

Projet 2021 concernant la prévention primaire du burn-out au travail

Accompagnement d'équipe

Quelques précisions

Les accompagnements d'équipe qui seront mis en oeuvre devront concerner la prévention primaire des risques psychosociaux au travail et du burnout en particulier.

Définition du burnout (selon le Conseil supérieur de la Santé)

Le burnout est un épuisement causé par un manque (prolongé) d'équilibre entre l'investissement de la personne et ce qu'elle reçoit en retour. Cet épuisement affecte le contrôle des émotions et les processus cognitifs, ce qui provoque à son tour des changements de comportement et d'attitude (prise de distance). Le résultat est un sentiment d'inefficacité.

Les différents niveaux de prévention du burnout (selon le Conseil National du Travail)

La prévention est l'ensemble des mesures prises en vue de prévenir des risques, d'éviter ou de limiter des dommages.

- La prévention primaire intervient en amont et vise à prévenir le burnout en équilibrant les exigences et ressources liées au travail et en encourageant des organisations du travail performantes et soutenables qui permettent de favoriser et de renforcer la motivation des travailleurs. Le but est d'éliminer ou de réduire les causes du burnout en agissant sur différents facteurs de risques psychosociaux (organisation du travail, contenu du travail, conditions de travail, conditions de vie au travail, relations interpersonnelles au travail).
- La prévention secondaire vise à détecter les premiers symptômes de burnout et à fournir une assistance aux personnes en difficultés.
- La prévention tertiaire vise à limiter les conséquences du burnout quand celui-ci a occasionné des dommages (il s'agit généralement de soins aux personnes concernées et d'accompagnement de leur retour au travail).

Quels types de projets de prévention ?

Le CNT privilégie une approche intégrée et pluridisciplinaire de la prévention primaire du burnout en particulier.

- intégration des différents acteurs de l'institution dans la conception, la mise en place et la réalisation des projets. Il est recommandé d'élaborer et de discuter, dès le départ, des projets de prévention dans le cadre de la concertation sociale (en impliquant directement les travailleurs à défaut de représentants).
- ne pas se limiter à une seule dimension mais couvrir différents aspects de la problématique du burnout (tels que, par exemple, organisation du travail, gestion des compétences et des carrières, conditions de vie au travail, conditions de travail, relations de travail entre collègues et avec les bénéficiaires, etc.) Il ne faut pas travailler sur tous les aspects possibles dans chaque institution. Il s'agit de réaliser un aperçu rapide et clair de la situation de l'institution, ce qui met en évidence concrètement les points problématiques et les points à améliorer. Il revient ensuite à l'institution et à ses organes de concertation là où ils existent, de décider sur quels points ils continuent de travailler.

Quelles sont les conditions à remplir pour participer?

1. Avoir pour objectif la prévention primaire du burnout

Les accompagnements doivent s'inscrire dans la prévention primaire du burnout.

L'accompagnement individuel des travailleurs victimes de burnout n'entre pas en ligne de compte.

La gestion d'une situation de crise institutionnelle ou d'équipe (comprenant le cas échéant des situations de burnout) ne correspond pas au projet.

2. Développer des actions de nature collective

Soit viser l'organisation dans son ensemble, soit une ou plusieurs équipes ou des groupes avec les mêmes fonctions.

Tant sur le plan des modalités (accompagnement d'équipe et non individuel) que celui des finalités (actions concernant les risques psychosociaux)

3. Impliquer toutes les parties concernées

Le projet doit être mis en oeuvre tout au long avec l'appui de la direction et en impliquant les travailleurs, le comité pour la prévention et la protection au travail (ou à défaut, la délégation syndicale) - s'ils sont présents dans l'entreprise, les services de prévention et de protection au travail et toute autre personne pouvant contribuer à la réussite du projet.

Cette implication concerne donc aussi ce qui précède l'accompagnement d'équipe (pourquoi et en vue de quoi participer au projet ; avec qui et comment) et ce qui le suit (comment diffuser et mettre en place les résultats).

4. Garantir une disponibilité des personnes

Les participants aux accompagnements d'équipe ainsi que les participants aux groupes de travail transversaux doivent pouvoir être présents à l'ensemble du processus.

Critères de sélection

- Financier : budget disponible par Fonds
- Pertinence de la demande par rapport à l'objectif de prévention primaire
- Implication et disponibilité des parties prenantes
- Variété des profils d'institution (taille, sous-secteur), de problématiques et de thématiques

Modalités du projet

Accompagnements d'équipe : avec au moins 6 participants (d'une ou plusieurs équipes) ayant une durée de 18 à 30 heures - +/- 30 accompagnements prévus au total (avec 7 opérateurs sélectionnés)

Groupes de travail transversaux : 3 réunions (avec un à deux représentants de chaque institution)

Localisation : Bruxelles – Louvain-la-Neuve – ou en vidéoconférence

Objectifs :

- Partager les enjeux de chaque institution par rapport à la prévention primaire du burnout
- Echanger entre institutions sur les éléments relevés au cours de l'accompagnement de terrain (difficultés, bonnes pratiques et outils à mettre en place) - partages d'expérience
- Récolter des données concernant la prévention primaire du burnout, en vue de l'élaboration du rapport

Rapport de synthèse : constats, pistes et conseils de prévention