

Un quart des personnes qui retravaillent après un burn-out connaissent une rechute

■ Une étude psychiatrique sur la trajectoire des malades après leur retour au travail.

Que se passe-t-il après un burn-out ? Quelle est la trajectoire professionnelle des personnes en incapacité de longue durée après leur retour au travail ? C'est à ces questions que tente de répondre une étude pilote, soutenue financièrement par l'Institut national d'assurance maladie-invalidité (Inami) et menée par le psychiatre Patrick Mesters, la coach Anne-Cécile Masart et la statisticienne Céline Bugli.

Publiée en 2023, cette enquête a été menée sur 352 travailleurs. Ce sont tous des patients diagnostiqués en burn-out par un psychiatre, le Dr Mesters. Ces patients ont souffert d'un épuisement professionnel entre 2006 et 2018. C'est ce diagnostic qui a donné lieu à l'arrêt de travail. La durée moyenne de l'incapacité de travail est de 14,6 mois. Si les auteurs soulignent que la méthodologie utilisée ne permet pas de géné-

raliser les résultats à l'ensemble de la population ayant connu un burn-out, les conclusions n'en sont pas moins intéressantes pour autant. Selon le Dr Mesters, il s'agit là de "la seule étude (au niveau national et international) portant sur une population de cette taille et venant du terrain, non académique". Du reste, l'échantillon (une majorité de femmes, de plus de 40 ans, travaillant comme salariées, dans des grandes entreprises) est comparable à la population consultant pour burn-out. Que faut-il retenir de cette étude ?

1 Que deviennent ces gens après leur incapacité ?

La moitié de ces personnes (51 %) retourne dans l'entreprise dans laquelle elles travaillaient auparavant. Parmi celles-ci, 42 % changent de fonction, 55 % bénéficient d'un temps partiel médical et un quart (26 %) réduit leur temps de travail contractuel peu après leur reprise. Celles qui ne retournent pas chez leur employeur sont soit licenciées avec indemnités (36 %), soit reçoivent un C4 médical (18 %), soit par-

tent en (pré) pension (18 %), soit encore démissionnent (10 %).

2 Comment se prépare le retour au travail ?

La préparation du retour avec l'employeur et l'accueil reçu lors de la réintégration sont insatisfaisants pour beaucoup de répondants. À peine la moitié des retours est préparée par une ou plusieurs rencontres avant la reprise. Une majorité (58 %) dit avoir reçu un bon accueil de la part des collègues, mais seulement un tiers de la part de leur hiérarchie. "Les individus se sentent peu soutenus, que ce soit par leur hiérarchie ou les ressources humaines", soulignent les auteurs de la recherche.

3 Quels facteurs influencent le retour au travail ?

Les auteurs de l'étude mettent en avant les variables qui influencent le type de retour au travail. Ainsi, ceux qui quittent leur employeur sont en moyenne plus jeunes et sont plus souvent en couple, probablement en raison du soutien reçu par le parte-

naire ainsi que de la sécurité financière du ménage. La durée de l'incapacité varie également selon certaines variables. Ceux qui quittent leur employeur dès la reprise ont été absents 16 mois en moyenne, contre 11,9 mois pour ceux qui retournent chez leur employeur dans une fonction différente, 9,1 mois pour ceux qui y retournent dans la même fonction et 16,7 mois pour ceux qui partent à la (pré) pension. La violence psychologique subie par le travailleur a également un impact sur la reprise. Elle est associée à une plus grande mobilité des travailleurs.

4 Quel est le risque de rechute ?

Un quart des répondants connaît une ou plusieurs rechutes d'épuisement professionnel de plus d'un mois, durant les années qui suivent l'incapacité de travail pour burn-out. Et ce risque de rechute est d'autant plus grand que les symptômes sont intenses au moment du diagnostic. Le risque de rechute est également lié à l'état de santé lors de la reprise. Plus les symptômes rési-



La majorité des personnes qui consultent pour un burn-out sont des femmes.

duels (cognitifs, émotionnels, fatigue physique) sont intenses au moment de la reprise, plus le risque de rechute est important dans l'année qui suit la reprise. À noter que 60% de ceux qui, pour des raisons financières, reprennent le travail plus tôt que ce que ne le recommandaient leurs médecins connaissent une rechute dans les deux ans. Enfin, le risque de rechute est plus important chez ceux qui reprennent chez le même employeur (32%) que chez ceux qui quittent leur employeur (18%). L'enquête démonte par ailleurs l'idée reçue selon laquelle le burn-out serait souvent l'opportunité d'un nouveau départ professionnel et d'une situation améliorée: pour près de six personnes sur dix (57%), le bien-être au travail ne s'est pas amélioré.

5 Quelles sont les recommandations ?

Les rechutes sont le plus souvent une catastrophe pour l'individu et génèrent un coût important pour l'entreprise et la collectivité, écrivent les auteurs de l'étude. Or, ce risque peut être réduit par une récupération suffisante sur le plan physique et psychique, un bon accueil au retour et un dialogue constructif avec la hiérarchie et un changement d'employeur ou de fonction. Et de conclure: "Ces résultats suggèrent que la fragilisation de l'individu ayant vécu un burn-out n'est pas une fatalité et peut être réduite par une prise en compte adéquate du problème, dès la reprise du travail".

