

05 Question de Sophie Thémont à Pierre-Yves Dermagne (VPM Économie et Travail) sur "La gestion du travail à distance et le burn-out" (55018772C)

05 Vraag van Sophie Thémont aan Pierre-Yves Dermagne (VEM Economie en Werk) over "De omkadering van het telewerk en het risico op een burn-out" (55018772C)

05.01 **Sophie Thémont (PS):** *Une étude récente réalisée par RH Acerta et StepStone nous livre que près d'un travailleur belge sur cinq a l'impression qu'il pourrait bientôt être victime d'un burn-out. Pour cause, seuls 56 % d'entre eux estiment que leur employeur se préoccuperait de leur bien-être mental durant le télétravail et 23 % d'entre eux déclarent que leur employeur n'aurait pris aucune mesure en vue d'améliorer leur bien-être mental au cours de l'année écoulée. Les travailleurs auraient souhaité une meilleure communication avec leurs supérieurs et davantage de mesures garantissant un équilibre vie privée-vie professionnelle.*

Pourtant, du côté des employeurs, ils seraient 93 % à déclarer faire de leur mieux pour l'améliorer le bien-être mental de leurs travailleurs

05.01 **Sophie Thémont (PS):** *Bijna een op de vijf werknemers zou op de rand van een burn-out staan. Slechts 56 % van de werknemers vindt dat hun werkgever begaan is met hun mentale welzijn in deze periode van telewerk en 23 % van hen is van mening dat hun werkgever vorig jaar geen maatregelen genomen heeft om hun welzijn te verhogen. Ze willen een betere communicatie met hun superieuren en een goede privé-*

et 87 % à miser sur une communication transparente et claire.

Monsieur le ministre, ce fossé entre les perceptions des employeurs et employés concernant l'amélioration du bien-être mental montre que les actions entreprises peuvent ne pas être en adéquation avec les besoins ressentis des travailleurs.

Dans le cadre des discussions menées pour un meilleur encadrement du télétravail, est-il envisagé d'octroyer des formations pour les employeurs sur la façon de gérer le travail à distance, tout en assurant le bien-être mental des travailleurs?

05.02 Pierre-Yves Dermagne, ministre: En tant que ministre du Travail, je suis bien entendu conscient de l'impact sur le bien-être au travail que peuvent avoir les relations de travail entre encadrement et travailleurs.

Une recherche du SPF Emploi de 2019, menée avant la crise de la covid-19, avait mis en évidence l'impact du style de management et tiré trois conclusions importantes. Premièrement, les styles de management pratiqués sont davantage centrés sur les activités plus que sur les personnes, les individus et les groupes. Les formations initiales en management apparaissent principalement orientées sur la dimension "activité" et ce sont les styles de management les plus orientés sur les personnes qui produisent les effets les plus positifs sur le bien-être au travail. Il existe donc un besoin et une demande des managers de suivre des formations continues orientées sur l'accompagnement des personnes et sur l'animation des équipes. Mais il est vrai que le télétravail a augmenté la difficulté des managers dans l'accompagnement à distance de leur équipe.

Par conséquent, le SPF Emploi a développé, en mars 2021, une thématique spécifique au télétravail sur son site de connaissances (www.beswic.be), une rubrique consacrée au management à distance. Elle s'appuie sur cette recherche et fournit certaines recommandations. Toutes les informations à ce sujet se trouvent sur le site du SPF Emploi. Je vous transmettrai les liens car c'est un peu fastidieux à épeler.

En 2019, le SPF Emploi a également développé un e-learning gratuit de cinq modules de vingt minutes, qui permet à un employeur de prendre connaissance, de manière conviviale, des grands principes de la législation relative au bien-être au travail. Analyse des risques, prévention des risques psychosociaux, troubles musculosquelettiques, sécurité, santé et d'autres éléments.

Toutes les informations à ce sujet se trouvent également sur le site du SPF Emploi. De nouveau, je vous transmettrai le lien internet. Soyez certaine que je désire vraiment, pendant cette législature, accorder

werkbalans.

