

SÉNAT DE BELGIQUE

SESSION 2019-2020

27 NOVEMBRE 2019

Proposition de résolution visant à prévenir plus efficacement les risques de *burn-out* au travail

(Déposée par
M. Gaëtan Van Goidsenhoven et consorts)

DÉVELOPPEMENTS

La présente proposition reprend le texte d'une proposition qui a déjà été déposée au Sénat le 27 mars 2019 (doc. Sénat, n° 6-506/1 – 2018/2019).

I. INTRODUCTION

Aujourd'hui, le nombre de Belges souffrant d'un *burn-out* (ou syndrome d'épuisement professionnel) est estimé à approximativement 28 000 personnes, c'est-à-dire 7 % des individus indemnisés par l'Institut national d'assurance maladie-invalidité (INAMI). Des statistiques préoccupantes qui pourraient être sous-estimées dans le sens où des cas de *burn-out* n'ont pas été diagnostiqués comme tels.

La problématique, bien que la notion soit davantage utilisée de nos jours, n'est pas nouvelle. En effet, c'est en 1970 que le terme est employé pour la première fois par un psychiatre américain, M. H. Freudenberger, pour désigner l'évolution de l'état mental et de l'état physique du personnel médical d'un centre de toxicomanie. En français, le *burn-out* pourrait être métaphoriquement présenté comme une bougie se consumant à petit feu.

Au fil des années, le bien-être au travail est devenu une problématique étudiée avec une attention particulière. À ce titre, le *burn-out* est aujourd'hui une thématique présente au centre de la recherche, mais aussi au niveau du monde politique.

BELGISCHE SENAAAT

ZITTING 2019-2020

27 NOVEMBER 2019

Voorstel van resolutie teneinde de risico's op *burn-out* op het werk efficiënter te voorkomen

(Ingediend door
de heer Gaëtan Van Goidsenhoven c.s.)

TOELICHTING

Dit voorstel neemt de tekst over van een voorstel dat reeds op 27 maart 2019 in de Senaat werd ingediend (stuk Senaat, nr. 6-506/1 – 2018/2019).

I. INLEIDING

Het aantal Belgen dat vandaag aan een *burn-out* lijdt, wordt op ongeveer 28 000 geraamd, dat is 7 % van de personen die van het Rijksinstituut voor ziekte- en invaliditeitsverzekering (RIZIV) een uitkering ontvangen. Het zijn zorgwekkende cijfers die misschien nog een onderschatting zijn, omdat sommige gevallen van *burn-out* een andere diagnose hebben gekregen.

Hoewel het begrip tegenwoordig meer in zwang is, is de problematiek niet nieuw. De Amerikaanse psychiater H. Freudenberger gebruikte de term immers in 1970 voor het eerst om de ontwikkeling te benoemen van de mentale en lichamelijke toestand van het geneeskundig personeel van een centrum voor toxicomanie. We kunnen *burn-out* omschrijven met het beeld van een kaars die stilaan uitdooft.

In de loop der jaren kreeg de problematiek van het welzijn op het werk bijzondere aandacht. Zo is *burn-out* vandaag een centraal thema in de *research*, maar ook in politieke kringen.

Quant à la situation belge, il semblerait qu'entre 2014 et 2017, le risque de souffrir d'un *burn-out* est passé de 10 à 17 %. Au regard de cette augmentation, il apparaît clairement que le traitement de l'épuisement professionnel sera un des principaux enjeux sociétaux futurs. Surtout lorsque les personnes les plus exposées au risque sont souvent des individus devant travailler encore de nombreuses années.

Aujourd'hui, le *burn-out* est observable dans toutes les professions, quel que soit le profil des travailleurs dans le sens où les ouvriers, employés, responsables, femmes et hommes sont confrontés de la même manière au risque de souffrir d'un *burn-out*. Au niveau du territoire belge, il semble même que la partie sud du pays soit davantage affectée par le problème qu'au nord.

Concrètement, le *burn-out* fait partie de la catégorie des troubles psychosociologiques et est à l'origine de nombreux absentéismes de longue durée. En effet, en Belgique, la dépression et le *burn-out* sont les premières causes d'absence prolongée dans le monde du travail. Un monde professionnel qui, selon une étude européenne, est de plus en plus intense dans les États membres. Les rythmes de travail sont dès lors plus soutenus et les délais sont quant à eux davantage réduits que par le passé. Sans parler du contrôle hiérarchique qui est toujours fortement inscrit dans les pratiques professionnelles.

