la recherche tels que définis dans l'offre d'évaluation étaient donc les suivants :

- Réaliser une « photographie » de la connaissance et de l'application de la loi bien-être par les organisations des secteurs ASSS, ISAJH, ISP, ETA, SAD et CS en 2018.
- Réaliser une comparaison dans le temps concernant la connaissance et l'application de la loi bien-être uniquement pour les secteurs ASSS, ISAJH et ISP qui avaient déjà fait l'objet d'une recherche précédemment¹.
- Réaliser une comparaison selon que la structure ait réalisé une analyse de risques ou non et selon que cette analyse de risques ait été réalisée avec l'aide de l'ABBET ou non.

¹ Rafalowicz, J. (2011), Approches du bien-être au travail au sein des institutions bruxelloises francophones actives en matière de soins de santé et d'aide social ambulatoire, Fonds ASSS.

De Backer, B. (2012), Approches du bien-être au travail au sein des associations bruxelloises francophones d'Aide aux personnes en situation de handicap et des Maisons d'accueil pour adultes en difficulté, Fonds ISAJH.

Laloy, D., (2015) Etude d'impact des initiatives prises par les Fonds ASSS et ISAJH en matière de bien-être au travail, Lodewick, P., Burion, C., Laloy, D., (2013) Le bien-être des travailleurs de l'insertion socio-professionnelle à Bruxelles, Fonds de la Formation Continue des travailleurs de l'ISP bruxelloise.

 Evaluer les analyses de risque réalisées par l'ABBET ainsi que les financements bienêtre.

1.2 La méthodologie

Comme prévu dans l'offre d'évaluation, la méthodologie utilisée comprenait un volet quantitatif et un volet qualitatif.

1.2.1 Volet quantitatif

Nous avons construit un questionnaire sur base de ceux utilisés dans les recherches de 2010, 2011 et 2014 ainsi que sur base d'échanges avec les membres de l'ABBET. Ce questionnaire été mis en ligne en décembre 2017 (via l'outil d'enquête en ligne LimeSurvey). Trois relances ont été effectuées. Les réponses récoltées sont anonymes et ont été traitées via le logiciel Sphinx.

Le message d'accueil du questionnaire indiquait que les institutions étaient libres de désigner, au regard des questions posées, la personne de l'organisation qui leur semblait la plus à même de répondre mais qu'il leur était suggéré de confier cette tâche au conseiller en prévention et/ou à la direction dans la mesure où ce sont les personnes qui ont le plus d'informations à leur portée.

Présentation de l'échantillon du volet quantitatif

Le questionnaire a été envoyé par mail à 476 institutions (l'envoi des mails a été pris en charge par l'ABBET). Nous avons obtenu 142 réponses. Le taux de réponse est donc de 29,8%, ce qui est un bon taux de réponse pour ce type d'enquête. Le tableau 1 ci-dessous présente la ventilation des répondants par secteur.²

Tableau 1 : ventilation des répondants par secteur

	Effectifs réponses	Pourcentage par rapport à l'échantillon	Population totale	Pourcentage par rapport à la population totale
ASSS	49	34,5%	143	34%
ISAJH	34	23,9%	78	43,5%
ISP	18	12,6%	50	36%
ETA	4	2,8%	13	31%
SAD	3	2,1%	7	43%
CS	43	30,2%	224	19%

² Les répondants avaient la possibilité de cocher plusieurs secteurs. Les résultats font effectivement apparaitre des doubles « agréments ». Cela explique que le total des effectifs soit supérieur au nombre total de réponses reçues.

Chaque secteur se situe entre 30 et environ 40% de la population totale sauf le secteur « cohésion sociale » (CS) qui se situe autour de 20%. La représentativité de chaque secteur est donc relativement similaire et chaque secteur est bien représenté.

Concernant la qualité de l'échantillon, si on considère que celui-ci répond aux qualités d'un échantillon probabiliste, la marge d'erreur peut être estimée à 7% à un niveau de confiance de 95%.³

Au niveau de la taille des institutions qui constituent l'échantillon, le tableau 2 montre que la majorité des institutions (n=110) emploient moins de 50 salariés, dont 11 sont de très petites institutions (moins de 5 salariés). Une minorité d'institutions (n=28) emploient plus de 50 travailleurs dont 8 sont de très grandes institutions

Tableau 2 : nombre de travailleurs salariés dans les organisations de notre échantillon4



En ce qui concerne la fonction des répondants, 58% des répondants (n=83) ont indiqué avoir un rôle de direction et/ou de coordination, 26% (n=38) ont indiqué être conseiller en prévention et 22,5% (n=32) ont indiqué avoir un statut « autre » dont le détail se trouve dans le tableau 3 ci-dessous⁵.

5

³ La marge d'erreur correspond à l'estimation de l'étendue des résultats ou des valeurs obtenues lors d'un sondage. Le niveau de confiance traduit le degré de certitude de la marge d'erreur. Il reflète la fréquence d'apparition d'un résultat qui serait dans la marge d'erreur si on renouvelait le sondage dans la même population.

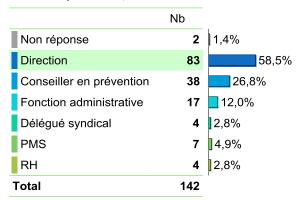
⁴ L'ABBET tient à préciser qu'à leur connaissance il n'y a pas d'organisation de plus de 500 travailleurs dans les secteurs concernés par l'enquête.

⁵ Plusieurs réponses étaient possibles.

Tableau 3 : fonction des répondants

Fonction

Taux de réponse : 98,6%

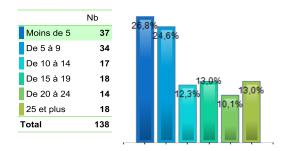


Comme le montre le tableau 4 ci-dessous, l'ancienneté des répondants au sein de leur organisation se situe majoritairement en dessous de 10ans (n=71). L'ancienneté moyenne est de 12, 5 ans.

Tableau 4 : ancienneté des répondants

Ancienneté des répondants

Taux de réponse : 97,2%



53% des répondants (n=76) indiquent avoir une délégation syndicale interne (ou inter-centres) au sein de leur organisation et 34% des organisations ont un CPPT (n=49).

En ce qui concerne l'analyse de risque, 54% des répondants indiquent en avoir réalisé une (n=77). Parmi ces 77 répondants,

- 14,5% (n=11) ont réalisé cette analyse de risque seul
- 44% (n=34) ont réalisé cette analyse de risque avec l'ABBET
- 36,5% (n=28) ont réalisé cette analyse de risque avec un autre intervenant
- 5% (n=4) n'ont pas donné de réponse à cette question.

Parmi les 77 organisations indiquant avoir réalisé une analyse de risques, 28 (36%) déclarent en avoir réalisée une auparavant c'est-à-dire avant celle mentionnée ci-dessus (cf. page 11 du questionnaire dans la rubrique « analyse de risque »).

71% (n=101) des répondants⁶ de notre échantillon indiquent connaître l'ABBET et ses services.

Nous voulions évaluer la connaissance de l'ABBET et de ses services par les répondants. Ainsi, partant du principe que les répondants qui ont indiqué avoir réalisé une analyse de risque avec l'ABBET connaissent l'association, nous avons posé la question « connaissez-vous l'ABBET et ses services » aux répondants : qui ont indiqué ne pas

Parmi ceux-ci, 54% des organisations connaissent l'ABBET via le site Internet, 44% via d'autres associations et 13% via un SEPP (service externe de prévention et de protection au travail).⁷

1.2.2 Volet qualitatif

Une des questions demandait aux répondants s'ils souhaitaient participer à la phase qualitative. 38 répondants avaient marqué leur intérêt. Ces répondants ont été contactés par mail et/ou par téléphone.

L'objectif de la phase qualitative était d'approfondir les résultats obtenus via la phase quantitative ainsi que de nuancer ces résultats.

Des extraits d'entretiens sont mobilisés dans certaines parties de ce rapport. Ces extraits sont placés en italique et entre guillemets et reprennent tels quels les propos des participants aux entretiens.⁸

Présentation de l'échantillon du volet qualitatif

8 répondants ont finalement participé à la phase qualitative.

Nous avons mené trois séances d'entretien :

- 2 séances avec 2 répondants ayant indiqué avoir réalisé une AR avec l'ABBET;
- 1 séance avec 2 répondants ayant indiqué avoir réalisé une AR mais avec un autre service ;
- Ces trois séances ont été complétées par deux entretiens individuels avec deux répondants ayant indiqué n'avoir pas réalisé d'AR.

Au niveau de la répartition par secteurs, ces séances comptaient : 4 participants du secteur ASSS, 1 du secteur ISP, 2 du secteur ISAJH et 1 du secteur de la cohésion sociale.

Au niveau de la taille, 3 participants provenaient d'institutions comptant moins de 10 travailleurs, 3 entre 10 et 50 travailleurs et 2 dont la taille est supérieure à 50 travailleurs.

Au niveau de la connaissance de la loi bien-être, 2 indiquaient la connaître « très bien », 3 « assez bien » et 3 « vaguement ».

Enfin, concernant la mise en œuvre de cette loi, 4 indiquaient la mettre en œuvre (réponse « oui »), et 4 indiquaient la mettre « partiellement » en œuvre.

Les « profils » des participants à ces entretiens étaient donc diversifiés.

avoir fait appel à l'ABBET pour réaliser l'analyse de risque ou qui ont répondu « je ne sais pas » à cette question ; aux répondants qui ont indiqué avoir eux-mêmes réalisé l'analyse de risque ou « je ne sais pas » à cette question ainsi qu'aux répondants qui ont indiqué ne pas avoir réalisé d'analyse de risque.

⁷ La question n'était posée qu'aux institutions ayant indiqué connaître l'ABBET et ses services. Plusieurs réponses étaient possibles.

