

Burn-out: "Grillés" à moins de 30 ans, ils témoignent

 [Du Trends-Tendances du 27/09/2018 \(/s/r/c/1032567\)](#), 01/10/18 à 13:56 Mise à jour à 13:56

Source : Trends-Tendances

Trends Tendances ([//trends.levif.be/economie/auteurs/trends-tendances-139.html](https://trends.levif.be/economie/auteurs/trends-tendances-139.html))

Ils ont moins de 30 ans et sont déjà au bout de rouleau. Pour certains, le burn-out frappe au cours de la première expérience professionnelle. Trois Belges ont accepté de témoigner de leur souffrance. Plusieurs points communs se dégagent de leur vécu, dont un majeur : l'inhumanité du monde du travail.



© iStock

En mai dernier, Maggie De Block, ministre de la Santé publique, a annoncé le déploiement à partir du mois de novembre d'un projet pilote d'accompagnement contre le burn-out. Entre 300 et 1.000 personnes issues des secteurs hospitalier et bancaire vont pouvoir bénéficier d'un véritable accompagnement personnalisé. Il s'agit d'un premier pas vers la reconnaissance du burn-out comme une maladie liée au travail. A ne pas confondre évidemment avec une maladie professionnelle où le lien causal est incontestable entre le travail et la maladie et qui ouvre un certain nombre de droits, notamment financiers. Depuis quelques années, la prévalence du burn-out en Belgique grimpe en flèche. Ainsi, selon l'Inami, parmi les 400.000 personnes indemnisées pour incapacité de travail en 2017, environ 7 % souffrent de burn-out (soit 28.000 cas). On estime que les cas diagnostiqués ont presque triplé depuis 2010. Et Securex, le prestataire de services RH, a souligné, lors d'une enquête représentative dévoilée l'automne dernier, que le risque de développer un burn-out

s'est considérablement accru : il est passé de 10 % en 2014 à 17 % en 2017. Les personnes travaillant à temps-plein et approchant de la quarantaine seraient les plus à risque. Autre grande leçon de l'enquête : personne n'y échappe, homme, femme, employé, ouvrier, cadre, employé, très scolarisé ou pas.

Vivre pour son travail

Selon l'enquête Securex, le risque de burn-out atteint 19 % chez les moins de 35 ans. Des chiffres qui rejoignent ceux de nos voisins français chez qui 16 % des 18-34 ans présentent des symptômes d'épuisement professionnel. Comment est-ce possible après si peu d'années de carrière ?

" Le burn-out n'a rien à voir avec les heures prestées ni avec la carrière, assure Dirk De Wachter, psychiatre et psychothérapeute à l'UPC KU Leuven et professeur dans la même université. Mais avec le sens du travail. Les gens ont besoin de se sentir utiles, d'être reconnus par l'entreprise, les collègues, leurs chefs. Se sentir utile, c'est avoir sa place dans la société. Cela ne nous pose pas de problème de travailler dur pour atteindre des objectifs mais il faut que ces efforts aient du sens. Et le sens, c'est encore plus important pour les jeunes d'aujourd'hui, vu le niveau d'irréalité et de superficialité dans lequel ils baignent avec les réseaux sociaux. Le burn-out n'est pas une maladie psychiatrique officielle. Moi, je parle de personnalité borderline. En résumé, des gens pour qui la vie n'a plus de sens profond. Et j'en vois depuis 20 ans... "



Le burn-out demeure une maladie honteuse. Pas simple d'avouer ses faiblesses.

Le sens des réalités, Stephane Goethals l'avait complètement perdu au bout de quelques mois de travail chez Testplant (aujourd'hui devenue Eggplant). Après avoir quitté IBM qu'il jugeait trop lente, ce diplômé de la Haute Ecole de Gand avait mis le cap sur des start-up : Mercury Interactive, spécialisée dans le test automatisé de logiciels, aujourd'hui propriété d'HP, et Nimsoft qui avait mis au point un outil de monitoring des systèmes.