Il peut dès lors être affirmé que le *burn-out* est devenu au fil des années une notion moins taboue que par le passé. Il n'est, par ailleurs, pas reconnu comme maladie professionnelle en tant que telle, mais plutôt comme une maladie liée au travail. La nuance est essentielle puisqu'en ce qui concerne les maladies professionnelles, le lien causal est précis entre la maladie et l'activité professionnelle. À ce titre, les individus ont droit à une certaine indemnisation. Toutefois, concernant les maladies liées au travail, le lien est moins clair dans le sens où des facteurs extérieurs au travail peuvent être la cause du trouble. Conséquence de cela, les individus y étant confrontés n'ont pas droit aux indemnisations prévues dans la loi des maladies professionnelles. La reconnaissance du *burn-out* dans cette catégorie permet tout de même la prise en considération de la problématique ainsi qu'un financement pour la prévention. Cela permettra sans nul doute de faire évoluer l'approche vis-à-vis du *burn-out*.

Au niveau des symptômes, le *burn-out* va souvent de pair avec des difficultés de récupération physique et mentale, la perte de contrôle cognitif tel qu'une baisse de la mémorisation et de la motivation, un changement

De toestand in België is de volgende : kennelijk is het risico om een *burn-out* te krijgen tussen 2014 en 2017 toegenomen van 10 naar 17 %. Gelet op die toename blijkt duidelijk dat de behandeling van *burn-out* één van de belangrijkste maatschappelijke thema's van de toekomst wordt. Vooral wanneer de mensen die het meest aan dat risico worden blootgesteld vaak de mensen zijn die nog vele jaren moeten werken.

Vandaag ziet men *burn-outs* in alle beroepen, ongeacht het profiel van de werknemers : arbeiders, bedienden, leidinggevenden, vrouwen en mannen, worden allen op dezelfde wijze met het risico op een *burn-out* geconfronteerd. Het lijkt er zelfs op dat het zuidelijke gedeelte van het land meer door het probleem getroffen wordt dan het noorden.

Concreet behoort de *burn-out* tot de categorie van de psychosociologische stoornissen en veroorzaakt hij heel wat langdurig absentisme. In België zijn depressie en *burn-out* immers de belangrijkste oorzaken van langdurige afwezigheid op de werkvloer. Een professionele wereld die, aldus een Europees onderzoek, steeds maar intenser wordt in de lidstaten. Het arbeidstempo ligt dan ook hoger en de termijnen zijn korter dan in het verleden. Over de hiërarchische controle, die nog steeds heel aanwezig is in de professionele praktijk, zwijgen we dan nog.

Men kan dus stellen dat het taboe dat op de *burn-out* rust in de loop der jaren kleiner is geworden. Overigens wordt hij op zich niet erkend als beroepsziekte, maar veeleer als een arbeidsgerelateerde aandoening. De nuance is essentieel, omdat voor beroepsziekten het oorzakelijk verband tussen de ziekte en de beroepsactiviteit duidelijk is. Daardoor hebben mensen recht op een bepaalde uitkering. Bij arbeidsgerelateerde aandoeningen echter is het verband minder duidelijk, in de zin dat factoren buiten het werk om de oorzaak van de stoornis kunnen zijn. Het gevolg is dat mensen die ermee te maken krijgen geen recht hebben op de uitkeringen waarin de wet betreffende de beroepsziekten voorziet. Dankzij de erkenning van de *burn-out* in die categorie kan niettemin rekening worden gehouden met de problematiek en kan de preventie gefinancierd worden. Hierdoor kan men de aanpak van de *burn-out* misschien doen evolueren.

Wat de symptomen betreft, gaat een *burn-out* vaak gepaard met moeilijkheden om lichamelijk en mentaal te recupereren, het verlies van cognitieve controle met bijvoorbeeld de achteruitgang van geheugen en motivatie,

émotionnel, des symptômes dépressifs comme un sentiment de dévalorisation, un éloignement social et professionnel, une perte de confiance en soi et en ses capacités, des troubles de la santé. Le *burn-out* est donc plus qu'un simple épuisement mental: c'est une véritable maladie qui doit être abordée avec la plus grande précaution.