⁸ Les passages modifiés ou coupés sont identifiés par des crochets ([-]).

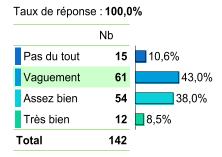
2. CONNAISSANCE ET MISE EN ŒUVRE DES OBLIGATIONS LÉGALES

2.1 Résultats 2018

Les tableaux 5 montre que la majorité des répondants, soit 46% (n=66) disent connaître « assez bien » ou « très bien » la loi de 1996 alors que 43% disent la connaître « vaguement ». Une minorité indique ne pas du tout la connaître (10%).

Tableau 5 : connaissance de la loi

Connaissez-vous la loi sur le bien-être au travail?



Les entretiens qualitatifs permettent d'apporter des précisions à propos des termes choisis. Ainsi, si on se réfère aux entretiens :

- « vaguement » signifie « avoir entendu parler de la loi sans l'appliquer » ;
- « assez bien » signifie « avoir réalisé une AR mais ne pas pouvoir identifier clairement les éléments de cette loi » ;
- « très bien » est moins équivoque et renvoie à une connaissance pointue de la loi et à la mise en œuvre de quasiment toutes les obligations.

Le tableau 6 ci-dessous montre que plus de 85% des répondants disent appliquer ou appliquer partiellement la loi. Le pourcentage de répondants qui indiquent ne pas appliquer la loi est assez faible.

Tableau 6 : mise en œuvre de la loi

Appliquez-vous cette législation?

Taux de réponse : 100,0%



Cinq obstacles à la mise en œuvre de la loi ont été épinglés par les répondants (question ouverte du questionnaire complétée par les entretiens) :

- La charge de travail;
- Le manque de temps et plus précisément, le manque de temps alloué, spécifiquement au bien-être au travail ;
- La non-connaissance de la loi;
- La taille de la structure ;
- Le manque d'intérêt et de suivi de la part des Conseils d'Administration.

En ce qui concerne plus spécifiquement la fonction de conseiller en prévention (CP), 67% (n=95) des répondants indiquent avoir un conseiller en prévention au sein de leur institution.

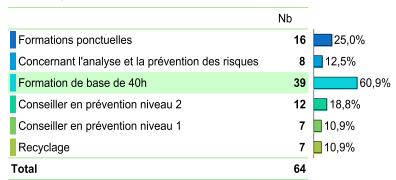
- 31% (n=29) de ces CP ont le statut de directeur/coordinateur/responsable, 59% (n=56) sont membres du personnel et 9% (n=9) ont un statut « autre »⁹;
- 47% (n=42) ont un temps de travail défini pour cette mission ;
- 69% (n=64) ont une formation.

Le tableau 7 indique les types de formation des CP (plusieurs réponses possibles) :

Tableau 7 formation du conseiller en prévention¹⁰

Formation conseiller en prévention

Taux de réponse : 45,1%



55,5% (n=79) des institutions répondantes ont désigné une personne de confiance dont 58% (n=46) sont un membre du personnel salarié et 39% (n=31) ont un statut « autre » (service externe de prévention, personne externe à l'institution, membre du CA, ...).

⁹ Réponses citées dans la catégorie « autre » : personne externe, indépendant, membre d'une association coupole, membre du CA, personne s'occupant de la sécurité du bâtiment.

¹⁰ L'ABBET tient à mentionner que, selon ses connaissances, il y aurait une confusion entre le niveau 3 et le niveau 1 pour les 7 répondants.

Tableau 8 : détails des applications légales en 2008 pour l'ensemble des secteurs

	Appliquée	Partiellement	Non-appliquée	Je ne sais pas
Déclaration	45,8%	25,4%	20,4%	8,5%
d'intention de				
politique de bien-				
être au travail				
Elaboration d'un	35,9%	23,2%	35,9%	4,9%
plan global de				
prévention (5 ans)				
Plan d'action	38%	23,9%	33,8%	4,2%
annuel				
Information et	43,7%	34,5%	17,6%	4,2%
formation des				
travailleurs aux				
mesures de				
prévention				
propres à				
l'organisation				
Tenue d'un	41,5%	16,9%	35,9%	5,6%
registre de faits de				
tiers				
Information sur les	50%	32,4%	14,8%	2,8%
procédures				
concernant les RPS				
Etablissement d'un	45,8%	11,3%	32,4%	10,6%
rapport annuel du				
SIPPT à envoyer au				
SPF Emploi				
Obligations	53,5%	33,8%	7,7%	4,9%
relatives à la				
prévention				
incendie				
Plan interne	26,8%	36,6%	29,6%	7%
d'urgence				

Ce tableau montre que pour la plupart des obligations on obtient des pourcentages pour la modalité « appliquée » entre 30 à 45%. Deux obligations semblent être plus fréquemment appliquées que les autres : l'information concernant les risques psychosociaux (50%) et l'obligation relative à la prévention incendie (53%). A l'inverse, l'établissement d'un plan interne d'urgence semble moins fréquemment appliqué que les autres obligations (27%).

2.2 Evolution de la connaissance et de la mise en œuvre de la loi pour les secteurs ASSS, ISAJH et ISP.

Afin d'analyser l'évolution de différentes variables, nous nous sommes basés sur 4 études réalisées antérieurement :

 Rafalowicz, J. (2011), Approches du bien-être au travail au sein des institutions bruxelloises francophones actives en matière de soins de santé et d'aide social ambulatoire, Fonds ASSS.

- De Backer, B. (2012), Approches du bien-être au travail au sein des associations bruxelloises francophones d'Aide aux personnes en situation de handicap et des Maisons d'accueil pour adultes en difficulté, Fonds ISAJH.
- Laloy, D., (2015) Etude d'impact des initiatives prises par les Fonds ASSS et ISAJH en matière de bien-être au travail.
- Lodewick, P., Burion, C., Laloy, D., (2013) Le bien-être des travailleurs de l'insertion socio-professionnelle à Bruxelles, Fonds de la Formation Continue des travailleurs de l'ISP bruxelloise.

Le tableau 9 ci-dessous compare les réponses à la question « Connaissez-vous la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs » des premières recherches¹¹ concernant les secteurs ASSS, ISAJH et ISP à celles de la présente recherche. Il indique une évolution globalement positive puisqu'il y a une diminution des réponses « pas du tout », une stabilité des réponses « vaguement » et une augmentation des réponses « assez bien ou très bien ».

Tableau 9 : Evolution de la connaissance de la loi sur le Bien-être au travail

Connaissez-vous la loi BET ?	2010/2012 (N=167)	2018 (N=101)
Pas du tout	15%	5%
Vaguement	43%	43,5%
Assez bien ou très bien	42%	51,5%

Le tableau 10 ci-dessous compare les réponses à la question « Appliquez-vous cette législation au sein de votre institution ?» des premières recherches concernant les secteurs ASSS, ISAJH et ISP à celles de la présente recherche¹². Il indique également une évolution globalement positive puisqu'on constate une diminution des réponses « non », une augmentation des réponses « oui » et des chiffres quasiment identiques pour les réponses « je souhaiterais... »

Tableau 10 : Evolution de la mise en œuvre de la loi sur le Bien-être au travail

Appliquez-vous cette législation au sein de votre institution	2010/2012 (N=167)	2018 (N=101)
Oui	32,5%	41,5%
Partiellement	45%	48,5%
Non	16%	5%
Je souhaiterais l'appliquer, mais je n'y arrive pas	6,5%	5%

Les tableaux 11, 12 et 13 ci-dessous présentent l'évolution des résultats concernant la présence d'un CP entre les premières recherches et la présente recherche. Ces trois tableaux montrent une augmentation dans les 3 secteurs de la présence d'un CP ainsi qu'une évolution positive concernant le temps de travail accordé à la fonction de CP. La variable « formation du CP » évolue également bien qu'il s'agisse d'une évolution plus faible.

¹¹ Nous avons additionné les résultats des recherches de Rafalowicz, (2011), De Backer (2012) et Lodewick (2013).

¹² Nous avons additionné les résultats des recherches de Rafalowicz, (2011), De Backer (2012) et Lodewick (2013).

<u>Tableau 11 : Evolution des variables concernant la présence d'un CP pour le secteur ASSS</u>

ASSS	2012	2018
Conseiller en prévention au sein de l'organisation	29%	63,3%
Temps de travail pour le CP	-	27,6%
Formation CP	48%	55,2%

Tableau 12 : Evolution des variables concernant la présence d'un CP pour le secteur ISAJH

ISAJH	2012	2018
Conseiller en prévention au sein de l'organisation	66%	85%
Temps de travail pour le CP	37%	57%
Formation CP	81%	82%

Tableau 13 : Evolution des variables concernant la présence d'un CP pour le secteur ISP

ISP	2012	2018
Conseiller en prévention au sein de l'organisation	61%	83%
Temps de travail pour le CP	54,5%	80%
Formation CP	68%	87%

Les tableaux 14, 15 et 16 présentent l'évolution de la mise en œuvre des différentes obligations légales. Nous avons additionné les pourcentages relatifs aux modalités « appliquée » et « partiellement appliquée » comme dans les premières enquêtes ¹³.

Ces trois tableaux montrent une évolution positive de la mise en œuvre de l'ensemble des obligations légales. Seule l'obligation « Elaboration et communication d'un plan interne d'urgence » montre une stabilisation pour le secteur ISP.

Tableau 14 : évolution de la mise en œuvre des obligations légales pour ASSS

ASSS	2010 (N=92)	2018 (N=49)
Déclaration d'intention de	-	75,5%
politique de bien-être au		
travail		
Elaboration d'un plan global	26%	59,2%
de prévention (5 ans)		
Elaboration d'un plan	30%	61,2%
d'action annuel		
Information et formation	58%	83,7%
des travailleurs aux mesures		
de prévention propres à		
l'organisation		
Tenue d'un registre de faits	16%	55,1%
de tiers		

¹³ Rafalowicz,(2011) pour ASSS, De Backer (2012) pour ISAJH et Lodewick (2013) pour ISP.

