

# Story Book

## Equilearning

### 1. Genèse et contexte de la mise en place du projet

L'objectif de l'appel à projets pilote qui était de développer la prévention intégrée du burn-out et, de manière plus large, des troubles psychiques liés au travail, a immédiatement attiré notre attention, étant donné sa thématique. En effet, l'asbl propose, depuis 25 ans maintenant, des formations où le travail avec le cheval tient une place primordiale auprès d'un public fragilisé.

A travers les années et les différents projets, nous nous sommes rendu compte de deux choses :

- La relation avec le cheval peut être travaillée grâce à une méthodologie similaire à celle utilisée dans les exercices structurés de dynamique de groupe et de psychologie sociale.
- La relation avec le cheval a un impact salvateur auprès des personnes fragilisées, avec un impact flagrant sur les personnes souffrant de burn-out et en manque de confiance en soi.

Dès lors, cette envie de mettre en place des actions visant à aider les personnes en burn-out et ayant besoin de requestionner le sens du travail et éventuellement une réorientation professionnelle est présente depuis un certain temps au sein de l'équipe.

Nous avons choisi, comme première approche de la thématique, la prévention primaire du burn-out avec un objectif de sensibilisation d'un public à risque. Nous diversifierons certainement l'approche dans le futur.

Nous sommes déjà extrêmement heureux d'avoir pu développer cette première idée de formation et ce, grâce à cette belle opportunité.

### 2. Objectifs du projet (en précisant les niveaux de prévention, le public cible et les catégories professionnelles visées)

Le projet d'equilearning propose une action de prévention primaire des troubles psychiques liés au travail. L'action se décline sur deux journées de formation et d'expérimentation dont l'objectif principal est la sensibilisation à la thématique par :

- l'identification des facteurs environnementaux (organisationnels / institutionnels) et individuels liés à la dynamique du burn-out ;
- le développement de la connaissance de soi afin de pouvoir davantage se prévenir de ces troubles ainsi que d'influencer le lieu de travail de façon positive dans une dynamique de réduction des risques. Plus précisément, la relation est analysée de soi à soi, à son collègue, au collectif et au responsable ;

- l’investigation et le renforcement de certaines compétences ayant un rôle déterminant dans l’installation d’une souffrance au travail.

Elle s’accompagne d’une méthodologie originale qui allie la médiation avec un partenaire particulier qu’est le cheval et des techniques issues de la psychologie sociale des groupes et des organisations. Une action de prévention secondaire complémentaire est proposée aux équipes professionnelles présentant des premiers signes en lien avec les troubles psychiques liés au travail. Une prise en charge cohérente vis-à-vis de la réalité de l’équipe participante doit alors être élaborée.

Le public visé est le suivant :

- Etudiants en dernière année de l’enseignement supérieur ;
- Personnes récemment diplômées du supérieur ;
- Travailleurs et responsables d’équipe (PME).

### **3. Résultats concrets atteints (en indiquant de plus les références scientifiques si existantes d’une part, et les indicateurs principaux utilisés pour suivre les réalisations du projet d’autre part)**

6 sessions de 2 jours ont été réalisées en 2019 et nous pouvons conclure, grâce aux indicateurs de résultats, que la satisfaction des participants par rapport au dispositif pédagogique ainsi qu’à l’intervention des animateurs est très positive. En effet, nous avons de très bons retours sur les outils et supports pédagogiques utilisés, sur la méthodologie qui a un véritable effet de surprise et sur le contenu abordé.

Le style d’animation, notamment, a été très apprécié. Nous nous efforçons de mêler humour, décontraction et exigence intellectuelle.

Nous affirmons également que la formation a eu un réel impact sur les participants, en termes d’apprentissages théoriques réalisés, d’apprentissages sur soi et de volonté de ces derniers à mettre en place des actions concrètes dans leur milieu de travail après la formation.

Sur 31 personnes formées, 29 seraient partantes pour effectuer une autre formation du même type. Les deux personnes restantes seraient potentiellement partantes.

En ce qui concerne l’avis de l’équipe, nous sommes amplement satisfaits du dispositif créé et de son impact sur les participants.

Ce projet pilote nous a permis également d’élargir notre réseau de participants potentiels ainsi que de partenaires, grâce, notamment, à la réalisation d’une enquête, ce qui nous permettra certainement de pérenniser l’action dans le futur.

#### **4. *Lessons learned* (qu'est-ce qui a bien fonctionné, qu'est-ce qui n'a pas bien fonctionné durant toute la durée du projet)**

La conception des dispositifs de formation a été pensée de façon ingénieuse. En effet, nos mises en situation visent à manipuler plusieurs variables en lien avec l'apparition du burn-out. Bien que le burn-out soit un phénomène qui se vit sur une longue durée, nous sommes parvenus à ce que les participants expérimentent eux-mêmes ces variables. Le débriefing et le travail de remémoration suivant les exercices structurés sont d'autant plus riches.

L'outil de la caméra a été très efficace pour mettre en lumière comment les sujets ont vécu les différents exercices proposés. Le visionnage des comportements et du non-verbal qui les accompagne se révèle avoir un fort impact sur les prises de conscience des éléments cités ci-dessus.

Le cheval impose aux personnes de se focaliser sur la tâche demandée qui exige une concentration importante. Les variables sont donc manipulées sans prise de conscience immédiate de la part des participants. Cet aspect fonctionne à merveille pour mettre en relief que le burn-out s'insinue insidieusement dans le quotidien professionnel.

L'environnement équin permet une telle distance avec un contexte professionnel « classique », un réel apprentissage est donc possible et aide les participants à se dégager des affects liés à leur situation de travail.

De plus, la vision anthropologique que nous amenons à notre analyse a pour effet d'amener les individus à opérer un va-et-vient entre les ressentis personnels et le rattachement possible à la sphère groupale, voire sociétale.

Des participants travaillant à l'université de Liège sur les changements organisationnels, les risques psychosociaux et la médiation animale ont été séduits par notre approche et ont émis le souhait de collaborer avec nous sur ce projet. Nous avons pu organiser des coanimations avec eux, nous permettant d'élargir notre bagage théorique et animatique. Ils sont devenus également de véritables relais, pour nous, auprès de leur public.

Par ailleurs, le recrutement s'est avéré bougrement ardu, et ce pour plusieurs raisons :

- Le manque de personne compétente pour réfléchir la communication du projet ;
- Le public n'étant pas celui avec lequel nous travaillons habituellement ;
- Nous posons l'hypothèse que la gratuité ne favorise pas une impression de gage de qualité.

Enfin, notre infrastructure peut paraître vieillissante pour certains, et peut-être plus encore pour les travailleurs et responsables d'équipe.

## **5. Recommandations et points d'attention pour toute personne voulant réaliser un projet de ce type**

Nous pensons parfois que l'originalité du projet est une force mais peut être un frein tant que le projet n'est pas mieux connu.

La logistique du projet n'est pas la plus simple, il faut donc prévoir un gros travail d'organisation et d'anticipation.

Nous recommandons également à toute personne qui voudrait se lancer dans ce type de projet de développer, entre autres, de sérieuses compétences dans l'animation et la gestion de groupe. De plus, la thématique abordée et la méthodologie proposée sont complexes à maîtriser pour des néophytes.

En outre, l'attention envers l'animal est d'une importance primordiale. Tout animal manipulé dans un but de formation doit être respecté et traité avec la plus grande bienveillance et énormément de professionnalisme. Par conséquent, tout cela demande une réflexion rigoureuse sur la sécurité et le bien-être de l'animal et des participants.