" Les start-up permettent de se confronter à la réalité du business, explique-t-il. Chez Mercury, j'ai appris à aider à développer une start-up pour lui permettre d'être bien vendue. Pareil chez Nimsoft. Sauf que j'y ai connu ma première alerte. En deux ans, je n'avais passé qu'un week-end à la maison. Mon épouse, qui avait accepté de déménager au Royaume-Uni, la trouvait mauvaise. A raison. Le monde des start-up est excitant mais quand on est jeune, on manque de recul et d'expérience et on néglige sa famille, ses amis, etc. Alors, j'ai rejoint TestPlant comme responsable commercial pour l'Europe avec le gros du travail à faire en Grande-Bretagne. Le souci, c'est qu'au bout de quatre mois, j'ai repris toute la vente, Etats-Unis compris. J'avais un horaire de dingue. Des appels avant l'aurore en direction de l'Asie, le train le matin pour rejoindre l'entreprise et gérer tout l'interne, retour à la maison l'après-midi

pour appeler mes clients et gérer tout le trafic venant des Etats-Unis. Je continuais après le souper... Cinq jours sur sept. Et le samedi, je faisais toute mon administration. "

Un matin, en lançant ses chaussures, Stephane, alors âgé de 29 ans, s'effondre. Aux urgences, les médecins ne trouvent rien. Retour au rythme habituel trois jours plus tard. Un mois après, grosse douleur dans la poitrine. Les médecins ne trouvent toujours rien et dès sa sortie de l'hôpital, Stephane est sur son smartphone pour régler ses affaires. Deux mois plus tard, ce sera la dernière alerte. " J'ai eu un nouveau malaise diffus à la maison, explique-t-il. J'étais tout seul et j'ai appelé une ambulance. Ils n'ont rien trouvé mais cette fois, ils m'ont gardé en observation. Face à l'absence de résultats, le chef du service de cardiologie m'a interrogé sur mon style de vie et mes horaires. Il est tombé des nues : 'C'est impensable ce que vous faites. Vous ne vous reposez jamais, surtout mentalement'. Il a provoqué un véritable déclic. Et de fait, plus rien ne faisait sens. Cet horaire de fou n'apportait rien à ma vie. Aurais-je été moins efficace si j'avais presté des heures normales ? Non, évidemment. Mais quand on est jeune, on ne s'en rend pas compte. Il faut apprendre à dire non. C'est aussi simple et compliqué que cela. "



MAGGIE DE BLOCK Premier pas vers la reconnaissance comme une maladie liée au travail, la ministre de la Santé publique a mis en place un projet pilote d'accompagnement contre le burn-out. © BELGAIMAGE

Connaître ses limites

L'hyper-connectivité et le fameux syndrome FOMO (*fear of missing out*) qui pousse les jeunes à ne jamais se détacher de leur smartphone accentueraient leur sensibilité au burn-

out. Des jeunes en manque total de repères quand ils débutent leur carrière.

" Ce manque de repères est déterminant, explique Sophie Hanon de Louvet, conseillère en prévention risques psychosociaux chez Securex. Les jeunes qui débutent n'ont évidemment aucune expérience sur laquelle s'appuyer. Ils acceptent alors de faire des choses qu'ils n'aiment pas forcément. Ils ne connaissent pas leurs limites et n'ont donc pas forcément envie de montrer qu'ils en ont. Et oui, certains acceptent tout dans l'optique de se faire bien voir. Le 1er septembre 2014, une nouvelle loi relative aux risques psychosociaux au travail a introduit de nouvelles responsabilités de prévention en matière de stress dans le chef des employeurs. Dans ce cadre, j'ai rencontré des jeunes en situation de stress et de débordement affectif qu'on a pu sauver du burn-out. Et cette notion de limite revient souvent dans leurs discours. Pour eux, la frontière entre vie professionnelle et vie privée est parfois très floue."