-

Information sur les		87,8%
procédures concernant les		
risques psychosociaux		
Etablissement d'un rapport	29%	59,2%
annuel du SIPPT à envoyer		
au SPF emploi		
Elaboration et	34%	69,4%
communication d'un plan		
interne d'urgence		

Tableaux 15 : évolution de la mise en œuvre des obligations légales pour ISAJH

ISAJH	2010 (N=39)	2018 (N=34)
Déclaration d'intention de	,	76,4%
politique de bien-être au		
travail		
Elaboration d'un plan global	49%	82,4%
de prévention (5 ans)		
Elaboration d'un plan	53%	79,4%
d'action annuel		
Information et formation	82%	82,4%
des travailleurs aux mesures		
de prévention propres à		
l'organisation		
Tenue d'un registre de faits	42%	67,6%
de tiers		
Information sur les	73%	91,2%
procédures concernant les		
risques psychosociaux		
Etablissement d'un rapport	60%	70,6%
annuel du SIPPT à envoyer		
au SPF emploi		
Elaboration et	60%	70,6%
communication d'un plan		
interne d'urgence		

Tableaux 16 : évolution de la mise en œuvre des obligations légales pour ISP

ISP	2012 (N=35)	2018 (N=18)
Elaboration d'un plan global	29,4%	72,2%
de prévention (5 ans)		
Elaboration d'un plan	32,4%	77,8%
d'action annuel		
Information et formation	67,6%	88,8%
des travailleurs aux mesures		
de prévention propres à		
l'organisation		

Tenue d'un registre de faits	41,2%	77,8%
de tiers		
Information sur les	82,4%	100%
procédures concernant les		
risques psychosociaux		
Etablissement d'un rapport	47,1%	77,8%
annuel du SIPPT à envoyer		
au SPF emploi		
Elaboration et	64,7%	61,1%
communication d'un plan		
interne d'urgence		

Les annexes 7.1 à 7.7 présentent les évolutions détaillées de la connaissance de la loi BET et de sa mise en œuvre avec les données de l'année 2014 pour les secteurs ASSS et ISAJH et ISP.

2.3 Quelles sont les variables qui sont corrélées à la connaissance et la mise en œuvre de la loi sur le bien-être au travail ?

Nous avons mesuré le caractère significatif des relations entre la connaissance et la mise en œuvre de la loi BET et d'autres variables présentes dans le questionnaire. Autrement dit, nous avons cherché à savoir dans quelle mesure la connaissance et la mise en œuvre de la loi sur le bien-être au travail varient selon d'autres facteurs.

Le choix des variables utilisées pour réaliser les calculs a été fait sur base des premiers résultats de l'analyse des réponses aux questionnaire ainsi que sur base de l'analyse des entretiens de groupe.

Au niveau de la <u>connaissance de la loi</u>, nous avons identifié des relations significatives avec le nombre de travailleurs dans l'organisation, la présence d'un CP dans l'organisation, le fait que le CP soit formé et le temps de travail alloué au CP.

Tableau 17 relation entre la connaissance de la loi et le nombre de travailleurs salariés

	Nombre de travailleurs			
Connaissance de la	Moins de 10 Entre 10 et 49 50 et plus			
loi BET				
Pas du tout	14,3%	10,3%	7,1%	
Vaguement	50%	50%	14,3%	
Assez bien	31%	36,8%	50%	
Très bien	4,8%	2,9%	28,6%	

<u>Tableau 18 relation entre la connaissance de la loi et le fait d'avoir un conseiller en</u> prévention

Connaissance de la loi BET	CP = non	CP = oui
Pas du tout	23,4%	4,2%
Vaguement	48,9%	40%
Assez bien	27,7%	43,2%
Très bien	0%	12,6%

<u>Tableau 19 relation entre la connaissance de la loi et le fait qu'un temps de travail soit alloué</u> au CP

	Temps de travail dédié au CP Non Oui		
Connaissance de la loi BET			
Pas du tout	2,5%	2,4%	
Vaguement	50%	26,2%	
Assez bien	42,5%	50%	
Très bien	5%	21,4%	

Tableau 20 relation entre la connaissance de la loi et le fait que le CP soit formé

	CP formé		
Connaissance de la loi BET	Non Oui		
Pas du tout	0%	3,1%	
Vaguement	62,5%	28,1%	
Assez bien	37,5%	50%	
Très bien	0%	18,8%	

Au niveau de la <u>mise en œuvre de la loi</u>, nous avons identifié des relations significatives avec le nombre de travailleurs dans l'organisation, la présence d'un CP dans l'organisation et le fait que le CP soit formé.

Tableau 21 : lien entre la mise en œuvre de la loi et le nombre de travailleurs salariés

	Nombre de travailleurs			
Application de la loi BET	Moins de 10 Entre 10 et 49 50 et plus			
Oui	28,6%	33,8%	64,3%	
Partiellement	45,2%	52,9%	35,7%	
Non	21,4%	7,4%	0%	
Je souhaiterais l'appliquer, mais	4,8%	5,9%	0%	
je n'y arrive pas				

<u>Tableau 22 : lien entre la mise en œuvre de la loi et le fait qu'il y ait un conseiller en</u> prévention dans l'organisation

Application de la loi BET	CP = non	CP = oui
Oui	19,1%	48,4%
Partiellement	48,9%	45,3%
Non	19,1%	5,3%
Je souhaiterais l'appliquer,	12,8%	1,1%
mais je n'y arrive pas		

Tableau 23 : lien entre la mise en œuvre de la loi et le fait que le CP soit formé

	CP formé	
Application de la loi BET	Non Oui	
Oui	31,3%	59,4%
Partiellement	68,8%	40,6%
Non	0%	0%
Je souhaiterais l'appliquer, mais je n'y arrive pas	0%	0%

Ces analyses nous permettent de dire que le fait d'avoir un conseiller en prévention semble être lié au fait de bien connaître la loi et de bien la mettre en œuvre. Autrement dit, au sein de notre échantillon, les répondants qui ont indiqué avoir un CP au sein de leur organisation sont plus nombreux à bien connaître la loi et bien la mettre en œuvre. Il y a par conséquent une corrélation entre le fait d'avoir un CP et la connaîssance de la loi de même qu'entre le fait d'avoir un CP et la mise en œuvre de la loi.

La connaissance et la mise en œuvre de la loi semblent également être en lien avec le fait que le CP soit formé. Autrement dit, le fait que le CP ait une formation (le calcul de corrélation n'a pas distingué le niveau de formation) semble associé à une meilleure connaissance et mise en œuvre de la loi.

Les calculs de corrélations montrent également un lien entre le fait de connaître la loi et le fait qu'un temps de travail soit alloué au CP. Le lien entre le temps de travail et la mise en œuvre de la loi n'est en revanche pas statistiquement significatif.

Par ailleurs, les tableaux 17 et 21 nous montrent que les organisations qui comprennent un nombre élevé de travailleurs (qui sont donc des organisations de taille plus importante) sont celles qui indiquent plus fréquemment bien connaître la loi et qui indiquent également qu'elles mettent celle-ci en œuvre.

Nous pouvons ici faire l'hypothèse que les organisations de moyenne et de grande taille consacrent une expertise ainsi qu'un temps de travail important à la problématique du bien-être au travail. Certaines obligations légales sont d'ailleurs liées aux nombres de travailleurs employés par l'organisation. Ainsi, un des participants aux entretiens nous a indiqué que le déclic en termes d'application de la loi dans sa structure est arrivé lorsque le nombre de travailleurs est passé à 20.

Dans les organisations de plus petite taille, le CP n'a en effet, dans la plupart des cas, pas beaucoup de temps de travail alloué à sa fonction (c'est souvent le directeur ou le coordinateur qui assume la fonction). On peut également soulever le fait que, dans ces organisations de petite taille, les locaux ne se prêtent pas à la mise en place de certaines obligations (par exemple dans le cas de la réalisation d'un exercice évacuation incendie ou la réalisation de plan d'évacuation).

Nous insistons sur le fait que nous ne parlons pas ici de déterminisme ou de causalité. Autrement dit, le fait qu'une institution soit de taille importante n'implique pas nécessairement qu'elle connaisse mieux la loi ou qu'elle l'applique mieux. Les relations entre

variables sont plus complexes qu'une simple causalité. Nous pouvons d'ailleurs illustrer cette complexité par les propos d'un participant aux entretiens qui nous dit que la petite taille de l'organisation peut être un levier pour la mise en œuvre de la loi car « la communication va plus vite dans une petite structure. Par exemple pour l'éclairage, quand on doit changer les ampoules, on ne dépend pas d'une administration ».

Ces calculs de corrélation visaient avant tout à mettre en évidence le fait qu'au sein de notre échantillon, des variables sont corrélées à d'autres variables et que, par conséquent, elles doivent intervenir dans des hypothèses de compréhension des phénomènes de connaissance et de mise en œuvre de la loi sur le bien-être au travail.

2.4 Dans quelle mesure le fait d'avoir réalisé une AR avec l'ABBET intervient-il dans la connaissance et la mise en œuvre de la loi ?

Nous avons réalisé des tableaux comparatifs permettant d'analyser dans quelle mesure le fait d'avoir réalisé une analyse de risque avec l'ABBET intervenait dans la connaissance et la mise en œuvre de la loi.

