

SÉNAT DE BELGIQUE

Session 2021-2022

15 juillet 2022

Question écrite n° 7-1722

de Fatima Ahallouch (PS)

au vice-premier ministre et ministre de l'Economie et
du Travail

*Burn-out - Chiffres - Augmentation - Raisons - Prévention et
réintégration - Mesures*

tension mentale
psychologie du travail
politique de la santé
prévention des maladies
réinsertion professionnelle

15/7/2022 Verzending vraag
(Einde van de antwoordtermijn: 18/8/2022)
26/10/2022 Antwoord

Question n° 7-1722 du 15 juillet 2022 : (Question posée en français)

Le taux d'absentéisme en entreprise continue à augmenter. Le nombre de personnes en incapacité de travail pour burn-out a explosé. Selon Xavier Brenez, directeur général des Mutualités Libres, en 2020, le nombre d'entrées en incapacité de travail a chuté de manière exceptionnelle, tant pour les affections physiques que psychiques. En 2021, «avec la reprise des activités dans une série de secteurs et la diminution du régime de télétravail pour certains, le nombre d'entrées en incapacité de travail a fortement augmenté, au point de dépasser les chiffres de 2019, année pré-Covid».

Les diagnostics pour burn-out menant à une incapacité de travail ont explosé de 66 % pour l'ensemble des secteurs du travail. Fin 2020, 111 732 personnes étaient en invalidité pour cause de burn-out ou de dépression. Cela représentait 23,7 % des 471 040 personnes bénéficiant du régime d'invalidité. Globalement, 7 649 milliards d'euros sont aujourd'hui consacrés aux personnes en invalidité, sur un budget total «incapacité de travail» de 10 134 milliards d'euros.

«Des incitants financiers pourraient ainsi être octroyés aux entreprises, dit M. Brenez, afin qu'elles intègrent la prise en charge de la problématique du burn-out dans leur organisation.» Il faut aussi prévoir des sanctions: «Par exemple, les entreprises qui dépasseraient le nombre moyen de malades pour burn-out dans leur secteur devraient supporter une partie du coût de l'indemnité.»

Ces questions relèvent de la compétence du Sénat du fait de leur transversalité. En effet, les entités fédérées sont également compétentes en matière d'emploi et de santé dans les domaines qui relèvent de leur compétence.

BELGISCHE SENAAT

Zitting 2021-2022

15 juli 2022

Schriftelijke vraag nr. 7-1722

van Fatima Ahallouch (PS)

aan de vice-eersteminister en minister van Economie
en Werk

*Burn-out - Cijfers - Toename - Redenen - Preventie en reïntegratie
- Maatregelen*

mentale spanning
arbeidspsychologie
gezondheidsbeleid
voorkoming van ziekten
herintreding

15/7/2022 Verzending vraag
(Einde van de antwoordtermijn: 18/8/2022)
26/10/2022 Antwoord

Vraag nr. 7-1722 d.d. 15 juli 2022 : (Vraag gesteld in het Frans)

Het arbeidsverzuim in bedrijven blijft stijgen. Het aantal personen dat werkonbekwaam is wegens burn-out is enorm toegenomen. Volgens directeur-generaal Xavier Brenez van de Mutualités Libres is de werkonbekwaamheid in 2020 uitzonderlijk sterk gedaald, zowel wat de fysieke als de psychische aandoeningen betreft. In 2021, toen de activiteiten in een aantal sectoren hernamen en voor sommige werknemers de mogelijkheid tot telewerken werd afgebouwd, is het arbeidsverzuim weer sterk gestegen, tot op een niveau dat hoger lag dan in het precovidjaar 2019.

De diagnoses van burn-out die leiden tot werkonbekwaamheid zijn met 66% toegenomen voor alle arbeidssectoren. Eind 2020 waren 111.732 personen werkonbekwaam wegens burn-out of depressie. Dat is 23,7% van de 471.040 mensen die een beroep doen op de arbeidsongeschiktheidsregeling. Voor die groep werkonbekwame mensen wordt in totaal 7.649 miljard euro besteed op een totaal budget voor arbeidsongeschiktheid van 10.134 miljard euro.

Aan bedrijven zouden financiële stimulansen kunnen gegeven worden, aldus de heer Brenez, opdat ze de problematiek van burn-out binnen hun organisatie mee op zich zouden nemen. Er moeten volgens hem ook sancties komen: bedrijven waar het gemiddeld aantal zieken wegens burn-out in hun sector wordt overschreden moeten een deel van de uitkering mee betalen.