Généralement, le *burn-out* est présenté comme un trouble psychosocial multifactoriel. Les facteurs peuvent être répartis en trois catégories: société, travail et individu. Ils peuvent se présenter comme ci-après:

- charge de travail lourde et pression importante;
- changements organisationnels et déséquilibre entre la vie professionnelle et privée;
- répétition de périodes de stress et conflits interpersonnels;
- différence entre les valeurs et attentes d'un individu et les réalités de son espace professionnel;
- décalage entre les demandes d'un travail et les possibilités d'un travailleur d'y répondre;
- déséquilibre entre les investissements d'un travailleur et le retour qu'il en a – manque de gratification et de reconnaissance;
- caractéristiques individuelles du travailleur.

D'une manière générale donc, une personne ayant été confrontée à un, voire plusieurs de ces facteurs ressent la plupart du temps un épuisement ainsi qu'un découragement complet menant rapidement à une situation de *burn-out*.

Le milieu professionnel est donc un élément central dans l'évolution du trouble psychologique. À cet égard, il est même affirmé que le risque de *burn-out* est plus élevé lorsque cet environnement n'offre pas les ressources nécessaires aux travailleurs. Cela est notamment le cas lorsque le soutien et la reconnaissance de la hiérarchie ne sont pas suffisants. Le soutien des collègues, les possibilités d'épanouissement et la précision des missions à réaliser sont autant d'éléments également importants pour prévenir un *burn-out*.

emotionele veranderingen, symptomen van depressie zoals een minderwaardigheidsgevoel, sociaal en professioneel isolement, verlies van zelfvertrouwen en van het vertrouwen in het eigen kunnen, gezondheidsproblemen. Een *burn-out* is dus meer dan gewone mentale uitputting: het is een echte ziekte die met de grootste zorg moet worden benaderd.

Meestal wordt de *burn-out* voorgesteld als een multifactoriële psychosociale aandoening. De factoren kunnen in drie categorieën worden ondergebracht: samenleving, werk en individu. Ze kunnen er als volgt uitzien:

- zware werklast en grote druk;
- veranderingen in de organisatie en wanverhouding tussen beroeps- en privéleven;
- herhaalde perioden van stress en interpersoonlijke conflicten;
- verschil tussen de waarden en verwachtingen van een persoon en de werkelijkheid van zijn professionele omgeving;
- discrepantie tussen de vereisten van een baan en de mogelijkheden van een werknemer om daaraan te beantwoorden;
- wanverhouding tussen de investeringen van een werknemer en de return die hij daarvoor krijgt – gebrek aan beloning en erkenning;
- individuele kenmerken van de werknemer.

In het algemeen krijgt iemand die met één of verscheidene van die factoren geconfronteerd werd meestal een gevoel van uitputting en van volledige ontmoediging, dat snel tot een toestand van *burn-out* leidt.

De professionele omgeving is dus een centraal gegeven in de ontwikkeling van de psychologische stoornis. Men beweert zelfs dat het risico op *burn-out* groter is wanneer die omgeving de werknemers niet de nodige handvaten geeft. Dat is met name het geval wanneer er onvoldoende ondersteuning en erkenning van het management is. De steun van collega's, de ontplooiingsmogelijkheden en de nauwkeurige omschrijving van de te vervullen taken: het zijn allemaal even belangrijke factoren om een *burn-out* te voorkomen.

II. ÉTAT DES LIEUX

En 2017, selon les chiffres de l'INAMI, les frais liés aux incapacités de travail s'élevaient à 7 100 000 000 euros et couvraient 400 000 individus. Sur ce chiffre, environ 7 % des personnes souffraient des symptômes du *burn-out*.

Outre cela, il apparaît également que le *burn-out* ainsi que les conséquences qui peuvent en découler ont également un impact sur les organismes engageant les personnes souffrantes. En effet, les absences du personnel, le climat de travail et la qualité du travail sont un ensemble d'éléments pouvant mettre en péril la vie d'une institution.

La prise en considération de ces différents éléments a notamment encouragé les pouvoirs publics à se saisir de la question de telle sorte que, au fil des années, plusieurs mesures ont été adoptées.

Tout d'abord, en septembre 2014, la notion de *burn-out* a été intégrée dans la définition de risques psychosociaux au sein de la loi du 28 février 2014 complétant la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail et quant à la prévention des risques psychosociaux au travail.

