

-
- [sur oxalis](#)
 - [liens](#)
 - [oxalisportal](#)
 - [contact](#)

Chercher dans ce site :

- [NL](#)
- [FR](#)



[Conseil](#)[Contactez-nous!](#)
[+32 \(0\)9/227 31 18](#)

- [Accueil](#)
- [Conseil](#)
- [Formations](#)
- [Coaching](#)
- [Calendrier](#)
- [Articles](#)
- [Outils](#)

[Accueil](#) » [Articles](#)

Stress et burn out : les employeurs reconnaissent porter une responsabilité.

© Peoplesphere - 29/01/2015 - Gepubliceerd op Oxalis op 10/02/2015

Deux travailleurs belges sur trois ressentent un excès de stress au travail, provoquant chez un travailleur sur quatre plusieurs symptômes, tels que des maux de tête, des troubles du sommeil et une perte de concentration. Enfin, un sur dix sombre dans un burn-out réel. Élément positif ressortant de l'enquête menée par Securex à ce sujet : les employeurs se sentent responsables, première étape indispensable en vue de développer une politique de prévention en la matière

En Belgique, près de 2 travailleurs sur 3 (64 %) ressentent du stress au travail, soit une augmentation de 18,5 % par rapport à 2010 (54 %). Pratiquement tous les travailleurs qui disent

ressentir du stress estiment que celui-ci porte préjudice à leur santé (97 %). On peut donc parler de stress « excessif », qui provoque des troubles chez plus de 1 travailleur sur 4 (27 %), tels que les maux de tête, les palpitations, l'insomnie, les troubles de la concentration, la dépression, les accès de colère rapides... Dans le pire des cas, ce stress débouche sur le surmenage, voire le burn-out. Les travailleurs victimes de burn-out, et donc de stress structurel, sont épuisés et adoptent généralement une attitude négative envers leurs collègues et clients, par exemple.

L'étude montre que près de 1 travailleur sur 10 souffre de burn-out réel (9,2 %). On constate que les personnes peu qualifiées ressentent plus de troubles liés au stress que les personnes très qualifiées (31 % contre 24 %). Cette différence s'explique par le niveau d'autonomie dans leur fonction. En effet, les personnes peu qualifiées sont davantage touchées par le stress par manque de droit de parole, de flexibilité et de connaissance du contexte et de l'organisation.

Ces 5 dernières années, ce sont surtout les grandes entreprises (83 %) de plus de 500 travailleurs qui ont connu une augmentation du nombre de burn-outs, contre 52 % des petites entreprises. Les responsables RH estiment que 10,4 % des travailleurs sont absents ou risquent de l'être en raison d'un burn-out. Ce pourcentage est plus bas dans les petites entreprises (5,7 %). Cependant, il ne faut pas sous-estimer les conséquences du burn-out, avec l'absentéisme de longue durée en tête de liste. En moyenne, un travailleur souffrant de burn-out est absent pendant 96 jours, soit près de 5 mois, selon les responsables RH.

Le surcoût total pour l'employeur peut atteindre plus de 20 000 euros par travailleur souffrant de burn-out, qui réalise donc de moins bonnes performances et offre un service à la clientèle moins efficace. Ce surcoût pourrait même s'avérer doublement important en cas de passage à 2 mois de salaire garanti. Il est donc plus que nécessaire pour les entreprises de mener une politique liée au stress.

Les employeurs reconnaissent leur responsabilité

Plus de 95 % des employeurs reconnaissent avoir une responsabilité importante dans la problématique du burn-out. D'après eux, au moins la moitié des causes du burn-out trouvent leur origine au sein de l'entreprise. Pour près de 8 employeurs sur 10 (77 %), l'augmentation du nombre de burn-outs est due à une augmentation de la pression du travail. Environ 1 employeur sur 2 (46 %) fait référence au phénomène des médias de communication modernes qui impliquent une joignabilité quasi permanente. De même, selon 41 % des employeurs, l'origine de cette augmentation est également liée au flux d'informations considérable et aux nombreuses possibilités de choix auxquels le travailleur est actuellement confronté.

L'enquête effectuée auprès des travailleurs révèle que la pression au travail ressentie connaît une hausse significative ces trois dernières années (+8 %). En outre, elle fait état de déplacements domicile-lieu de travail plus contraignants (+8 %) et d'une charge de travail physique plus importante (+7 %). Cette dernière constatation peut sans doute s'expliquer par l'augmentation de l'âge moyen des travailleurs.