Deze vragen vallen binnen de bevoegdheid van de Senaat omdat ze transversaal zijn. De deelgebieden zijn immers ook bevoegd voor het arbeids- en ziektebeleid in de domeinen waarvoor ze bevoegd zijn.

1) Bevestigt u deze cijfers?

- 1) Confirmez-vous les chiffres?
- 2) Quels sont les chiffres par Région?
- 3) Avons-nous le recul nécessaire pour analyser les raisons de cette augmentation de burn-out et si oui, quelles en sont les raisons?
- 4) Que mettez-vous en place pour agir sur la prévention et la réintégration de ces personnes sur le marché du travail?
- 5) Que pensez-vous des solutions telles que les incitants financiers ou les sanctions, citées par M. Brenez ?
- 6) D'autres solutions sont-elles concertées sur le sujet?

Réponse reçue le 26 octobre 2022 :

La situation est en effet très préoccupante et les raisons de cette augmentation frappante sont diverses et souvent multifactorielles. Les chiffres que vous citez étant relativement récents, il est difficile de donner une explication complète à ce stade, mais nous sommes très attentifs aux différentes études et analyses qui sont actuellement rendues publiques. À ma connaissance, il n'y a pas de chiffres par Région.

Tout le monde s'accorde à dire que cette augmentation est, entre autres, une conséquence de la crise sanitaire que nous avons traversée. Le constat est visible non seulement dans le secteur des soins, mais aussi dans d'autres secteurs.

Déjà avant la crise, le nombre de *burn-out* et de troubles mentaux était en augmentation. Bien que le sujet soit encore trop souvent tabou, on en parle plus souvent, ce qui est une bonne chose. Cette augmentation est sans doute aussi le signe de changements importants dans le monde du travail qui méritent toute notre attention.

C'est pourquoi, avec mes collègues, les ministres Frank Vandebroucke, Petra De Sutter et David Clarinval, nous avons en 2021 lancé un plan d'action fédéral pour la résilience mentale au travail.

La phase 1 a consisté en une campagne à grande échelle pour sensibiliser et informer tous les travailleurs et employeurs. Cette campagne s'est déroulée de novembre 2021 à juin 2022:

- via les réseaux sociaux;
- par le biais de spots radio;
- par des publications dans des magazines pour employeurs;
- par la diffusion d'affiches dans les cabinets médicaux;
- via des influenceurs;
- et, surtout, par le développement et la diffusion d'un site web www.jemesensbienautravail.be où l'on peut trouver des informations, des conseils et un test pour se faire une idée de son niveau de stress et du risque de *burn-out*.

La phase 2 vise à subventionner des projets sectoriels de prévention primaire des risques psychosociaux liés au travail. Onze projets dans des secteurs très différents ont été sélectionnés et démarreront le 1^{er} septembre 2022 pour une période d'un an. L'originalité de ces projets réside principalement dans leur approche sectorielle, qui permet de mettre en œuvre un grand nombre de projets, y compris dans des petites et moyennes entreprises (PME). Ils pourront servir d'inspiration pour d'autres secteurs.

- 2) Wat zijn de cijfers per gewest?
- 3) Kunnen we dit probleem voldoende op afstand bekijken om de redenen voor de toename van burn-out te analyseren en zo ja, wat is de verklaring?
- 4) Wat onderneemt u om meer aan preventie te kunnen doen en om deze mensen weer aan het werk te krijgen?
- 5) Wat denkt u van oplossingen als financiële stimuli of sancties die door de heer Brenez naar voren werden geschoven?
- 6) Worden er andere mogelijke oplossingen overwogen in dit verband?

Antwoord ontvangen op 26 oktober 2022 :

De situatie is inderdaad zeer zorgwekkend, en de redenen voor deze opvallende stijging zijn divers en vaak multifactorieel. Aangezien de cijfers die u aanhaalt betrekkelijk recent zijn, is het moeilijk om in dit stadium een volledige verklaring te geven, maar wij volgen met grote aandacht de verschillende studies en analyses die momenteel openbaar worden gemaakt. Voor zover ik weet, zijn er geen cijfers per Gewest.