Les tableaux 24 et 25 ci-dessous comparent les réponses de trois strates (groupes) de répondants au questionnaire :

- les répondants qui ont indiqué ne pas avoir réalisé d'analyse de risque (38%, n=54) ;
- ceux qui ont indiqué avoir réalisé une AR sans l'ABBET, c'est-à-dire seuls ou avec un service externe (27,5%, n=39 : 11 ont réalisé l'AR seuls et 28 ont fait appel à un service externe);
- et enfin ceux qui ont indiqué avoir réalisé une AR avec l'ABBET (24%, n=34)¹⁴.

<u>Tableau 24 : comparaison de trois strates à propos de la question : « connaissez-vous la loi bien être » ?</u>

Note : la lecture du tableau se fait en colonne. Par exemple : parmi les répondants qui ont indiqué ne pas avoir d'analyse de risque, 20,3% ont répondu « pas du tout » à la question.

	Pas d'AR (N=54)	AR sans ABBET (N=39)	AR avec ABBET (N=34)
Pas du tout	20,3%	5,2%	2,9%
Vaguement	53,7%	25,6%	41,2%
Assez bien	24,1%	48,7%	47,1%
Très bien	1,9%	20,5%	8,8%

¹⁴ L'addition des différentes strates n'équivaut pas à 142 (nombre total de répondants), ceci est expliqué par le fait que certains répondants ont répondu « Je ne sais pas » à certaines questions et ne sont donc pas pris en compte dans ces strates. Plus précisément, une première question visait à savoir si les répondants avaient réalisé une AR : 77 ont répondu oui, 54 non et 11 « je ne sais pas ». Ces 77 répondants devaient ensuite dire si ils avaient réalisé l'AR seuls : 11 ont répondu oui, 65 non et 1 « Je ne sais pas ». Enfin, nous avons demandé à ces 66 si ils avaient fait appel à l'ABBET : 34 ont répondu « oui », 28 « non » et 4 « je ne sais pas ». Nous supposons donc que les 28 qui ont répondu non ont fait appel à un service externe.

17

<u>Tableau 25 : comparaison de trois strates à propos de la question : « appliquez-vous cette législation au sein de votre institution » ?</u>

Note : la lecture se fait en colonne par exemple : parmi les répondants qui ont indiqué ne pas avoir d'analyse de risque, 20,3% ont répondu « oui » à la question.

	Pas d'AR (N=54)	AR sans ABBET (N=39)	AR avec ABBET (N=34)
Oui	20,3%	59%	38,3%
Partiellement	53,7%	38,5%	55,9%
Non	20,4%	0%	2,9%
Je souhaiterais l'appliquer, mais je n'y arrive pas		2,5%	2,9%

Ces deux tableaux montrent qu'il y a une relation significative entre le fait d'avoir réalisé une AR (que ce soit avec l'ABBET ou un autre intervenant) et la connaissance de la loi et entre le fait d'avoir réalisé une AR (avec l'ABBET ou un autre intervenant) et la mise en application de la loi.

En ce qui concerne la connaissance de la loi, on constate que le pourcentage de répondants indiquant ne pas la connaitre du tout est très bas dans la strate AR avec l'ABBET (2,9%). On constate par ailleurs un pourcentage assez élevé de « vaguement » mais aussi un pourcentage assez élevé de « assez bien ». En ce qui concerne la mise en application de la loi on constate un nombre élevé de « partiellement » dans la strate AR avec ABBET.

Le tableau 26 ci-dessous, compare les trois strates selon les types de problèmes de bien-être rencontrés. On remarque à sa lecture que l'ABBET semble intervenir dans des structures confrontées à des problématiques liées aux locaux, à l'organisation du travail, et au contenu du travail qui sont des matières qui peuvent être complexes à traiter. Ce constat pourrait donc expliquer le fait que ces structures éprouvent davantage de difficultés à mettre en œuvre la loi malgré l'intervention de l'ABBET en comparaison avec les structures qui ont réalisé une AR sans l'ABBET.

<u>Tableau 26 : comparaison des trois strates concernant le type de problèmes de bien-être rencontrés au sein des institutions (plusieurs choix étaient possibles)</u>

Note: la lecture se fait en colonne par exemple: parmi les répondants qui ont indiqué ne pas avoir réalisé d'analyse de risque, 29% ont déclaré que leur organisation rencontre des problèmes de santé.

Types problèmes rencontrés dans l'organisation	Pas d'AR	AR sans ABBET	AR avec ABBET
Santé	29%	41,7%	25,9%
Sante	29/0	41,770	23,970
Sécurité	19,4%	37,5%	18,5%
Ergonomie	19,4%	45,8%	40,7%
Hygiène et propreté	29%	4,2%	22,2%
Locaux	48,4%	37,5%	59,3%
Contenu du travail	9,7%	8,3%	25,9%
Organisation du	41,9%	29,2%	48,1%
travail			
Relations	83,9%	79,2%	77,8%
interpersonnelles			

En outre, le tableau 27 ci-dessous montre que parmi les structures qui ont fait une AR avec l'ABBET, il y a une proportion plus importante de structures provenant du secteur ASSS. Une précédente étude intitulée « Approches du bien-être au travail : Enquête sur le personnel technique dans le secteur ambulatoire social santé » réalisée en 2014 par D. Laloy et P. Lodewick a montré qu'au sein de ce secteur, 45% des associations sont installées dans une maison d'habitation et 65% dans des bâtiments construits avant les années 50. On pourrait donc faire l'hypothèse que les structures ASSS sont dans des difficultés spécifiques, plus difficiles à traiter, que dans les autres secteurs, notamment en ce qui concerne les locaux.

Nous insistons également sur le fait que les secteurs ASSS et CS qui constituent un pourcentage important des organisations faisant appel à l'ABBET pour réaliser une AR (64,7% de la strate « AR avec ABBET » dans le tableau 27 ci-dessous) sont caractérisés par la petite taille de leurs structures dont on a vu précédemment qu'elle était corrélée à une moindre connaissance et mise en application de la loi. A l'inverse, les secteurs ISAJH et ISP sont caractérisés par une plus grande taille, et on constate, au sein de notre échantillon, qu'ils sont davantage représentés parmi les structures ayant fait l'AR sans l'ABBET.

Tableau 27 : comparaison des trois strates concernant les secteurs représentés

Secteur	Pas d'AR	AR sans ABBET	AR avec ABBET
ASSS	29,6%	25,6%	44,1%
ISAJH	16,7%	30,8%	23,5%
ISP	13%	20,5%	8,8%
ETA	1,9%	2,6%	5,9%
SAD	1,9%	0%	2,9%
CS	38,9%	33,3%	20,6%

Un tableau comparant les trois strates au niveau de la mise en œuvre des obligations légales est disponible en annexe 7.8. Globalement, le taux d'application des différentes obligations légales est très élevé dans les structures qui ont réalisé une AR en comparaison avec celles qui n'en ont pas réalisé. En revanche, peu de différences sont constatées selon que la structure ait réalisé son AR avec ou sans l'ABBET.

Nous avons également placé dans ces annexes un tableau concernant la mise en œuvre des obligations légales selon la taille des organisations (7.9) ainsi qu'un autre selon le fait que les organisations aient ou non un CP (7.10). La taille de l'organisation semble à nouveau constituer un facteur incontournable à prendre en compte pour analyser la mise en œuvre des obligations légales. Le taux d'application augmente systématiquement avec la taille de la structure. Il se démarque particulièrement dans les structures ayant au moins 50 travailleurs. Enfin, le fait d'avoir un CP au sein de la structure semble jouer en faveur d'un taux d'application des obligations légales beaucoup plus élevé.

3. TYPES DE PROBLÈMES DE BIEN-ÊTRE

3.1 Identification des types de problèmes

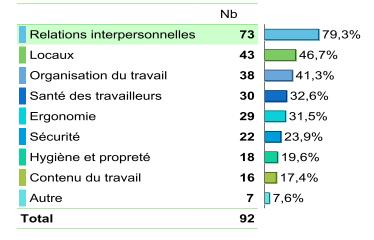
64,8% des répondants indiquent rencontrer des problèmes de bien-être au sein de leur institution.

Le tableau 28 ci-dessous indique la ventilation des types de problèmes (plusieurs réponses étaient possibles).

Tableau 28 : types de problèmes

Identifiez les problèmes dont il était question

Taux de réponse : 64,8%



On constate une importance des problèmes liés aux relations interpersonnelles. Cette thématique a été abordée par tous les participants aux entretiens qui évoquent le fait que ce type de problème prend d'une part des proportions de plus en plus importantes dans leur organisation et d'autre part est plus difficile à résoudre. Selon eux, la loi bien-être est multiforme. Ils distinguent deux volets : le volet psychosocial et le volet plus technique.

Le volet psychosocial apparaît plus difficile à gérer car il est subjectif. Il questionne beaucoup les participants car le concept de bien-être est utilisé par les travailleurs dans beaucoup de situations et à des fins individuelles plutôt que collectives : « Pour les risques de sécurité, il y a des procédures. Pour les risques psychosociaux, il n'y a pas de procédures : les tensions d'équipes se gèrent au cas par cas ».

Des participants soulèvent aussi une tension entre l'individuel et le collectif qui est difficile à gérer. Chaque travailleur de l'organisation va évaluer son bien-être au travail en fonction de critères parfois très singuliers et personnels qui entrent en conflit avec le but de l'organisation qui renvoie au collectif. C'est ce qu'évoque un participant dans l'extrait suivant en mettant en évidence le conflit entre des exigences de bien-être individuel et des exigences collectives (en l'occurrence dans le cas de cette organisation des exigences en terme de sécurité sanitaire) : « c'est aussi le combat entre le confort individuel et une sécurité qui est plus collective alors qu'on est dans des secteurs où la philosophie c'est d'être ouvert sur l'autre et quand on parle bien-être on est face à des murs égoïstes ». Selon ce participant, les travailleurs ont des

exigences personnelles en termes de bien-être mais en oublient le niveau collectif qui, selon lui, devrait normalement aller de soi dans le secteur social.