Une politique de gestion du stress porte ses fruits

Près de la moitié des grandes entreprises (47 %) et 1 petite entreprise sur 4 mènent une politique de prévention du burn-out, soit spécifique, soit dans le cadre d'une stratégie plus large de gestion du stress ou des absences de longue durée. Et elles en récoltent les fruits, puisque les entreprises soucieuses de la problématique du burn-out parviennent à réduire le nombre de cas. À partir de cette année, la plupart des grandes entreprises (8 sur 10), mais aussi de nombreuses petites entreprises (6 sur 10) prendront des mesures concrètes contre le burn-out, ou du moins, en ont l'intention.

En effet, la nouvelle législation entrée en vigueur le 1er septembre 2014, offre aux entreprises la possibilité de soutenir les travailleurs victimes de stress et de burn-out. Cependant, seuls 28 % des employeurs considèrent que cette nouvelle législation est efficace dans le cas du burn-out. Tant les grandes (67 %) que les petites entreprises (74 %) veulent aller plus loin et plaident pour du travail

sur mesure, adapté aux compétences et à l'intérêt du travailleur, pour réduire le risque de burn-out. De plus, les employeurs soucieux de la santé, du développement des compétences et de l'engagement de leurs employés sont moins atteints et moins concernés par l'augmentation des cas de burn-out.

Ralph Corbey, Conseiller en prévention-Médecin du travail : « Il est important que les employeurs tiennent compte des possibilités de chacun et de la manière dont leur personnel peut gérer le stress. Les éléments essentiels d'une bonne politique de prévention consistent à identifier ces mécanismes à un stade précoce chez les travailleurs qui risquent d'être absents en raison du stress et à y associer un accompagnement personnalisé grâce à des informations, à des explications, à un renvoi vers les personnes adéquates et à un soutien provenant du milieu professionnel. »

À propos de l'étude et des panels consultés

Panel 1 : échantillon représentatif des Belges actifs. 2088 salariés issus du marché du travail belge ont participé à l'étude au printemps (février et mars) 2013. La représentativité du panel pour les variables sociodémographiques en question a été assurée par une procédure de rééchantillonnage, au terme de laquelle le panel comptait 1318 personnes. La répartition de ce panel correspond à la répartition sur le marché du travail belge pour les variables du sexe, de l'âge, de la région et du statut (d'après les données de l'Office national de sécurité sociale et de la Direction générale Statistique et Information économique (DGSIE) du SPF Économie).

Cette étude a été menée dans le cadre de l'étude de benchmarking de Securex. Les données ont été recueillies par le biais d'enquêtes en ligne, qui portaient sur la satisfaction, le stress, l'engagement et l'employabilité durable du travailleur belge.

Panel 2 : échantillon varié d'employeurs belges. 595 directeurs et managers RH ont été interrogés en octobre 2014. Après rééchantillonnage, 544 d'entre eux ont été retenus. Par conséquent, la répartition entre le secteur privé et le secteur public de ce panel est représentative de la répartition en Belgique. 38 % des employeurs de ce panel sont actifs dans l'industrie (secteur secondaire), 46 % dans les services commerciaux (secteur tertiaire) et 16 % dans les services non commerciaux (secteur quaternaire). Les petites entreprises de moins de 20 travailleurs sont largement sous-représentées dans ce panel.

Tags: Gestion des RH stratégique, circonstances de travail, organisation du travail, législation du travail, conditions de travail, burn-out, santé, stress, bien-être

[Imprimer](#)

[Télécharger PDF](#)

[Des questions? Envoyez vos commentaires](#)

- -
- -

Partager cette page



-
- [Articles](#)
 - [Evidence Based Practice](#)
 - [Innovatie en digitalisering](#)
 - [Oxalis](#)
 - [wetenschappelijk onderzoek](#)
 - [Gestion stratégique](#)
 - [Gestion des RH stratégique](#)
 - [gestion des compétences et talents](#)
 - [innovation sociale](#)
 - [neuromanagement](#)
 - [Organisation](#)
 - [organisation innovatieve du travail](#)
 - [biosystémique](#)
 - [Reprise, fusion et acquisition](#)
 - [Socio juridique](#)

Articles connexe

- [Le stress mine la santé d'un actif sur trois, et vous ? Notre test](#)
- [Un salarié stressé peut poursuivre son entreprise pour "faute..."](#)
- [Les problèmes de santé mentale au travail en augmentation.](#)

Contenu associé

- [Nouvelles exigences de base pour les lieux de travail](#)
- [Safety with & smile - les films NAPO](#)
- [Boîte à Outils en ligne aide à connaître les nouveaux pictogrammes...](#)

[Pourquoi Oxalis Consult?](#)

Follow us





© 2019 - Oxalis Consult -

- [conditions générales de vente](#)
- [conditions générales de vente pour les formations](#)
- [disclaimer](#)
- [rechercher](#)
- [rss](#)