Iedereen is het erover eens dat deze toename onder meer een gevolg is van de gezondheids crisis die wij hebben doorgemaakt. Dit is niet alleen te zien in de zorgsector, maar ook in andere sectoren.

Reeds vóór de crisis was het aantal *burn-outs* en psychische stoornissen in stijgende lijn. Hoewel het onderwerp nog te vaak taboe is, wordt het steeds vaker besproken, wat een goede zaak is. Deze toename is waarschijnlijk ook een teken van belangrijke veranderingen in de arbeidswereld die onze volle aandacht verdienen.

Daarom heb ik, samen met mijn collega's, de ministers Frank Vandebroucke, Petra De Sutter en David Clarinval, in 2021 een federaal actieplan voor mentale veerkracht op het werk gelanceerd.

Fase 1 bestond uit een grootschalige campagne om alle werknemers en werkgevers te sensibiliseren en te informeren. Deze campagne liep van november 2021 tot juni 2022:

- via sociale media;
- via radiospotjes;
- via publicaties in tijdschriften voor werkgevers;
- via posters in dokterspraktijken;
- via influencers;
- en vooral door het ontwikkelen en bekendmaken van een website www.ikvoelmegoedopphetwerk.be waar men informatie, advies en een test kan vinden om een idee te krijgen van zijn stressniveau en risico op *burn-out*.

Fase 2 is gericht op de subsidiëring van sectorale projecten voor de primaire preventie van werkgerelateerde psychosociale risico's. Elf projecten in zeer diverse sectoren werden geselecteerd en zullen op 1 september 2022 van start gaan voor een periode van één jaar. De originaliteit van deze projecten ligt vooral in hun sectorale aanpak, waardoor een groot aantal projecten kan worden gerealiseerd, ook in kleine en middelgrote ondernemingen (KMO). Zij kunnen als inspiratie dienen voor andere sectoren.

Wat de preventie van *burn-out* en andere werkgerelateerde psychosociale problemen (bijvoorbeeld als gevolg van overmatige stress) betreft, verwijs ik naar de reeds uitgebreide verplichtingen

Quant à la prévention de l'épuisement professionnel et d'autres problèmes psychosociaux liés au travail (par exemple à la suite d'un stress excessif), je voudrais faire référence aux obligations déjà très étendues de la réglementation sur le bien-être au travail, qui oblige les employeurs à effectuer une analyse des risques et à prendre des mesures de prévention dans ce domaine.

Sur le plan de la réintégration des travailleurs en incapacité de travail après un *burn-out*, diverses possibilités sont déjà disponibles, tant dans le cadre de l'assurance maladie (par exemple, via le coordinateur retour au travail, afin de rechercher un travail adapté chez un autre employeur ou de suivre une formation sur mesure) que dans le cadre du retour au travail chez son propre employeur (par exemple, pour chercher un autre travail ou un travail adapté via une visite de pré-reprise chez le médecin du travail ou via le trajet de réintégration). En outre, les employeurs sont également tenus d'élaborer une politique collective de réintégration: s'il apparaît que plusieurs travailleurs souffrent d'épuisement professionnel dans certains postes de travail ou certaines fonctions spécifiques, ce constat doit conduire à l'adoption de mesures de prévention supplémentaires visant à améliorer le bien-être psychosocial.

van de regelgeving inzake welzijn op het werk, die werkgevers verplicht een risicoanalyse uit te voeren en preventiemaatregelen te nemen op dit vlak.

Wat de re-integratie van arbeidsongeschikte werknemers na een *burn-out* betreft, zijn er reeds verschillende mogelijkheden beschikbaar, zowel in het kader van de ziekteverzekering (bijvoorbeeld via de terug-naar-werkcoördinator, om passend werk te zoeken bij een andere werkgever of om een opleiding op maat te volgen) als in het kader van de terugkeer naar werk bij de eigen werkgever (bijvoorbeeld om ander werk of passend werk te zoeken via een bezoek voorafgaand aan de werkhervatting bij de arbeidsarts of via het re-integratietraject). Bovendien zijn werkgevers verplicht een collectief re-integratiebeleid te ontwikkelen: als zou blijken dat meerdere werknemers in bepaalde specifieke werkposten of functies een *burn-out* krijgen, moet deze vaststelling leiden tot het nemen van aanvullende preventiemaatregelen ter verbetering van het psychosociale welzijn.