L'arrêté royal du 28 octobre 2016 relatif à la réintégration pour les travailleurs en incapacité de travail a également été une mesure importante. En effet, depuis son instauration, les possibilités d'accompagnement et de réintégration sont plus rapides et mieux organisées.

Ensuite, le 22 mars 2018 la Chambre des représentants a adopté la proposition de loi devenue la loi du 26 mars 2018 relative au renforcement de la croissance économique et de la cohésion sociale. Dans celle-ci, un intérêt particulier est accordé à la problématique du *burn-out*. En effet, il y est fait mention de la possibilité pour les commissions paritaires, les sous-commissions paritaires ou les entreprises de solliciter le Conseil national du travail pour l'introduction de projets ayant pour objectif de prévenir les cas de *burn-out*. À la suite de la procédure, les projets acceptés sont financés par une partie des cotisations patronales.

La loi du 26 mars 2018 aborde également le droit à la déconnexion, visant à faire en sorte que l'utilisation des outils numériques ne porte pas atteinte au respect des temps de repos et de congés. L'idée est donc de trouver le meilleur équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle.

II. STAND VAN ZAKEN

Volgens de cijfers van het RIZIV bedroegen de kosten voor arbeidsongeschiktheid 7 100 000 000 euro voor 400 000 personen in 2017. Van dat cijfer leed ongeveer 7 % aan de symptomen van een *burn-out*.

Daarnaast blijkt dat een *burn-out* en de mogelijke gevolgen ervan een impact hebben op de instellingen die de zieken in dienst hebben. De afwezigheden van het personeel, de werksfeer en de kwaliteit van het werk zijn immers een combinatie van gegevens die het voortbestaan van een instelling in gevaar kunnen brengen.

Toen de overheid al die gegevens in overweging nam, werd ze ertoe aangezet het probleem aan te pakken, zodat in de loop der jaren verscheidene maatregelen zijn genomen.

Eerst werd in september 2014 het begrip *burn-out* opgenomen in de definitie van de psychosociale risico's in de wet van 28 februari 2014 tot aanvulling van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk wat de preventie van psychosociale risico's op het werk betreft.

Het koninklijk besluit van 28 oktober 2016 wat de re-integratie van arbeidsongeschikte werknemers betreft was eveneens een belangrijke maatregel. Sinds dat besluit van kracht is, zijn de mogelijkheden tot begeleiding en re-integratie immers sneller beschikbaar en beter georganiseerd.

Vervolgens nam de Kamer van volksvertegenwoordigers op 22 maart 2018 het wetsvoorstel aan dat de wet van 26 maart 2018 betreffende de versterking van de economische groei en de sociale cohesie werd. Daarin werd speciaal aandacht geschonken aan de problematiek van de *burn-out*. De mogelijkheid wordt er immers vermeld dat de paritaire comités, de paritaire subcomités of de ondernemingen met het advies van de Nationale Arbeidsraad projecten indienen gericht op de preventie van *burn-out*. Als de procedure doorlopen is, worden de goedgekeurde projecten met een gedeelte van de werkgeversbijdragen gefinancierd.

De wet van 26 maart 2018 behandelt tevens het recht op deconnectie, met als doel ervoor te zorgen dat het gebruik van de digitale werkmiddelen de eerbiediging van de rusttijden en de verlopen niet schendt. Het is dus de bedoeling een beter evenwicht te vinden tussen privéleven en beroepsleven.

Outre cela, des outils de prévention sont également développés afin de prévenir au mieux les risques de *burn-out* dans le monde professionnel. À titre d'exemple, la KU-Leuven a récemment développé le *Burn-out Assessment Tool*. Cet indicateur, mis en place début 2018, est utilisé pour détecter rapidement les cas de *burn-out* afin d'aider au mieux les individus souffrant du trouble psychosocial.

De plus, au cours du mois de novembre 2018, un projet pilote pour les banques et les hôpitaux, développé par l'Agence fédérale des risques professionnels (FEDRIS), a été mis en place pour prévenir le *burn-out*. L'objectif du projet est d'offrir aux personnes souffrantes un soutien adapté aux différents profils afin de les maintenir ou de les réintégrer dans le monde professionnel. Dix-sept séances étalées sur neuf mois sont prévues pour les mille travailleurs sélectionnés. La prise en charge passe également par une consultation clinique et porte par exemple sur la gestion du stress et sur le projet professionnel de l'individu.

