

Question n° 434 de Madame la députée Tania De Jonge du 10 juin 2021 (N.) au Vice-premier ministre et ministre de l'Économie et du Travail:

Le burn out et le bore-out.

La proposition d'une organisation syndicale d'obliger les entreprises à mesurer les risques psychosociaux et de leur infliger une amende en cas de trop nombreux cas de burn out a soulevé un certain émoi à la fin avril 2021. S'il est souhaitable dans le cadre du travail faisable d'être attentif au phénomène du burn out et plus précisément à sa prévention, il n'en demeure pas moins que différents facteurs concourent souvent à son déclenchement. Ceux-ci ne sont certainement pas exclusivement liés à l'activité professionnelle, mais peuvent également être d'ordre personnel et se situer dans la sphère privée. Il importe en tout cas de détecter en temps utile sur le lieu de travail des symptômes pouvant augurer d'un risque de burn out et mieux encore, d'en prévenir, dans la mesure du possible, l'apparition. Cela requiert une politique adaptée en matière de bien-être au travail, telle que définie dans la loi de 1996.

Outre le burn-out, il existe un phénomène inverse, celui du *bore-out* (ennui au travail), où les travailleurs dépriment faute d'une charge de travail suffisante et de défis professionnels.

1. Entre 2016 et aujourd'hui, quelle a été l'évolution annuelle du nombre de travailleurs victimes d'un burn out? Comment se répartissent ces chiffres par région, par genre, par niveau de scolarité, par âge et par secteur d'activité?

2. Avez-vous commandé des études afin d'identifier les facteurs déterminants dans l'apparition d'un burn out et dans quelle mesure ceux-ci se situent dans la sphère professionnelle et/ou privée?

3. Quel devrait être, selon vous, le rôle des employeurs dans la prévention du burn out des travailleurs?

Vraag nr. 434 van Mevrouw de volksvertegenwoordiger Tania De Jonge van 10 juni 2021 (N.) aan de vice-eersteminister en minister van Economie en Werk:

Burn-out en bore-out.

Er ontstond eind april 2021 enige opschudding rond het voorstel van een vakbond om bedrijven te verplichten de psychosociale risico's te meten en om hen boetes op te leggen wanneer er in het bedrijf veel gevallen zijn van burn-out. Ofschoon het wenselijk is dat burn-out, en meer bepaald het voorkomen ervan, aandacht krijgt in het kader van werkbaar werk, blijft ook het feit dat het vaak gaat om een samenspel van verschillende factoren. Die zijn zeker niet uitsluitend arbeidsgerelateerd, maar kunnen ook persoonlijk zijn en zich in de privésfeer situeren. Alleszins is het belangrijk dat er op de werkvloer aandacht is om symptomen die in de richting van een burn-out wijzen tijdig te detecteren en liever nog burn-outs zo veel mogelijk te voorkomen. Dat vraagt een aangepast beleid op vlak van welzijn op het werk, zoals vastgelegd in de wet van 1996.

Naast de burn-out bestaat ook het tegenovergestelde fenomeen, namelijk de bore-out, waarbij werknemers uitgeblust geraken door te weinig werklast en professionele uitdagingen.

1. Hoe is het aantal werknemers die uitvallen met een burn-out geëvolueerd in de periode 2016 tot heden? Graag cijfers per jaar en daarbinnen naar gewest, gender, scholingsgraad, leeftijd en sector waarin de werknemer actief is.

2. Heeft u onderzoeksopdrachten gegeven om te achterhalen wat de bepalende factoren voor een burn-out zijn en in welke mate die zich situeren in de werk- en/of privésfeer?

3. Hoe ziet u de rol van werkgevers om burn-out bij werknemers te voorkomen?

4. Êtes-vous favorable à l'instauration dans les entreprises d'un système de mesure obligatoire pour la prévention du burn out?

5. Est-il imaginable d'infliger des amendes aux entreprises dans lesquelles le nombre de burn out est supérieur à la moyenne?