Clément (prénom d'emprunt) est aujourd'hui cadre dans une grande institution bancaire belge. La banque est son deuxième employeur. En 2009, à la fin de son bachelier en droit, il a rejoint un grand bureau d'huissiers.

”

**"Il faut apprendre à dire non. C'est aussi simple et compliqué que cela." -
Stephane Goethals, victime d'un burn-out à l'âge de 29 ans**

" Je m'occupais des relations avec les avocats, explique-t-il. Soit des recouvrements immobiliers complexes. Je me suis vite rendu compte que l'entreprise était mal organisée. Je n'avais pas de manager direct pour me guider. Assez rapidement, la pression est devenue intenable. Celle des avocats, celle de la boîte et celle de la procédure qui impose le respect strict de délais. Je ne connaissais rien au monde de l'entreprise et je me suis retrouvé à faire des journées de 12 heures en semaine. Travailler le samedi était encouragé par l'entreprise et j'y allais souvent, histoire de pouvoir recommencer la semaine moins stressé par les retards. Je n'avais, malgré tout, plus aucun contrôle sur quoi que ce soit. "

Au bout de deux ans, en plein dîner d'anniversaire avec des amis, Clément fait une crise d'angoisse. Il a 25 ans et est terrorisé. " A partir de ce jour-là, ce fut une lutte permanente, poursuit-il. Il n'a pas fallu longtemps pour identifier la cause. Je ne voulais pas sortir de chez moi mais j'ai choisi l'option de me battre et de continuer à aller travailler. Avec l'idée de tout de suite chercher du boulot ailleurs. Heureusement, je n'ai dû mordre sur ma chèque que six mois. Je vivais dans l'angoisse permanente de craquer complètement. Une fois rentré chez moi le soir, je ne voulais plus en sortir. Globalement, il m'a fallu trois ans pour sortir de cela. "

Manque d'humanité

Carine (prénom d'emprunt) travaille aujourd'hui pour un groupe belge actif dans les médias. En 2012, deux ans après avoir obtenu son diplôme de journalisme, elle décroche à l'âge de 25 ans un CDD dans un autre grand groupe de médias. L'expérience a vite tourné à la catastrophe.

" Dès mon arrivée, l'ambiance a été glaciale, se souvient-elle. Comme dernière arrivée, j'ai dû boucher les trous dans les horaires. Un jour, il fallait commencer tôt le matin, le lendemain, finir tard le soir. Pas de réelle pause le midi car on te fait comprendre que c'est le moment où les gens consultent le site et qu'il vaut mieux être au poste. Quand je commençais tôt le matin et que je partais au bout de 9 heures dans l'après-midi, on me demandait pourquoi je rentrais déjà. Je travaillais parfois neuf jours d'affilée. Je me suis très vite fatiguée. Je rentrais chez moi en pleurant. Je me demandais ce que je faisais dans cette boîte. Je devenais irritable, y compris avec mes amis. J'ai été consulter une psy. Elle a voulu me donner 15 jours d'arrêt. Mais j'ai décidé de mordre sur ma chique. Chaque semaine, je consultais, chaque semaine, elle insistait et me refaisait un certificat. Puis, un jour, ils m'ont annoncé que mon CDD ne serait pas renouvelé à la fin du mois. Ils étaient déçus : j'étais mal intégrée, pas assez impliquée, etc. Ça a été la goutte qui a fait déborder le vase. J'ai complètement craqué en rentrant chez moi. J'ai envoyé mon certificat. Et puis, je n'ai plus eu la moindre nouvelle. Jusqu'au moment, où je me suis rendu compte que mon GSM ne fonctionnait plus et que je n'avais plus accès à ma boîte mail. Ils m'avaient licenciée ! Motif ? En cas d'incapacité de plus de sept jours, l'employeur a le droit de mettre un terme à la période d'essai du travailleur. Ce fut le coup de grâce. Je suis restée plus d'un mois dans mon lit. "

Avec le recul, nos témoins ont, tous trois, tiré les leçons de leur mauvaise expérience. Ils ont appris à lever le pied et à mieux se gérer. Ils portent aussi un regard sévère sur le monde du travail en général et son manque d'humanité.