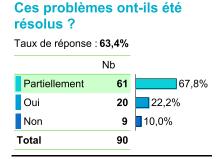
Ces problèmes liés aux relations interpersonnelles sont par ailleurs en évolution. En effet, la recherche menée en 2014 par David Laloy montrait que 14% des organisations identifiaient des problèmes relatifs au harcèlement et 40% aux relations entre collègues (les propositions de réponses étaient différentes). En 2018, si on calcule uniquement dans la strate ASSS/ISAJH (puisque la recherche de 2014 ne portait que sur ces secteurs-là), c'est 79% des organisations qui pointent des problèmes liés aux relations interpersonnelles. Ces chiffres semblent traduire une augmentation de ce type de problème ou du moins une évolution dans l'identification de ce type de problème.

Si on s'intéresse à l'ISP, la recherche précédente (Lodewick, Laloy et Burion, 2013) indiquait que 30% des répondants évoquent des problèmes liés au harcèlement et aux relations entre collègues. Si on calcule uniquement la strate ISP dans la recherche actuelle on arrive à 61% de problèmes du type « relations interpersonnelles ».

3.2 Résolution des problèmes de bien-être

Le tableau 29 ci-dessous nous donne des informations sur la résolution de ces problèmes de bien-être.

Tableau 29 résolution des problèmes de bien-être

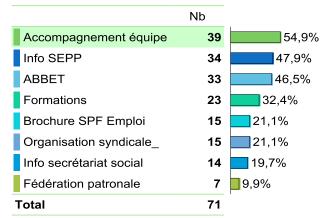


Nous avons demandé aux participants où ils ont trouvé les ressources pour régler les problèmes. Voici leurs réponses (plusieurs réponses étaient possibles) :

Tableau 30 ressources pour la résolution des problèmes de bien-être

Où avez-vous trouvé les ressources pour règler ces problèmes ?

Taux de réponse : 50,0%



Soulignons que l'ABBET apparait en troisième position dans les ressources alors que les questions relatives à la connaissance de l'ABBET n'avaient pas encore été posées avant cette question et qu'il n'y a donc pas eu de biais dans les réponses données.

Comme dans le point 2.4, nous avons calculé les réponses au sein de trois strates de répondants¹⁵.

Tableau 31 : résolution des problèmes de bien-être selon trois strates de répondants

Note : le tableau se lit en colonne. Par exemple : parmi les répondants qui ont indiqué ne pas avoir réalisé d'AR, 16,1% ont répondu « oui » à la question « ces problèmes sont-ils résolus ».

Ces problèmes sont-	Pas d'AR (N=31)	AR	sans	ABBET	AR	avec	ABBET
ils résolus ?		(N=2	3)		(N=2	:6)	
Oui	16,1%	43,59	%		3,8%)	
Partiellement	61,3%	56,59	%		88,59	%	
Non	22,6%	0%			7,7%)	

On constate qu'au sein de la strate « AR avec ABBET », les répondants indiquent en grande majorité que les problèmes ont été partiellement résolus et peu indiquent que les problèmes ont été totalement résolus. Au sein de la strate « AR sans ABBET », on constate par contre que 43,5% des répondants disent avoir totalement résolu les problèmes et 56,5% avoir partiellement résolu ces problèmes.

Face à cette différence, nous pouvons ici encore mettre en avant les particularités des problèmes rencontrés par les institutions ayant fait appel à l'ABBET qui sont plus complexes à résoudre, ce qui expliquerait les différences entre la strate « AR avec ABBET » et la strate « AR sans ABBET ».

23

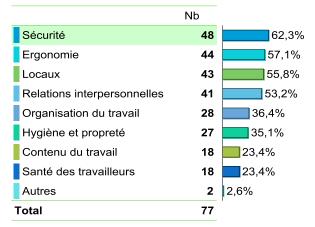
¹⁵ Notons que le nombre de répondants pour chaque strate n'est pas identique au tableau 24 plus haut car il s'agit dans ce cas-ci d'une autre question dont la réponse était conditionnée par le fait d'avoir répondu « oui » à la question « rencontrez-vous des problèmes de bien-être au sein de votre institution ». Par ailleurs, 11 répondants ont indiqué ne pas savoir s'ils avaient réalisé une AR et ne sont donc pas comptabilisés dans ce tableau.

Une question visait à savoir dans quels domaines se situent les actions que les institutions ont entreprises à la suite de la dernière analyse de risque réalisée. Cette question était posée à tous les répondants ayant indiqué avoir réalisé une AR (n=77). Le tableau 32 ci-dessous présente les résultats (plusieurs réponses étaient possibles) :

Tableau 32 domaines dans lesquels se situent les actions entreprises

Quels sont les domaines dans lesquels se situent les actions entreprises depuis la dernière AR?

Taux de réponse : 54,2%



Le tableau montre trois domaines dans lesquels les actions sont principalement entreprises : la sécurité, l'ergonomie et les locaux. L'annexe 7.11 reprend les commentaires des répondants concernant les différentes actions entreprises.

Si on analyse uniquement la strate AR avec ABBET on constate que les 3 domaines principaux sont (par ordre d'importance) les locaux, l'ergonomie et la sécurité. Cet ordre d'importance confirme l'hypothèse posée plus haut selon laquelle les locaux constituent un enjeu important pour les institutions faisant appel à l'ABBET dans le cadre d'une AR.

Une autre question visait à savoir si l'analyse de risque avait contribué à la mise en œuvre de ces actions. Nous avons comparé les strates AR avec ABBET et AR sans ABBET (donc seul ou avec un autre service externe).

Le tableau 33 ci-dessous présente la comparaison des deux strates pour la question « L'analyse de risque a-t-elle contribué à la mise en œuvre de ces actions » ?

<u>Tableau 33 comparaison des deux strates pour la question « L'analyse de risque a-t-elle contribué à la mise en œuvre de ces actions »</u>

	AR sans ABBET (N=39)	AR avec ABBET (N=34)
Pas du tout	5,7%	0%
Plutôt non	20%	9,1%
Plutôt oui	57,1%	60,6%
Tout à fait	17,1%	30,3%

Le tableau montre des résultats très positifs pour l'ABBET puisqu'on constate que les organisations qui estiment que l'AR a contribué à la mise en œuvre de ces actions sont significativement plus nombreuses parmi celles qui l'ont réalisée avec l'ABBET que parmi celles qui l'ont réalisée sans l'ABBET.

3.3 La mise en place du plan d'action à la suite de l'AR

Une question ouverte du questionnaire était destinée aux difficultés rencontrées dans la mise en place du plan d'action à la suite de l'analyse de risque.

Nous avons regroupé les réponses similaires en 7 catégories :

Catégories	Nombre d'occurrences
Manque de temps	13
Charge financière liée aux actions à mettre	7
en place	
Manque de compétences dans l'institution	6
pour mettre les mesures en œuvre	
Blocage/manque de motivation/manque de	5
disponibilité au niveau du personnel	
Les directions qui ne suivent pas	4
Locaux pas adaptés	3
Manque de suivi	2

D'autres réponses plus spécifiques et ne rentrant donc pas dans les catégories définies ont été apportées :

- « trop petite organisation »;
- « une partie des équipes (les + en souffrance) n'a simplement pas été auditée dans l'analyse menée par l'ABBET » ;
- « suivi des actions rendu plus difficile suite au départ du conseiller en prévention »;
 « équipe trop grande »;
- « manque de personnel » ;
- « c'est plus l'analyse de risque qui est compliquée que la mise en œuvre »;
- « que l'équipe s'approprie les outils qui leurs sont donnés » ;
- « toutes les demandes des travailleurs ne sont pas toujours réalisables » ;
- « la planification des tâches et l'organisation entre les divers intervenants »;
- « la lutte contre l'absentéisme reste difficile » ;
- « les relations lors des concertations sociales » ;
- « la lourdeur administrative »

Nous constatons une grande diversité des réponses à cette question ouverte. Certaines renvoient à des éléments plus structurels (manque de temps, locaux pas adaptés), d'autres à des éléments plus ponctuels (départ du CP, des travailleurs pas audités lors de l'AR). Cette diversité témoigne du caractère multiforme du bien-être au travail mais également du fait que les organisations sont dans des conditions différentes pour mettre en œuvre les actions envisagées. On peut toutefois relever que le temps semble être un facteur déterminant, ce qui nous a d'ailleurs été confirmé lors des entretiens.

4. ÉVALUATION DES ANALYSES DE RISQUE DE L'ABBET ET DES FINANCEMENTS BIEN-ÊTRE

4.1 Evaluation de l'analyse de risque

Le tableau 34 ci-dessous présente le degré de satisfaction des institutions ayant fait appel à l'ABBET concernant différentes dimensions de l'analyse de risque. Les résultats sont très positifs pour tous les items, hormis celui relatif au rapport mais qui obtient néanmoins un pourcentage assez élevé de « plutôt oui ».

Tableau 34 degré de satisfaction des institutions ayant fait appel à l'ABBET

	Pas du	Plutôt	Plutôt	Tout à fait
	tout	non	oui	
L'ensemble des membres du personnel ou leurs	2,9%	8,8%	38,2%	50%
représentants ont pu s'exprimer et mettre en avant				
des difficultés concernant le bien-être au travail				
L'animation des réunions était satisfaisante	2,9%	8,8%	50%	38,2%
Lors de l'analyse de risques, l'anonymat a été	8,8%	5,9%	50%	35,3%
garanti				
Suite à l'analyse de risques, un rapport conforme	2,9%	52,9%	44,1%	0%
au contenu des réunions nous a été remis				
Suite à l'analyse de risques, nous avons reçu des	2,9%	2,9%	52,9%	41,2%
pistes d'action concrètes				

Le tableau 35 présente une comparaison du degré de satisfaction générale concernant la méthode utilisée afin de réaliser l'analyse de risque entre les institutions ayant fait appel à l'ABBET et celles ayant fait appel à un autre service externe. La question posée était « sur une échelle de 1 à 5, indiquez votre degré de satisfaction en ce qui concerne la méthode utilisée (1 étant très insatisfaisant et 5 très satisfaisant) ».