Van de werkgevers vindt 93 % dat ze inspanningen doen om het welzijn van het personeel te verhogen en 87 % dat ze helder communiceren.

Die discrepantie tussen de opvattingen van de werkgevers en de werknemers maakt duidelijk dat er een mismatch is tussen de maatregelen en de noden.

Zal er voorzien worden in opleidingen voor werkgevers over hoe ze het werk op afstand kunnen managen en tegelijkertijd het mentaal welzijn van de werknemers kunnen verzekeren?

05.02 Minister Pierre-Yves Dermagne: Ik ben me bewust van de impact die de werkrelaties tussen het management en de werknemers hebben op het welzijn.

Uit een onderzoek van de FOD Werkgelegenheid blijkt dat de toegepaste managementstijlen in de eerste plaats gericht zijn op de werking en pas in de tweede plaats op de personen en teams, en dat de initiële managementopleidingen gericht zijn op de werking terwijl mensgerichte managementstijlen de positiefste effecten hebben op het welzijn op het werk.

De managers die aan het onderzoek deelnamen hebben de behoefte en wens om vervolgoopleidingen te volgen die gericht zijn op het ondersteunen van mensen en het leiden van teams. Op basis van dit onderzoek heeft de FOD Werkgelegenheid op de website van zijn kenniscentrum een rubriek gewijd aan telewerk en management op afstand. De FOD heeft ook een e-learningmodule van twintig minuten ontwikkeld waarmee werkgevers inzicht kunnen krijgen in de belangrijkste principes van de wetgeving inzake welzijn op het werk.

une attention particulière aux risques psychosociaux qui surviennent dans le contexte du travail. Je sais qu'il s'agit d'une préoccupation partagée, mais je veux trouver des solutions afin de les prévenir.

05.03 **Sophie Thémont** (PS): Merci, monsieur le ministre, pour votre réponse. Il est vrai que les entreprises ont eu un rôle à jouer dans la lutte contre la pandémie en imposant la distanciation sociale. Mais je pense aussi que c'est leur rôle aujourd'hui de veiller à la santé mentale de leurs collaborateurs. Je sais que vous y êtes attentif. Je pense aussi qu'après plus d'une année de pandémie, les entreprises sont désormais en mesure de dresser un premier bilan. Si beaucoup d'entre elles sont impatientes de voir revenir leurs collaborateurs au travail, en présentiel, cinq jours par semaine, cette situation semble quand même faire partie du passé. En effet, il semble qu'un consensus semble se dégager en faveur d'un modèle hybride, qui alternerait le travail à la maison et le bureau. Je pense aussi que ce modèle demande une préparation en amont, qui prend avant tout en considération la conservation de la santé et le bien-être des travailleurs.

Comme vous l'avez dit, le SPF Emploi a mis des thématiques spécifiques en place en mars 2021 et les entreprises doivent être formées à l'identification des sources potentielles de mal-être de leurs employés dans la nouvelle organisation du travail qui sera imposée prochainement par le télétravail. Je sais que vous portez une attention particulière sur les risques psychosociaux. Je resterai attentive à cette problématique également.

L'incident est clos.

Het incident is gesloten.

Ik ben van plan te werken aan de detectie en preventie van psychosociale risico's op het werk.

05.03 **Sophie Thémont** (PS): Nu de pandemie al meer dan een jaar aanhoudt, kunnen ondernemingen een eerste balans opmaken. De dagelijkse aanwezigheid op de werkplek lijkt tot het verleden te behoren en er tekent zich een consensus af rond een model waarin er deels thuis en deels op kantoor gewerkt wordt, en waarbij er met de gezondheid van de werknemers rekening wordt gehouden.

De werkgevers moeten een opleiding krijgen om te leren achterhalen waarom hun werknemers zich slecht voelen bij de nieuwe werkorganisatie. Net als u blijf ik hier zeer alert op.