Aujourd'hui, une importance particulière est accordée à la prévention du *burn-out*. Les employeurs sont dès lors responsables pour tout ce qui a trait à la prévention des cas de *burn-out* dans le sens où ils se doivent d'assurer un cadre de travail qui garantit le bien-être des travailleurs. À ce titre, les risques psychosociaux doivent donc actuellement être considérés dans les différents plans de prévention de l'entreprise. D'où l'importance de la sensibilisation et de la prévention.

Depuis l'instauration de la loi du 28 février 2014 sur le bien-être au travail et les risques psychosociaux, l'accent est davantage mis sur la prévention collective des risques. Les différents rôles des intervenants y sont par ailleurs précisés.

Outre la compétence fédérale, les Régions ont également la possibilité de développer des moyens d'action pour lutter contre les situations de *burn-out*. À ce titre, la Région wallonne a, en 2016, mis en place un plan bien-être axé sur les travailleurs des organismes publics. Synthétiquement, ce plan encourage la prévention, le développement du télétravail et la promotion d'un développement professionnel. Du côté de la Région flamande, le gouvernement flamand a également instauré en 2016 un plan d'action pour lutter contre le stress au travail et l'épuisement professionnel.

La prise en considération de la problématique a donc bien évolué. Toutefois, il est essentiel de poursuivre les travaux en cours afin de mieux prévenir les situations de *burn-out*.

Daarnaast worden ook preventietools ontwikkeld, om de risico's in het beroepsleven zoveel mogelijk te voorkomen. De KULeuven heeft bijvoorbeeld recent de *Burn-out Assessment Tool* ontwikkeld. Die indicator, die sinds begin 2018 bestaat, wordt gebruikt om gevallen van *burn-out* snel te detecteren, om de personen die aan deze psychosociale aandoening lijden zo goed mogelijk te helpen.

In november 2018 ging daarenboven een proefproject voor *burn-out*preventie van start voor banken en ziekenhuizen, dat werd ontwikkeld door het Federaal Agentschap voor beroepsrisico's (FEDRIS). De doelstelling van het project is mensen met een *burn-out* steun te geven die aangepast is aan de diverse profielen, om ze in het beroepsleven te handhaven of te re-integreren. Er is voorzien in zeventien sessies voor de duizend geselecteerde werknemers. De begeleiding gaat tevens gepaard met een klinische consultatie en behandelt bijvoorbeeld stressmanagement en het professioneel project van elke persoon.

Vandaag wordt veel belang gehecht aan *burn-out*preventie. Werkgevers zijn bijgevolg verantwoordelijk voor alles wat met de preventie van *burn-outs* te maken heeft, in de zin dat ze moeten zorgen voor een arbeidsomgeving die het welzijn van de werknemers garandeert. Daartoe moet nu in de diverse preventieplannen van de onderneming rekening worden gehouden met de psychosociale risico's. Vandaar het belang van bewustmaking en preventie.

Sinds de wet van 28 februari 2014 betreffende het welzijn op het werk en de psychosociale risico's van kracht is geworden, ligt de klemtoon veeleer op collectieve risico-preventie. Tevens worden de rollen van de stakeholders nader bepaald.

Er is niet alleen de federale bevoegdheid, ook de Gewesten hebben de mogelijkheid actiemiddelen te ontwikkelen om *burn-outsituaties* te bestrijden. Het Waalse Gewest heeft daarvan gebruik gemaakt om in 2016 een welzijnsplan op te starten voor de werknemers van de overheidsinstellingen. Globaal moedigt dat plan de preventie, de ontwikkeling van telewerk en het bevorderen van professionele ontwikkeling aan. In het Vlaamse Gewest heeft ook de Vlaamse regering in 2016 een actieplan opgestart ter bestrijding van werkgerelateerde stress en *burn-out*.

Er is dus heel wat veranderd in de aanpak van de problematiek. Het is echter essentieel dat de actuele werkzaamheden worden voortgezet om tot een betere preventie van *burn-outsituaties* te komen.

À ce titre, le Sénat peut entamer une réflexion globale sur la question du *burn-out*. Au vu des éléments présentés, la présente proposition de résolution vise à mieux cerner la problématique, mais également à prévenir au mieux les cas de *burn-out*.