" Le système professionnel d'aujourd'hui broie les gens, assène Clément. Aujourd'hui, tout est devenu urgent. Franchement, beaucoup de choses ne le méritent pas. L'humain n'est plus au centre des entreprises, contrairement au coût de production. Ce n'est finalement pas étonnant si aujourd'hui, les gens sortent du salariat pour devenir indépendants. Ils ne veulent plus être un simple numéro qu'on paie et dont on achète le silence pour obéir aveuglément à tout ce qu'on leur demande. "



DIRK DE WACHTER (UPC KU Leuven) " Le burn-out n'a rien à voir avec les heures prestées ni avec la carrière. Mais avec le sens du travail. " © BELGAIMAGE

Prévention et déconnexion

Aujourd'hui, Stéphane Goethals a lancé une société appelée Drake + Kiersi Ventures qui aide les entreprises et les start-up à se développer. C'est dans ce cadre qu'il est devenu, temporairement, vice-président *sales & operations* de Rever, une spin-off de l'UNamur qui a mis au point une formidable technologie d'ingénierie de bases de données par les modèles. Sa vue sur le management a complètement changé.

" Chez TestPlant, j'étais tout aussi coupable, conclut-il. J'envoyais, moi aussi, des mails le samedi soir à mes collaborateurs. Avec la même attente de réponse urgente. Le burn-out est, à mes yeux, totalement lié à la culture d'entreprise. Et j'en connais quelques-unes où les cas se succèdent les uns après les autres sans que cela fasse réfléchir les dirigeants. Je reste un manager exigeant mais je comprends mieux les choses. Il faut une vie en dehors du boulot. C'est nécessaire pour se ressourcer mentalement. Je n'envoie plus de messages le week-end ni le soir. Je pilote des transformations d'entreprise et je le ferais beaucoup moins bien si je n'avais pas eu mon burn-out. L'humain est le capital le plus important d'une entreprise. Il faut assurer son bien-être et parler de tout sans stigmatiser. Mais beaucoup de managers sont incapables d'empathie. Et pourtant, la prévention est quand même beaucoup plus efficace que la réactivité. "

Et on en revient à la prévention. Mais ce n'est pas si simple car le burn-out demeure une maladie honteuse. Pas simple d'avouer ses faiblesses. Pas simple non plus de se faire engager par un nouvel employeur quand on avoue avoir fait un burn-out...

" Oui, cela reste une maladie honteuse, conclut Sophie Hanon de Louvet. Avant, les gens avaient peur de dénoncer des cas de harcèlement. Maintenant, avec tout ce qui a été mis en place, on n'hésite plus. Il faut arriver au même point avec le burn-out et, plus largement, le stress au travail. La prévention est essentielle. C'est tout le travail mené depuis 2014. Avec des accompagnements personnalisés dans le domaine du burn-out mais aussi pour le retour au travail des absents de longue durée. Trouver des solutions et proposer une écoute bienveillante. La prévention coûte moins cher que l'absence qui implique une perte de productivité mais aussi de connaissances. C'est un argument qui parle aux entreprises. "