Laurent Gérard

À savoir

Tout travailleur avec des signes de burn-out peut désormais bénéficier d'un accompagnement

Le ministre de la Santé a annoncé le 31 janvier que le gouvernement fédéral a approuvé sa proposition d'étendre un projet pilote d'accompagnement des collaborateurs du secteur hospitalier et bancaire confrontés au burn-out. Selon Frank Vandebroucke (Vooruit), tous les travailleurs (de tous les secteurs) présentant les premiers signes d'épuisement professionnel auront la possibilité de suivre un trajet d'accompagnement personnalisé, gratuit et confidentiel pour éviter une aggravation de leurs symptômes. Ce trajet traite tant la dimension organisationnelle (manque de soutien hiérarchique, reconnaissance) que les composantes individuelles (stress, surmenage) du burn-out. L'objectif est de diminuer les arrêts maladie pour burn-out.



À Lille, la Fabrique de l'emploi a remis des chômeurs longue durée au travail. En Wallonie, on teste des projets similaires.

Les 17 "Territoires zéro chômeur longue durée" doivent créer 750 emplois

■ Plusieurs dizaines de personnes ont déjà été remises au travail. Les projets pilotes avancent chacun à leur rythme.

Remettre au travail des personnes qui ont passé une longue période au chômage, voilà l'objectif des 17 projets pilotes wallons appelés "Territoires zéro chômeur longue durée". Inspirée d'une initiative française portant le même nom, cette initiative part du principe que personne n'est inemployable. La manière de procéder est simple: dans un petit territoire bien défini, mettre en place un service à la collectivité en associant, dès le départ, les personnes au chômage résidant sur ce territoire. Les personnes susceptibles d'intégrer un projet doivent être demandeuses d'emploi depuis plus de 2 ans et être domiciliées sur le territoire concerné depuis au moins 6 mois.

En France, ces "Territoires zéro chômeur longue durée" connaissent une belle réussite, si bien que ces dernières années, le gouvernement français a permis à l'association au départ du projet de créer de nouveaux territoires. Il y en a désormais des dizaines qui permettent à plusieurs milliers de personnes de travailler. En Wallonie, on compte sept projets en province de Liège qui, à terme, doivent générer 356 emplois, six en province de Hainaut (285 emplois prévus), trois en province de Luxembourg (59 emplois prévus) et un en province de Namur (25 emplois prévus).

Lancés depuis mai 2023, où en sont ces projets? Selon le cabinet de la ministre wallonne de l'Emploi, Christie Morreale (PS), les choses se mettent en place. Une réunion réunissant les porteurs de projets est prévue le 16 février.

Déménagement social

Déployé sur les communes de Trooz et de Chaudfontaine, le projet Les Ateliers de la Vesdre a engagé à ce

jour 3 travailleurs et prévoit 15 engagements au total d'ici à la fin de l'année. Ces travailleurs assurent un service de déménagement social. Ils fournissent une aide au montage/démontage de meubles et à l'emballage/déballage d'objets à des personnes précaires résidant sur le territoire de Trooz, Chaudfontaine et Vaux-sur-Chèvremont. Ils assurent également des livraisons en camionnette ou à vélo, notamment depuis les commerces vers des particuliers ou des ASBL - achat et livraison de meubles de seconde main chez un bénéficiaire. "Le projet est bien accueilli par la population et par les personnes privées d'emploi qui ont été sollicitées durant le développement du projet", explique Jeremy Nulens, le chef du projet. On demande dès le départ aux personnes ce qu'elles veulent faire et c'est très positif, parce qu'elles n'en ont pas l'habitude." Pour Monsieur Nulens, rien n'est encore gagné cependant, parce qu'il est "nécessaire que le territoire concerné s'approprie le projet".

À Colfontaine, trois activités ont été créées et cinq demandeurs d'emploi ont été engagés. Il s'agit d'une épicerie sociale avec un volet donnerie et un volet vente. "Quatre travailleurs sont au travail pour faire tourner cette épicerie sociale qui bénéficie à 140 ménages dans le besoin, des ménages identifiés comme précaires, sur les entités de Wasmes et Pâturage. La troisième activité est un service de taxi social, pour lequel 1 travailleur a été engagé pour être chauffeur. Ce service bénéficie à 40 ménages précaires par semaine", explique-t-on au cabinet Morreale.

À Charleroi, le projet est moins avancé. À Marchienne-au-Pont, "la porteuse de projet vient d'être engagée, il faut encore trouver un local et ce n'est pas une chose simple". "Pour l'instant, le projet est dans une phase d'identification des besoins et de discussion autour de ce que les gens pourraient faire", explique Xavier Desgain, échevin (Écolo) qui faisait partie de ceux qui avaient posé les premiers jalons du projet carolo, inspirés par l'expérience française, avant que la Wallonie décide de lancer son appel à projets pilotes.

Stéphane Tassin