6. Quels devraient être les paramètres concrets de mesure et d'évaluation du phénomène?

7. Projetez-vous une évaluation de la loi sur le bien-être au travail axée sur l'adéquation ou les lacunes de celle-ci en matière de lutte contre le burn out et sa prévention chez les travailleurs?

8. Même s'il est d'évidence moins important que le burn out, le phénomène du *bore-out* est une réalité. Comment celui-ci est-il géré dans le cadre de la politique du bien-être au travail?

9. Existe-t-il des statistiques ayant trait au nombre de travailleurs victimes d'un *bore-out*?

10. Êtes-vous en contact avec votre collègue en charge de la Fonction publique afin de mener dans les services publics une politique analogue à celle développée dans le secteur privé pour lutter contre ce phénomène?

Réponse du Vice-premier ministre et ministre de l'Économie et du Travail du 13 septembre 2021, à la question n° 434 de Madame la députée Tania De Jonge du 10 juin 2021 (N.):

1. Les chiffres concernant les causes d'incapacité de travail relèvent de la compétence de l'Institut national d'assurance maladie-invalidité (INAMI) et de mon collègue chargé des affaires sociales.

2. Le site web du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale contient déjà un certain nombre d'études sur le burn-out réalisées à la demande du SPF, et un outil a également été développé pour la détection précoce du burn out: <https://emploi.belgique.be/fr/projets-de-recherche/2019-etude-du-burn-ou-dans-la-population-belge>.

Il reste cependant difficile d'en cerner les causes, d'autant que le terme burn out est souvent utilisé dans les médias, par les entreprises et par le public pour désigner tout trouble mental lié au travail.

4. Bent u voorstander van een systeem dat een meting rond het voorkomen van burn-outs op ondernemingsniveau verplicht?

5. Kan er sprake zijn van het opleggen van boetes aan ondernemingen waar zich meer burn-outs dan gemiddeld voordoen?

6. Volgens welke concrete parameters moeten dergelijke zaken dan gemeten en beoordeeld worden?

7. Heeft u plannen om een evaluatie te maken van de wet welzijn op het werk met als focus de mate waarin ze vandaag voldoet of te kort schiet in de aanpak en het voorkomen van burn-outs bij werknemers?

8. Naast de problematiek van burn-out speelt - in mindere mate weliswaar - ook de problematiek van bore-out. Op welke manier wordt dat aangepakt vanuit het welzijnsbeleid?

9. Zijn er cijfers bekend van het aantal werknemers dat het slachtoffer werd van een bore-out?

10. Bent u in overleg met uw collega bevoegd voor Ambtenarenzaken om op deze problematiek in de overheidsdiensten een gelijkaardig beleid toe te passen als dat van toepassing op de privé-sector?

Antwoord van de vice-eersteminister en minister van Economie en Werk van 13 september 2021, op de vraag nr. 434 van Mevrouw de volksvertegenwoordiger Tania De Jonge van 10 juni 2021 (N.):

1. De cijfers inzake de oorzaken van arbeidsongeschiktheid behoren tot de bevoegdheid van het Rijksinstituut voor ziekte- en invaliditeitsverzekering (RIZIV) en van mijn collega die bevoegd is voor sociale zaken.

2. Op de website van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en sociaal Overleg zijn weliswaar al een aantal onderzoeken te vinden die op vraag van de FOD werden gedaan naar burn-out, en er werd ook een instrument ontwikkeld voor de vroege opsporing van burn-out: <https://werk.belgie.be/nl/onderzoeksprojecten/2019-onderzoek-over-burn-out-de-belgische-bevolking>.

Het blijft echter moeilijk om de oorzaken ervan af te lijnen, zeker aangezien het begrip burn-out in de media, door het bedrijfsleven en door het publiek, vaak wordt gebruikt om elke arbeidsgerelateerde mentale aandoening te benoemen.

3. L'employeur est déjà tenu, sur la base de la loi sur le bien-être des travailleurs du 4 août 1996 et du Code du bien-être au travail, de procéder à une analyse des risques, qui doit également tenir compte des risques psychosociaux liés au travail, tant au niveau de l'entreprise, au niveau du poste de travail ou de la fonction, qu'au niveau individuel. Sur cette base, des mesures de prévention appropriées doivent alors être proposées et mises en oeuvre pour prévenir ces risques, y compris le risque de burn out.