En guise de conclusion, Dirk De Wachter propose de retrouver une certaine banalité. " La vie, ce n'est pas comme les photos sur Instagram. Ce n'est pas une fête permanente. Alors évidemment, vu le temps qu'on passe sur les réseaux sociaux, on est tout perdu quand arrive un problème. Il faut quitter l'illusion d'Internet et revenir dans la normalité, la banalité. Se créer de vrais repères. On ne se rencontre plus, on se parle de façon digitale. Il faut exister vraiment dans le monde. Ma femme, médecin aussi, prétend que ce que je soutiens est d'une affligeante normalité. Tant mieux, c'est le but. C'est tout à fait normal d'être triste. C'est tout à fait normal de ne rien faire de temps en temps. C'est tout à fait normal de bayer aux corneilles quand on fait la file dans un supermarché. Et pourtant qui le fait encore aujourd'hui ? Enfin, au niveau des entreprises, le corollaire de ce que je viens d'expliquer s'appelle le management bienveillant. Les managers doivent venir parler à leurs subordonnés plutôt que de leur envoyer des e-mails. Avoir des contacts vrais et empathiques. Ça vous paraît normal ? "

Par Xavier Beghin.

Comment définir le burn-out

Dans un excellent document intitulé *Le burn-in et le burn-out*, Evelyne Josse, psychologue et psychothérapeute belge chargée de cours à l'ULB et à l'Université de Lorraine, rappelle l'historique du burn-out. Dans les années 1970, Herbert J. Freudenberger, psychothérapeute et psychiatre américain, découvre que certains de ses collaborateurs sont parfois victimes d'incendies comme le sont les immeubles. En 1981, il définit alors pour la première fois le burn-out (brûler jusqu'au bout, en anglais) comme " un état de fatigue ou de frustration résultant du dévouement à une cause, un mode de vie ou à une relation qui n'a pas donné les résultats escomptés ". A la même époque, Christina Maslach, une chercheuse en psychologie sociale, mène une enquête dans différents milieux professionnels (santé, avocats, etc.). Elle définit alors le burn-out comme " un syndrome d'épuisement émotionnel, de dépersonnalisation et de réduction de l'accomplissement personnel qui apparaît chez les

individus impliqués professionnellement auprès d'autrui ". Evelyne Josse, qui note que l'un souligne les facteurs personnels et l'autre l'environnement de travail, tire alors une définition générale : " un état d'épuisement (mental, émotionnel et physique) dans lequel les mécanismes d'adaptation se consomment sous l'effet de tensions subies dans le cadre du travail ".

(//trends.levif.be/economie/entreprises/un-metier-voue-a-disparaitre-plus-ou-moins-rapidement/article-opinion-1225257.htm

” Caissière, un métier voué à disparaître plus ou moins rapidement...
 (//trends.levif.be/economie/entreprises/caissiere-un-metier-voue-a-disparaitre-plus-ou-moins-rapidement/article-opinion-1225257.html)
 - Lire la chronique d'Amid Faljaoui

Les plus lus

'trends.levif.be/economie/le-regne-des-hommes-incompetents/article-normal-1221269.html) **1**

rends.levif.be/economie/high-tech/numerik/les-methodes-de-recrutement-d-odoo-fachent-les-boites-du-secteur/article-normal-1225223.html) **2**

rends.levif.be/economie/politique-economique/elke-van-den-brandt-ministre-de-la-mobilite-de-la-region-de-bruxelles-capitale-groen-si-le-nombre-de-voitures-diminue-de-20-les-embouteillages-disparaitront/article-normal-1224269.html) **3**

s.levif.be/economie/entreprises/il-etait-une-fois-l-ephec/article-normal-1224175.html) **4**

rends.levif.be/economie/high-tech/fabriquons-nous-des-cretins-digitaux/article-opinion-1224275.html) **5**

Ailleurs sur le Web

Contenus Sponsorisés

Cette photo de Brigitte Bardot aujourd'hui choque le monde entier !

Miss Penny Stocks

Démarre avec une longueur d'avance dès ton premier pronostic !

SCOOORE!

Les femmes les plus époustouflantes de tous les temps

Soolide

Vous devez de toute urgence connaître l'état de votre foie.14 questions pour savoir «où en est votre foie»

La santé au naturel - Institut Actiscience

par Taboola