

Prévention du burn-out: recommandation du CNT



Le Conseil National du Travail (CNT) a publié en novembre 2023 une recommandation sur la prévention du burn-out destinée aux entreprises et aux secteurs. Elle s'articule autour de 6 axes d'actions.

Sujets: [Stress](#)

©: preventMail 41/2023

Last change: 14.12.23

Projets pilotes

Le CNT ne se concentre que sur la prévention primaire du burn-out et encourage donc des politiques de prévention qui visent une employabilité durable (lire: sans épuisement professionnel). La recommandation n°30 du 8 novembre 2023 - *Pour des travailleurs sains dans des organisations saines* - fait suite aux **projets pilotes** menés entre 2019 et 2021. Le but du CNT est d'encourager les entreprises et les secteurs à prendre des initiatives plus larges en matière de prévention du burn-out, en se basant sur les bonnes pratiques tirées de ces projets pilotes.

Six axes d'actions

La recommandation n°30 conseille une approche selon six axes d'actions.

1. approche intégrée et pluridisciplinaire

Pour prévenir le burn-out, le CNT recommande la mise en place d'une approche intégrée (centrée à la fois sur l'individu et sur la structure organisationnelle) et pluridisciplinaire (nécessitant l'intervention de différents domaines d'expertise). C'est aussi une approche holistique, dans laquelle chaque action individuelle s'accompagne aussi d'une réflexion et d'une amélioration au niveau organisationnel. L'accent est mis sur la prise de conscience, la formation et le changement de comportement tant au niveau des dirigeants que de l'individu. Souvent, une combinaison d'actions est requise pour couvrir les différents aspects de l'organisation du travail. Plus les choses sont considérées de manière large, plus

nombreux seront les facteurs de risque qu'il sera possible de traiter au niveau de l'organisation.

2. soutien interne

Pour soutenir la politique de bien-être au travail, le CNT estime qu'il faut passer par une "phase de découverte" (diffusion d'informations) et une "phase de soutien" (création d'un environnement et d'une culture 'positifs', dans lesquels il est possible de discuter librement du bien-être mental et du burn-out).

3. analyse et approche sur mesure

Une analyse approfondie est nécessaire pour identifier tous les facteurs de risque, tant positifs que négatifs. Cette analyse permet aussi de faire émerger des questions spécifiques, qui doivent être traités en adoptant une approche à la mesure de l'organisation.

4. intégration dans la politique de bien-être au travail

La prise de mesures de prévention primaire, de même que les changements organisationnels qui en découlent, demandent du temps et des moyens: il faut donc intégrer la prévention du burn-out dans la politique de bien-être au travail et prévoir la mise à disposition des ressources nécessaires.

Le CNT recommande une approche par étapes.

- Au cours de la phase de *préparation*, le groupe de projet procède à l'analyse de la situation. Cette analyse fait partie de l'analyse des risques psychosociaux et doit donc être mise à jour au moins tous les cinq ans.

- La phase de *développement* permet de déterminer les mesures et d'élaborer un plan d'action. Ce plan doit respecter les règles SMART (spécifique, mesurable, acceptable, réaliste et limité dans le temps) et ses éléments doivent être reflétés dans le plan d'action annuel.
- La phase de *mise en œuvre*, la phase *d'évaluation* et la phase *d'ajustement* suivent, complétant ainsi le cycle PDCA (*plan-do-check-act*).

5. Participation

Le CNT souligne le rôle à jouer par les organes de concertation de l'entreprise. Les obligations liées au fonctionnement du comité s'appliquent pleinement.

6. Rôle sectoriel

L'expertise présente au sein des différents secteurs assure la transférabilité des bonnes pratiques.

Source:

[cnt-nar.be](https://www.prevent.be/fr/banque-de-connaissance/prevention-du-burn-out-recommandation-du-cnt) - recommandation n°30