*
* *

In die context kan de Senaat een algemene reflectie over *burn-out* aanvatten. In het licht van de voorgestelde elementen, strekt dit voorstel van resolutie ertoe om de problematiek beter af te bakenen, maar ook om gevallen van *burn-out* zo veel mogelijk te voorkomen.

*
* *

PROPOSITION DE RÉOLUTION

Le Sénat,

A. considérant que 28 000 cas de *burn-out* ont été détectés en Belgique et que cette statistique pourrait être sous-évaluée;

B. considérant que, entre 2014 et 2017, le risque de *burn-out* est passé de 10 à 17 %;

C. considérant que le *burn-out* est observable dans toutes les professions, quel que soit le profil des travailleurs;

D. considérant la reconnaissance progressive du *burn-out* comme maladie liée au travail;

E. considérant le caractère multifactoriel et les symptômes du *burn-out*;

F. considérant les coûts liés au traitement du *burn-out* ainsi que les répercussions qu'il peut y avoir au sein d'une entreprise;

G. vu l'intégration du *burn-out* dans la définition des risques psychosociaux dans la loi du 24 février 2014;

H. vu l'arrêté royal du 28 octobre 2016 relatif à la réintégration des travailleurs en incapacité de travail;

I. vu la loi du 26 mars 2018 relative au renforcement de la croissance économique et de la cohésion sociale;

J. considérant le développement des outils de mesure du *burn-out*;

K. considérant le projet pilote mis en place en novembre 2018 pour les banques et les hôpitaux;

L. vu l'instauration des plans visant à mieux prévenir le *burn-out* au niveau des Régions,

I. Demande au gouvernement fédéral:

1) de continuer à soutenir la création de groupes de travail dont les objectifs sont à la fois d'approfondir la problématique du *burn-out*, mais également de développer des outils de prévention et de détection précoce du *burn-out*. Ce groupe de travail aurait également pour mission de proposer diverses recommandations pour améliorer les préventions primaires (élimination des

VOORSTEL VAN RESOLUTIE

De Senaat,

A. overwegende dat in België 28 000 gevallen van *burn-out* zijn gedetecteerd en dat dit aantal nog een onderschatting kan zijn;

B. overwegende dat het risico op een *burn-out* tussen 2014 en 2017 is toegenomen van 10 tot 17 %;

C. overwegende dat *burn-out* in alle beroepen kan worden waargenomen, ongeacht het profiel van de werknemers;

D. overwegende dat *burn-out* geleidelijk aan erkend wordt als een arbeidsgerelateerde aandoening;

E. gelet op de multifactoriële aard en de symptomen van *burn-out*;

F. gelet op de kosten van de behandeling van een *burn-out* alsook de weerslag die hij kan hebben in een onderneming;

G. gelet op het opnemen van *burn-out* in de definitie van de psychosociale risico's in de wet van 24 februari 2014;

H. gelet op het koninklijk besluit van 28 oktober 2016 wat de re-integratie van arbeidsongeschikte werknemers betreft;

I. gelet op de wet van 26 maart 2018 betreffende de versterking van de economische groei en de sociale cohesie;

J. gelet op de ontwikkeling van *tools* voor het meten van een *burn-out*;

K. gelet op het proefproject dat in november 2018 werd opgestart voor banken en ziekenhuizen;

L. gelet op de invoering in de Gewesten van plannen om *burn-out* beter te voorkomen,

I. Vraagt de federale regering:

1) de oprichting van werkgroepen met als doelstellingen zowel de problematiek van *burn-out* uit te diepen als *tools* voor preventie en *screening* van *burn-out* te ontwikkelen, te blijven ondersteunen. Die werkgroep moet tevens als taak hebben diverse aanbevelingen te formuleren om de primaire (de oorzaken van *burn-out* uitroeien), de secundaire (snelle identificatie en

causes du *burn-out*), secondaire (identification rapide et traitement précoce du *burn-out*) et tertiaire (minimisation des conséquences du *burn-out* et promotion d'un retour au travail);

2) de poursuivre la reconnaissance du *burn-out* comme maladie liée au travail dans le but de mieux appréhender la problématique du *burn-out* en développant notamment tous les aspects liés à la prévention et de continuer à être attentif aux professions où les risques de *burn-out* sont les plus importants, comme c'est le cas dans le secteur banquier et hospitalier;

