

## Burn-out : les employeurs se sentent responsables

Une enquête menée par le secrétariat social Securex auprès de 595 patrons et responsables de ressources humaines révèle que 95 % des employeurs pensent avoir une « *responsabilité importante* » en matière de burn-out. Quand il s'agit d'expliquer les causes de ce mal qui touche de plus en plus de travailleurs, les patrons citent l'augmentation de la pression au travail. Parmi les principales raisons du burn-out, les employeurs pointent aussi les moyens de communication modernes qui rendent les salariés facilement joignables partout et à toute heure. ■

# Les patrons se sentent en partie responsables du burn-out

SOCIAL Une grande majorité d'employeurs incrimine le stress croissant

- Securex a mené une étude sur le stress au travail.
- Employeurs et salariés constatent une hausse de la pression, notamment en raison des moyens de communication

Ceux qui estiment que les employeurs renvoient la balle du burn-out aux travailleurs, une étude vient apporter un démenti affirmé. Le secrétariat social Securex a interrogé 595 dirigeants d'entreprises et responsables des ressources humaines. Il en ressort que 95 % des employeurs reconnaissent avoir une « *responsabilité importante* » dans la problématique du burn-out. Pour près de huit employeurs sur dix, l'augmentation du burn-out est due à une augmentation de la pression du travail. Les patrons constatent aussi que les nouvelles techniques de communication jouent à plein dans les difficultés de certains salariés. Quarante-six pour cent des dirigeants d'entreprise in-

terrogés pensent que les moyens de communication modernes contribuent au burn-out. Ils impliquent notamment le fait que les salariés sont beaucoup plus facilement joignables en dehors des heures de travail habituelles. Les patrons et directeurs des ressources humaines sont aussi 41 % à penser que le problème est aussi lié au flux d'informations considérable et aux nombreuses possibilités de choix auxquelles le travailleur est confronté.

Et qu'en pensent les salariés ? Ils sont 64 % à penser que le stress au travail s'est amplifié. Securex avait déjà réalisé une enquête sur la question en 2010. Le niveau de stress ressenti par les salariés a augmenté de 18,5 % par rapport à ce précédent sondage. Tous les travailleurs

qui ressentent ce stress (97 %) pensent qu'il est nuisible à leur santé. « *On peut donc parler de stress excessif qui provoque des troubles chez plus d'un travailleur sur quatre (27 %)* », dit l'étude. Il peut s'agir de maux de tête, de palpitations, d'insomnies, de troubles de la concentration, de dépression ou d'accès de colère.

Heureusement, tous les travailleurs stressés ne développent pas de burn-out. Mais il s'agit quand même d'une personne sur 10. On constate aussi 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. Les personnes peu qualifiées sont davantage touchées par le stress par manque de droit à la parole, de connaissance du contexte et de l'organisation et par excès de flexibilité. »*

Le stress et le burn-out ne touchent pas non plus toutes les entreprises de la même façon. Ces cinq dernières années, la hausse des burn-out a surtout touché les entreprises de plus de 500 personnes (83 % à connaître une augmentation), et moins les plus petites (52 %). Les responsables des ressources humaines estiment que 10,4 % des travailleurs sont absents ou risquent de l'être en raison d'un burn-out.

Securex a également chiffré les conséquences du burn-out. *« En moyenne, un travailleur qui en souffre est absent*

*pendant 96 jours, soit près de 5 mois. »*

Le coût pour l'employeur atteindrait 20.000 euros par travailleur. Ce coût pourrait même augmenter fortement si le gouvernement applique la mesure qui consiste à porter à charge des entreprises le deuxième mois d'absence de longue durée. ■

B.Dy

## REMÈDES

### La prévention est efficace

Le burn-out reste un mal de l'époque, mais les entreprises mettent en place des politiques de prévention. Près de la moitié des grandes entreprises sont passées à l'action, et une petite entreprise sur quatre a fait de même. Selon Securex, ces politiques sont efficaces et entraînent une diminution des cas.

Les entreprises entendent même aller plus loin. Tant les grandes (67 %) que les petites (74 %) plaident pour un travail sur mesure, adapté aux compétences et intérêts du travailleur afin de réduire le risque.

B.DY