<u>Tableau 35 comparaison du degré de satisfaction générale entre deux strates de répondants</u>

Echelle de	AR avec ABBET	AR avec service externe
satisfaction	(n=33)	(n=27)
1	3%	3%
2	-	7%
3	21%	25%
4	36%	48%
5	39%	14%

Les résultats pour l'ABBET sont très positifs avec un pourcentage assez élevé de 5.

Les méthodes utilisées par les services externes (selon les répondants) étaient :

- La visite d'un conseiller (43%, n=12)
- Des interviews du personnel (21,4%, n=6)
- Le DEPARIS (14,3%, n=4)
- Le questionnaire (10,7%, n=3)

4.2 Evaluation des services, interventions et outils réalisés par l'ABBET (autres que l'analyse de risques)

67 répondants (dont 20 ont également bénéficié d'une analyse de risque) indiquent avoir déjà bénéficié d'un service, d'une intervention ou d'un outil réalisé par l'ABBET autre que l'analyse de risque.

Voici la ventilation de ces services, interventions et outils :

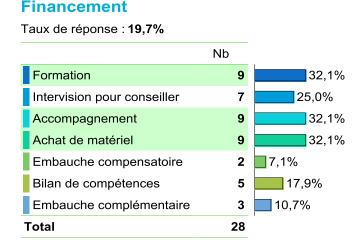
Tableau 36 ventilation des services, interventions et outils

OuitilsautresAR1 Taux de réponse : 47,2% Nb Séances d'information 38 56,7% Intervisions 20 29,9% Formations 24 35,8% Site Internet 38 56,7% BOBET 57 85,1% Guide bien-être 40,3% 27 Rencontres bien-être 22,4% 15

Au sein des secteurs ASSS, ISAJH et ISP, et parmi les répondants qui ont déclaré connaître l'ABBET (n=74), 46 répondants (soit 62%) connaissent les financements bien-être. Parmi eux, 28 ont sollicité ce type de financement.

Tableau 37 ventilation des types de financement

67



Le tableau 38 présente le degré de satisfaction concernant les financements. La question posée était « Précisez sur une échelle de 1 à 5 votre degré de satisfaction concernant l'apport de ce type de financement à votre institution (1 étant très insatisfaisant et 5 très satisfaisant) ».

Total

<u>Tableau 38 : degré de satisfaction concernant les financements</u>

Echelle de	Pourcentages	
satisfaction	(n=24)	
1	0	
2	0	
3	0	
4	42%	
5	58%	

Les raisons pour lesquelles les bourses ne sont pas sollicitées concernent principalement la charge administrative trop importante et la difficulté à l'organiser dans la structure (notons toutefois que le nombre de répondants pour cette question est très faible).

<u>Items</u>	Effectifs
Car cela génère trop de charge	5
administrative	
Car l'utilisation des bourses est difficile à	4
organiser dans notre structure	
Car nous finançons ce genre d'action sur	0
fonds propres	
Car nous avons un service de formation en	1
interne	
Car le personnel est suffisamment formé	0
dans notre structure	
Car la hiérarchie est réticente	1
Car les travailleurs ne sont pas intéressés	1
Car nous faisons appel à un autre opérateur	1
pour ce type d'action	

Dans la réponse « autre » se trouvent : « manque de temps » ; « nous n'avons pas réellement démarré le travail autour du bien-être au travail » ; « nous n'étions pas dans les conditions requises » ; « pas encore eu besoin ou pas pensé ».

Lors des entretiens, un participant a évoqué la surcharge administrative liée aux formulaires de demande de financement : « Ces formulaires changent souvent et sont très complexes. Pour les grosses structures, du temps peut être dégagé pour remplir ces formulaires, les retravailler, écrire les rapports d'intervention... Mais pour les petites structures cela apparait très compliqué ». Cette surcharge administrative est cependant à nuancer en fonction du type d'intervention de l'ABBET puisqu'un autre participant dit, à propos de l'AR, que ce qui est positif avec l'ABBET c'est « le fait d'avoir une réponse rapide et qu'il ne faut pas remplir plein de papiers ».

5. RÔLES JOUÉS PAR L'ABBET SELON LES RÉPONDANTS ET ATTENTES DE CEUX-CI

Ce point 5 concerne plus spécifiquement l'analyse des séances d'entretien bien que nous faisons également référence à quelques questions du questionnaire.

Nous avons tenté d'identifier les rôles joués par l'ABBET selon les répondants, c'est-à-dire les éléments que les répondants considèrent comme étant des apports de l'ABBET et les attentes, c'est-à-dire les éléments que les répondants considèrent comme des limites des actions de l'ABBET.

5.1 Les rôles joués par l'ABBET

5.1.1 « Enclencher le processus »

Dans des petites structures, qui ne connaissent pas la loi et dont le CA se sent peu concerné (voir plus haut) l'ABBET a joué un rôle de « démarrage », elle est un appui essentiel pour pouvoir « débroussailler le terrain ».

5.1.2 Objectiver et faire « tiers »

L'ABBET est un acteur extérieur qui permet d'objectiver les aspects positifs comme le souligne ce participant : « l'étude DEPARIS a permis de montrer que ça allait finalement bien » mais aussi les aspects à améliorer : « L'aspect locaux, j'ai amené cela en CA et ils ont entendu car c'était du concret et j'ai pu m'appuyer en disant : c'est l'ABBET qui est venu : c'était quelque chose d'acté institutionnellement ». Ce rôle d'objectivation des problèmes apparait important lorsque, comme le souligne ce participant, le CA ou les membres de l'équipe sont réticents face aux actions à mettre en place.

L'ABBET permet aussi de faire tiers : « de ne pas être juge et partie [...] si je ne fais pas mon règlement de travail, ce n'est pas mon CA qui va le faire, mais ce n'est pas facile de faire son propre règlement de travail ».

5.1.3 Appuyer les directions et les coordinations

Dans la continuation du point précédent, certains participants directeurs et/ou coordinateurs soulignent que l'ABBET a un rôle de soutien de leur fonction lorsqu'il y a un manque d'expertise dans des domaines spécifiques. Un participant souligne ainsi que « L'ABBET est venue faire une analyse des postes de travail [...] car on n'y arrivait plus... [...] et on a commandé les fauteuils. Donc c'est d'une grande aide ... »

Ce soutien est d'autant plus important car les participants aux entretiens ne semblent pas satisfaits des services offerts par leur service externe de prévention et de protection au travail. « Les petites ASBL ne sont pas affiliées à de gros secrétariats sociaux [où une aide pourra éventuellement être trouvée dans certains domaines touchant de près ou de loin au bien-être au travail] donc l'ABBET est d'une grande aide ».

5.1.4 Fournir des outils

Les participants insistent également sur les outils « prêts à l'emploi » que l'ABBET fournit comme le souligne un participant qui évoque la BOBET et le fait que la consultation de celleci permet de lui rappeler certains éléments concernant le bien-être au travail.

« Les outils de l'ABBET sont vraiment super, ça nous permet d'aller plus vite, moi j'utilise la BOBET, j'y retourne et ça me recalle les idées ».

5.2 Les attentes

5.2.1 Aller plus loin dans l'analyse de risques et réaliser un suivi

Les participants dont l'organisation a bénéficié d'une AR réalisée par l'ABBET sont très satisfaits de celle-ci. Un participant évoque cependant le fait que l'AR pourrait être réalisée sur un temps plus long et être réalisée plus en profondeur : « Je trouve qu'on n'a pas été assez loin avec l'ABBET dans le sens où ils sont venus à une réunion de 2 ou 3 heures faire l'étude DEPARIS, mais quand on voit l'étude DEPARIS, tous les points qu'il y a à aborder, c'était beaucoup trop court pour les trois heures [...] Ca fait un an qu'on essaie et qu'on n'y arrive pas et donc là j'aurais aimé avoir le soutien de l'ABBET pour pousser plus loin l'étude DEPARIS ... »

Un autre participant évoque plus spécifiquement une attente de suivi : « Je suis déjà très content de ce qui s'est passé, mais une réunion annuelle [cela serait intéressant] ...c'est vrai que de nous-mêmes, on devrait suivre les choses dans notre planning mais on oublie parfois. Donc quand on commence l'analyse de risque, peut être avoir un suivi sur trois ans pour que ça se mette en place ».

Si on se réfère au volet quantitatif de la recherche, 22 des 34 répondants au questionnaire ayant réalisé une AR avec l'ABBET sont intéressés par un suivi. Les avis concernant les modalités de ce suivi et sa temporalité sont assez hétérogènes.

Le tableau suivant reprend les attentes au niveau de la temporalité d'un tel suivi :

Fréquences du suivi attendu	Occurrences
1 fois/an	9
Une seule autre rencontre après l'AR	1
¾ fois an	2
Moins de 1 fois/an	3

Selon les répondants à cette question ouverte du questionnaire, ce suivi permettrait d'avoir plus de "poids" auprès des équipes (cité une fois), d'évaluer, de suivre et de soutenir les actions mises en œuvre (cité 8 fois), d'« avoir un avis extérieur » (cité une fois). Un répondant propose également l'organisation d'intervisions et de supervisions.