4. Une analyse de risque obligatoire distincte pour la prévention des burn out uniquement, en plus de l'analyse de risque obligatoire pour les risques psychosociaux, pour la prévention de tous les troubles possibles liés au travail (mentaux et physiques) dus aux risques psychosociaux, rendrait les choses encore plus complexes, et je n'y suis pas favorable.

5. Je suis plus favorable à une politique d'encouragement qu'à une politique de sanction, qui peut être contre-productive.

6. Un certain nombre d'évaluations ont déjà été réalisées sur la législation en matière de bien-être, notamment sur les risques psychosociaux, dont le burn out. La conclusion est souvent que ce n'est pas la législation elle-même qui est inadéquate, mais plutôt qu'il est difficile pour les employeurs de traduire l'analyse des risques en une politique concrète qui s'attaque efficacement au problème. C'est également l'une des raisons pour lesquelles les partenaires sociaux du Conseil national du Travail ont lancé des projets pilotes visant à la prévention primaire du burn out dans les entreprises, afin d'identifier les bonnes pratiques et d'en tirer des enseignements. Les résultats de l'évaluation seront publiés prochainement.

7. Comme le burn out, le risque de *bore-out* est un risque psychosocial qui doit être inclus dans l'analyse des risques dans ce domaine.

8. Pour des chiffres sur les causes d'incapacité de travail, je vous renvoie à l'INAMI et à mon collègue chargé des affaires sociales.

9. La loi sur le bien-être au travail et le Code du bien-être au travail, qui contiennent l'obligation d'analyse des risques et de mesures préventives, sont également pleinement applicables au secteur public.

3. De werkgever is nu reeds op basis van de welzijnswet werknemers van 4 augustus 1996 en de Codex Welzijn op het Werk verplicht om een risicoanalyse uit te voeren, waarbij ook rekening moet worden gehouden met de psychosociale risico's die verbonden zijn aan het werk, zowel op ondernemingsniveau, op het niveau van de werkpost of functie en op individueel niveau. Op basis daarvan dienen dan passende preventiemaatregelen te worden voorgesteld en geïmplementeerd om deze risico's te voorkomen, met inbegrip van het risico op burn-out.

4. Een aparte verplichte risicoanalyse enkel ter preventie van burn-outs naast de verplichte risicoanalyse psychosociale risico's ter preventie van alle mogelijke werkgerelateerde (mentale en fysieke) aandoeningen omwille van psycho-sociale risico's zou het extra complex maken en daar ben ik geen voorstander van.

5. Ik ben eerder voorstander van een stimulerend beleid dan een sanctionerend beleid wat contra-productief kan werken.

6. Er zijn reeds een aantal evaluaties gemaakt over de welzijnswetgeving, specifiek wat de psychosociale risico's betreft, waartoe ook burn-out behoort. De vaststelling is vaak niet dat de wetgeving op zich tekortschiet, maar veeleer dat het voor werkgevers moeilijk blijkt om de risicoanalyse om te zetten in een concreet beleid dat de problematiek efficiënt aanpakt. Dat is ook één van de redenen waarom de sociale partners in de Nationale Arbeidsraad pilootprojecten hebben gelanceerd die gericht zijn op de primaire preventie van burn-out in bedrijven om goede praktijken op te sporen, om daaruit lessen te kunnen trekken. De resultaten van de evaluatie zullen eerstdaags bekend worden gemaakt.

7. Net zoals burn-out, is het risico op bore-out een psychosociaal risico, dat meegenomen zou moeten worden in de risicoanalyse op dit vlak.

8. Voor cijfergegevens omtrent de oorzaken van arbeidsongeschiktheid verwijs ik door naar het RIZIV en mijn collega van sociale zaken.

9. De welzijnswetgeving werknemers en de Codex Welzijn op het werk, waarin de verplichting inzake risicoanalyse en preventiemaatregelen vervat ligt, is eveneens onverkort van toepassing op de publieke sector.