3) de développer les possibilités de télétravail afin d'établir un meilleur équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle;

4) de poursuivre et élargir à d'autres secteurs professionnels le projet pilote lancé en novembre 2018,

II. Demande aux gouvernements des Communautés:

1) d'aborder davantage dès l'école les questions relatives au bien-être, au stress, aux risques psychosociaux afin de sensibiliser dès le plus jeune âge;

III. Demande aux gouvernements fédéral et des Régions:

1) de considérer l'importance des espaces d'échanges collectifs pour les travailleurs en vue de prévenir l'apparition du *burn-out*;

2) de mener une réflexion globale sur l'organisation du travail en abordant la notion de travail durable, c'est-à-dire une conception du travail qui vise à répondre aux enjeux futurs tels que le coût de la sécurité sociale et le taux d'occupation. La vision est axée sur un travail motivant, moins stressant et où les opportunités d'apprentissage sont augmentées. Par ailleurs, l'objectif de cette conception est d'offrir aux travailleurs un cadre professionnel conciliant mieux l'équilibre entre vie au travail et la vie privée;

3) d'insister sur l'importance des formations relatives aux risques psychosociaux auprès des travailleurs, employeurs et intervenants de soins de santé afin de les sensibiliser davantage au *burn-out*;

4) de travailler à la prévention des risques psychosociaux

vroegtijdige behandeling van *burn-out*) en de tertiaire (beperken van de gevolgen van *burn-out* en de terugkeer naar de werkplek bevorderen) preventie te verbeteren;

2) *burn-out* te blijven erkennen als arbeidsgerelateerde aandoening, met als doel de problematiek van de *burn-out* beter te vatten, onder andere door alle aspecten rond preventie te ontwikkelen en aandacht te blijven hebben voor de beroepen waar de risico's op *burn-out* het grootst zijn, zoals dat het geval is in de bank- en de ziekenhuissector;

3) de mogelijkheden van telewerk te ontwikkelen om voor een betere balans te zorgen tussen privéleven en beroepsleven;

4) het proefproject dat in november 2018 werd opgestart voort te zetten en uit te breiden naar andere beroepssectoren,

II. Vraagt de regeringen van de Gemeenschappen:

1) reeds op school meer aandacht te besteden aan de problemen rond welzijn, stress en psychosociale risico's om kinderen daar al op jonge leeftijd bewust van te maken;

III. Vraagt de federale regering en de regeringen van de Gewesten:

1) oog te hebben voor het belang van ruimten voor collectieve uitwisseling voor werknemers om het ontstaan van een *burn-out* te voorkomen;

2) een globale reflectie te houden over arbeidsorganisatie en daarbij het begrip duurzaam werk te bespreken. Het gaat om een opvatting over werk die ertoe strekt om een antwoord te bieden op toekomstige uitdagingen zoals de kostprijs van de sociale zekerheid en de arbeidsparticipatie. Het is een visie waarin belang wordt gehecht aan motiverend, minder stresserend werk, met meer scholingsmogelijkheden. De doelstelling van die opvatting is de werknemers een professionele omgeving te bieden die een betere balans geeft tussen het leven op het werk en het privéleven;

3) bij werknemers, werkgevers en stakeholders van de gezondheidszorg het belang te beklemtonen van opleidingen rond de psychosociale risico's, om ze beter bewust te maken van de *burn-out*;

4) te werken aan de preventie van de psychosociale

en amont. Il s'agirait dès lors de développer et d'adopter des outils d'analyse du milieu de travail, notamment au moyen de *check-lists* pour déterminer ce qui, dans le milieu professionnel, peut conduire au *burn-out*. De plus, cela permettrait également de faciliter le retour du travailleur sur son lieu de travail.

Le 7 novembre 2019.

Gaëtan VAN GOIDSENHOVEN.
Georges-Louis BOUCHEZ.
Véronique DURENNE.
Alexander MIESEN.
Rik DAEMS.
Stephanie D'HOSE.

risico's. Men zou dus *tools* moeten ontwikkelen en goedkeuren voor het analyseren van het werkmilieu, onder andere aan de hand van checklists om te bepalen wat in het beroepsleven tot een *burn-out* kan leiden. Aan de hand daarvan kan men bovendien de terugkeer van de werknemer naar zijn werkplek vergemakkelijken.

7 november 2019.