5.2.2 Prévoir des actions et des conseils ciblés sur les petites structures

Comme on l'a vu précédemment, le fait d'être une petite structure semble souvent constituer un frein dans la mise en œuvre de la loi sur le bien-être au travail. Un des participants aux entretiens a insisté sur ce lien avec la taille de la structure en termes d'attentes. Selon lui, la loi a été mise en place pour l'ensemble des organisations, elle ne tient donc pas compte des spécificités des petites structures : « Ce que je ne trouve pas évident dans la démarche ABBET, c'est qu'on ne sait jamais très bien... parce que nous on est des toutes petites associations, on ne sait pas jusqu'où on doit aller, ce n'est pas clairement défini [...] il y a certaines choses qui sont plus claires comme le conseiller en prévention [...] il y a des trucs qui sont impossibles à faire. [...] »

Il y a donc une attente d'offre de services qui serait plus spécifique aux petites structures, ce qui permettrait aux organisations de petite taille d'être moins désemparées devant des demandes relatives au bien-être qui peuvent parfois paraître infaisables ou « absurdes » du fait du faible nombre de travailleurs employés (et dans certains domaines, comme la prévention incendie par exemple, du fait du peu d'espace disponible dans les locaux).

5.2.3 Homogénéiser les groupes d'intervision pour CP

Certains CP se sentent peu à leur place dans les intervisions, soit parce que leur secteur est très spécifique (comme le secteur des planning familiaux du fait qu'ils viennent de l'autogestion), soit parce que leur niveau d'expertise n'est pas le même que ceux des autres participants (formation différente). Ces CP qui participent aux intervisions souhaiteraient par conséquent que des intervisions soient organisées entre CP de niveaux de formation plus élevés.

5.2.4 Offrir des espaces qui sont des « bulles d'oxygène » pour les CP

Les intervisions le font déjà, mais certains participants soulignent qu'il faudrait un espace destiné aux CP en difficulté : « l'ABBET pourrait avoir une utilité quand le CP est en souffrance, quand il y trop de tâches. Ça pourrait être une table de parole pour permettre de se poser, d'échanger des réalités mais il faut veiller à ce que le groupe ne soit pas trop hétérogène ».

On constate en effet une hétérogénéité des tâches du conseiller en prévention du fait de l'aspect subjectif de la notion de bien-être au travail : « il y a une explosion des tâches : changer les ampoules, déboucher les WC, ... tout est bien être : pas assez de lumière, trop de vent, manque un store, des plantes, ... »

5.2.5 Une attente « politique »

Il n'y a généralement pas de cadre pour la fonction de CP. L'ABBET pourrait donc avoir un rôle plus « politique » et donner une existence juridique aux CP. « On doit « chipoter » pour créer la fonction de CP ».

6. CONCLUSION

L'objectif principal de cette recherche était d'évaluer l'accompagnement proposé par l'ABBET aux organisations des secteurs ASSS, ISAJH, ISP, ETA et CS. Plus précisément, il s'agissait de voir si cet accompagnement porte ses fruits et s'il contribue à la mise en œuvre d'une politique de bien-être dans les institutions et au respect des obligations légales en matière de bien-être au travail.

Au niveau de la connaissance la loi, les résultats sont très positifs puisque le volet quantitatif de la recherche a montré que la majorité des répondants indiquent avoir une bonne, voire une très bonne connaissance la loi. Le même constat peut être fait à propos de la mise en œuvre de cette loi : plus de 85% des répondants disent appliquer ou appliquer partiellement la loi.

La comparaison avec des études réalisées antérieurement dans les secteurs ASSS, ISAJH et ISP a montré que la connaissance et la mise en œuvre de la loi bien-être ont positivement évolué.

Plus généralement, notre recherche a montré que le bien-être au travail constitue une préoccupation dans la plupart des organisations. Mais elle a aussi montré qu'il est souvent difficile de garantir « pleinement » ce bien-être au travail. Les obstacles peuvent être de différents ordres et varient selon le statut du répondant. Ainsi, certains coordinateurs et directeurs ont souligné l'importance du soutien du CA dans la mise en œuvre de la loi. Si le CA n'a pas une bonne connaissance de la loi et ne perçoit pas l'importance de sa mise en œuvre, les directeurs et coordinateurs sont freinés dans les actions à mener. Dans ces cas précis, notre recherche a montré que l'ABBET tient un rôle important dans sa fonction d'objectivation des problématiques et dans sa posture de tiers face au CA.

Le manque de temps est aussi fréquemment souligné. Cet obstacle est surtout présent dans les organisations de petite taille, qui ne disposent pas d'un CP pour lequel un temps de travail est dégagé. Les répondants évoquent le fait qu'ils et elles sont pris·e·s dans la gestion quotidienne de leur organisation et dans l'urgence de certaines situations, ce qui les empêche de placer les actions bien-être en priorité.

Le manque d'expertise constitue un autre obstacle important dans la mise en œuvre de la loi. Certains répondants semblent disposer de très peu de ressources au niveau de l'organisation pour concrétiser ce bien-être. Certains semblent par ailleurs démunis devant l'ampleur de la loi. Ici encore, on peut souligner le rôle de l'ABBET dans l'appui qu'il permet de donner en termes d'expertise.

Ces propos des participants aux entretiens ainsi que ceux des répondants aux questions ouvertes du questionnaire sont confirmés par les calculs de corrélations que nous avons réalisés au sein du volet quantitatif. Nous avons en effet mis en évidence les liens entre la connaissance et la mise en œuvre de la loi et d'autres variables comme la taille de l'organisation, la présence d'un CP, la formation de celui-ci et le fait que ce CP ait un temps alloué à sa fonction.

La connaissance et la mise en œuvre de la loi bien-être sur lesquelles l'ABBET visent à agir, dépendent donc de facteurs que l'ABBET ne maîtrise pas nécessairement. Cependant, il est selon nous important pour l'ABBET d'avoir connaissance de ces liens afin d'ajuster son intervention dans certaines structures. Nous avons par exemple montré que les organisations de petite taille ne disposent pas des mêmes ressources et du même temps à allouer au bien-être.

On peut par ailleurs souligner que l'ABBET promeut la désignation des CP dans les organisations, la formation de ceux-ci et intervient dans l'accompagnement de ces CP (sous forme d'intervision) qui sont comme on l'a vu des facteurs liés à la connaissance et à la mise en œuvre de la loi bien-être.

7.ANNEXES

7.1 Connaissance de la loi BET: comparaison 2010-2014-2018

ASSS	2010 (N = 92)	2014 (N = 67)	2018 (N=49)
Pas du tout	17%	10%	4.1%
Vaguement	46%	54%	57.1 %
Assez bien ou	37%	36%	38.8 %
très bien			

ISAJH	2011 (N = 39)	2014 (N = 31)	2018 (N=34)
Pas du tout	2%	10%	5.9%
Vaguement	49%	42%	29.4%
Assez bien ou très bien	46%	48%	64.7%

ISP	<u>2012 (N = 36)</u>	2018 (N=18)
Pas du tout	22,20%	5.6%
Vaguement	27,80%	33,30%
Assez bien ou très bien	50%	61,10%

7.2 Application de la loi BET: comparaison 2010-2014-2018

ASSS	2010 (N = 92)	2014 (N = 60)	2018 (N = 49)
Oui	28%	45%	30.6 %
Partiellement	44%	45%	55.1%
Non	20%	2 %	10.2%
Je souhaiterais l'appliquer, mais je n'y arrive pas	8%	8%	4.1%

ISAJH	2011 (N = 39)	2014 (N = 28)	2018 (N=34)
Oui	46%	39%	52.9%
Partiellement	43,50%	57%	38.2%
Non	2,50%	0%	0%
Je souhaiterais l'appliquer, mais je n'y arrive pas	8%	4%	8.8%

ISP	2012 (N = 36)	2018 (N=18)
Oui	28%	50%
Partiellement	47%	50%
Non	22%	0%
Je souhaiterais l'appliquer, mais je n'y arrive pas	3%	0%

7.3 Présence d'un conseiller en prévention : évolutions 2010-2014-

ASSS	2010	2014	2018
Conseiller en prévention au sein de l'organisation	29 %	44%	63.3%
Temps de travail pour le CP	-	47%	27,6%
Formation CP	48%	59%	55,2%

ISAJH	2010	2014	2018
Conseiller en prévention au sein de l'organisation	66%	65%	85%
Temps de travail pour le CP	37%	57%	57%
Formation CP	81%	72%	82%

ISP	2012	2018
Conseiller en prévention au sein de l'organisation	61%	83%
Temps de travail pour le CP	54,50%	80%
Formation CP	68%	87%

7.4 Présence d'une personne de confiance évolutions 2010-2014-

ASSS	2010	2014	2018
Désignation d'une personne de			
confiance	58%	54%	55.1%

ISAJH	2011	2014	2018
Désignation d'une personne de			
confiance	59%	58%	67.6%

ISP	2012	2018
Désignation d'une personne de confiance	63,50%	44,50%

7.5 Mise en application des obligations légales dans le secteur ASSS: évolution 2010-2014-2018

	2010 (N = 92)	2014 (N = 67)	2018 (N = 49)
Déclaration d'intention de politique de bien-être au travail	-	41.8	49% (+ 26,5)*
Elaboration d'un plan global de prévention (5 ans)	26%	42%	30.6% (+ 28,6)
Elaboration d'un plan d'action annuel	30%	33%	24.5% (+ 36,7)
Information et formation des travailleurs aux mesures de prévention propres à l'organisation	58%	40%	40.8% (+ 42,9)
Tenue d'un registre de faits de tiers	16%	39%	34.7% (+ 20,4)
Information sur les procédures concernant les risques psychosociaux	60%	66%	44.9% (+ 42,9)
Etablissement d'un rapport annuel du SIPPT à envoyer au SPF emploi	29%	33%	40.8% (+ 18,4)
Elaboration et communication d'un plan interne d'urgence	34%	30%	24.5% (+ 44,9)
* Correspond à la modalité « partiellement appliquée » qui n'app	naraît du	'an 2019	8

^{*} Correspond à la modalité « partiellement appliquée » qui n'apparaît qu'en 2018

7.6 Mise en application des obligations légales dans le secteur ISAJH: évolution 2010-2014-2018

	2010	2014	
	(N =	(N =	2018 (N =
	39)	28)	34)
			52.9% (+
Déclaration d'intention de politique de bien-être au travail		38.7%	23,5)*
			47.1% (+
Elaboration d'un plan global de prévention (5 ans)	49%	55%	35,3)
			52.9% (+
Elaboration d'un plan d'action annuel	53%	55%	26,5)
Information et formation des travailleurs aux mesures de			47.1% (+
prévention propres à l'organisation	82%	71%	35,3)
			50% (+
Tenue d'un registre de faits de tiers	42%	35%	17,6)
Information sur les procédures concernant les risques			58.8% (+
psychosociaux	73%	61%	32,4)
Etablissement d'un rapport annuel du SIPPT à envoyer au SPF			64.7% (+
emploi	60%	58%	5,9)
			35.3% (+
Elaboration et communication d'un plan interne d'urgence	60%	39%	35,3)
* Correspond à la modalité « partiellement appliquée » qui n'appar	aît qu'en	2018	

7.7 Mise en application des obligations légales dans le secteur ISP: évolution 2012-2018

	2012	
	(N =	2018 (N =
	35)	18) *
		50% (+
Elaboration d'un plan global de prévention (5 ans)	29,40%	22,2)*
		55,6% (+
Elaboration d'un plan d'action annuel	32,40%	22,2)
Information et formation des travailleurs aux mesures de prévention		44,4% (+
propres à l'organisation	67,60%	44,4)
		55,6% (+
Tenue d'un registre de faits de tiers	41,20%	22,2)
		66,7% (+
Information sur les procédures concernant les risques psychosociaux	82,40%	33,3)
		61,1% (+
Etablissement d'un rapport annuel du SIPPT à envoyer au SPF emploi	47,10%	16,7)
		16,7% (+
Elaboration et communication d'un plan interne d'urgence	64,70%	44,4)
* Correspond à la modalité « partiellement appliquée » qui n'apparaît qu'e	en 2018	

7.8 Comparaison du taux d'application des obligations légales selon que la structure ait réalisé une AR avec l'ABBET, ait réalisé une AR sans l'ABBET ou n'ait pas réalisé d'AR.

Réponse : OUI (+ partiellement) = Application totale ou partielle	Pas d'AR (N=54)	AR sans ABBET (N=39)	AR avec ABBET (N=34)
Déclaration d'intention de politique de bien-être au travail	29,6% (+ 14,8) = 44,4 %	61,5% (+ 25,6) = 87,1%	47,1% (+ 44,1) = 91,2%
Elaboration d'un plan global de prévention (5 ans)	5,6% (+ 18,5) = 24,1 %	61,5% (+ 23,1) = 84,6 %	55,9% (+ 32,4) = 88,3%
Elaboration d'un plan d'action annuel	11,1% (+ 14,8) = 25,9%	64,1% (+ 25,6) = 89,7 %	52,9% (+ 32,4) = 85,3%
Information et formation des travailleurs aux mesures de prévention propres à l'organisation	25,9% (+ 35,2) = 61,1%	66,7% (+ 28,2) = 94,9%	41,2% (+ 44,1) = 85,3%
Tenue d'un registre de faits de tiers	24,1% (+ 14,8) = 38,9 %	64,1% (+ 12,8) = 76,9%	44,1% (+ 29,4) = 73,5 %
Information sur les procédures concernant les risques psychosociaux	29,6% (+ 35,2) = 64,8%	66,7% (+ 25,6) = 92,3%	52,9% (+ 44,1) = 97 %
Etablissement d'un rapport annuel du SIPPT à envoyer au SPF emploi	31,5% (+ 7,4) = 38,9%	61,5% (+ 10,3) = 71,8%	58,8% (+ 17,6) = 76,4%
Obligations relatives à la prévention incendie	53,7% (+ 29,6) = 83,3 %	69,2% (+ 30,8) = 100 %	32,4% (+ 50%) = 82,4 %
Elaboration et communication d'un plan interne d'urgence	18,5% (+ 31,5) = 50%	33,3% (+ 41) = 74,3 %	26,5% (+ 38,2) = 64,7%

7.9 Comparaison du taux d'application des obligations légales selon la taille de l'organisation.

Réponse : OUI (+ partiellement) = Application totale ou partielle	Moins de 10	10-49	50 et +
Déclaration d'intention de politique de bien-être au travail	35,7% (+ 23,8) = 59,5 %	51,5% (+ 20,6) = 72,1 %	46,4% (+ 35,7) = 82,1 %
Elaboration d'un plan global de prévention (5 ans)	19% (+ 28,6) = 47,6 %	35,3% (+ 16,2) = 51,5 %	64,3% (+ 28,6) = 92,9 %
Elaboration d'un plan d'action annuel	23,8% (+ 28,6) = 52,4 %	30,9% (+ 23,5) = 54,4 %	75% (+ 17,9) = 92,9 %
Information et formation des travailleurs aux mesures de prévention propres à l'organisation	45,2% (+ 23,8) = 69 %	39,7% (+ 39,7) = 79,4 %	53,6% (+ 35,7) = 89,3 %
Tenue d'un registre de faits de tiers	28,6% (+ 14,3) = 42,9%	39,7% (+ 17,6) = 57,3 %	64,3% (+ 17,9) = 82,2 %
Information sur les procédures concernant les risques psychosociaux	38,1% (+ 31) = 69,1 %	52,9% (+ 30,9) = 83,8 %	60,7% (+ 35,7) = 96,4 %
Etablissement d'un rapport annuel du SIPPT à envoyer au SPF emploi	33,3% (+ 9,5) = 42,8 %	39,7% (+ 13,2) = 52,9 %	82,1% (+ 3,6) = 85,7 %
Obligations relatives à la prévention incendie	47,6% (+ 35,7) = 83,3 %	54,4% (+ 33,8) = 88,2 %	64,3% (+ 25) = 89,3 %
Elaboration et communication d'un plan interne d'urgence	23,8% (+ 40,5) = 64,3 %	25% (+ 29,4) = 54,4 %	35,7% (+ 42,9) = 78,6 %

7.10 Comparaison du taux d'application des obligations légales selon que la structure dispose d'un conseiller en prévention ou non.

Réponse : OUI (+ partiellement) = Application totale ou partielle	CP NON	CP OUI
Déclaration d'intention de politique de bien-être au travail	25,5% (+ 19,1) = 44,6%	55,8% (+ 28,4) = 84,2 %
Elaboration d'un plan global de prévention (5 ans)	17% (+ 8,5) = 25,5%	45,3% (+ 30,5) = 75,8%
Elaboration d'un plan d'action annuel	14,9% (+ 10,6) = 25,5%	49,5% (+ 30,5) = 80 %
Information et formation des travailleurs aux mesures de prévention propres à l'organisation	31,9% (+ 27,7) = 59,6 %	49,5% (+ 37,9) = 87,4 %
Tenue d'un registre de faits de tiers	10,6% (+ 19,1) = 29,7%	56,8% (+ 15,8) = 72,6%
Information sur les procédures concernant les risques psychosociaux	34% (+ 29,8) = 63,8%	57,9% (+ 33,7) = 91,6%
Etablissement d'un rapport annuel du SIPPT à envoyer au SPF emploi	17% (+ 8,5) = 25,5%	60% (+ 12,6) = 72,6 %
Obligations relatives à la prévention incendie	48,9% (+ 34) = 82,9 %	55,8% (+ 33,7) = 89,5 %
Elaboration et communication d'un plan interne d'urgence	10,6% (+ 34) = 44,6%	34,7% (+ 37,9) = 72,6 %

7.11 Commentaires en lien avec les actions entreprises en matière de bien-être

<u>Commentaires concernant l'item « relations interpersonnelles »</u>: Supervisions et intervisions, Team building, entretiens avec un psychologue externe, médiation, Formation CNV, supervision d'équipe, Recyclage de la personne de confiance.

<u>Commentaires concernant l'item « organisation du travail »</u> : « horaires flexibles, redéfinition des job descriptions », « établissement d'une procédure avec des entretiens en cas d'absence et établissement d'un tableau de bord sur l'absentéisme ».

<u>Commentaires concernant l'item « contenu du travail »</u> : « Journées de réflexion et formations ».

<u>Commentaires concernant l'item « locaux »</u>: « Projet mesure du bruit à la salle des machines + réaménagement de la salle Data (travail sur PC) + bureaux Technico + IT », éclairage installation de plafond d'isolation sonore dans les locaux d'animation, Travaux et réaménagement des locaux, éclairage.

<u>Commentaires concernant l'item « hygiène »</u> : Création et formation de l'équipe nettoyage + augmentation du personnel + affiches pour le respect du travail.

<u>Commentaires concernant l'item « ergonomie »</u> : « Achat de matériel ergonomique, chaises, rehausseurs d'écran, vêtements de sécurité... ont pu être achetés grâce à la bourse Abbet ».

<u>Commentaires concernant l'item « sécurité »</u> : « Groupe de Travail pour élaboration du plan interne d'urgence », « Achat de EPI modifié et adapté, procédures claires », « alarme incendie renouvelée, plan d'évacuation réalisé et éclairage de secours installé », « Incendie » « portes et fenêtres renforcées », « extincteur » « Changement des racks de stockage + formation à la conduite de clarks + affiches et information des travailleurs ».

<u>Commentaires concernant l'item « santé »</u> : « Reprise des visites médicales de façon plus systématique », « visite médicale plus ciblées par secteur ».