

Mardi 6 novembre 2018 - 9h13:04
 0 article sauvegardé

J'aime Suivre



BELGIQUE MONDE SPORTS SHOWBIZ PLUS 7S7
 YOU SOCIÉTÉ EMPLOI

Le chagrin des Belges au travail: stress, frustration et manque de reconnaissance

f Recommander t Tweet

par Anthony Fino
 6/11/18 - 06h55 Source: 7sur7

SAUVEGARDER



© getty.

Un peu plus d'un Belge sur deux éprouve, à des degrés divers, un mal-être dans son environnement professionnel, selon une enquête menée par le prestataire de ressources humaines Agilitas. Stress, frustration, manque de reconnaissance, perte de sens, autant d'éléments constitutifs d'un phénomène sociétal interpellant. Analyses et commentaires éclairés.

Plus d'un Belge sur deux (51,2%) vit mal sa situation professionnelle. Si seul un travailleur sur dix affirme ressentir ce mal-être au quotidien, plus d'un quart (26,3%) de la population active se dit "angoissée" dès le dimanche soir à la simple idée de reprendre le travail.

"Le travailleur souffre plus souvent de nos jours d'un manque de reconnaissance"

"Aujourd'hui, le 'bien' ne suffit plus, il faut atteindre le 'mieux', il faut toujours plus"

Inertie paradoxale

Des chiffres d'autant plus alarmants que 73% de ces "victimes" de l'ombre n'entreprennent, paradoxalement, aucune démarche pour dénicher un nouvel emploi, précisent les résultats de cette étude. Chez les jeunes Belges de moins de 34 ans, la situation s'avère même plus préoccupante encore: 58,5% d'entre eux admettent en effet souffrir régulièrement de ce mal obscur. Mais quelles en sont les causes?

"Trop de pression"

Selon Anne Everard, conférencière et auteure d'un "guide" consacré au burn-out, le travailleur est depuis une dizaine d'années exposé à une "pression" de plus en plus élevée dans le cadre de sa fonction. "Il souffre plus souvent de nos jours d'un manque de reconnaissance. Il doit être plus rapide et plus productif. Ces attentes génèrent un surplus de stress et déshumanisent les rapports sociaux au sein de l'entreprise. Autre conséquence: sa tâche perd de son sens et il a tendance à se percevoir comme un élément interchangeable", confie-t-elle.

Zone de "confort"

Mais pourquoi tant de travailleurs ne se mettent-ils pourtant pas à la recherche d'un autre emploi? "Par souci de prudence: la peur du changement, la peur de sortir de sa zone de confort. On sait ce qu'on a mais on ignore ce qu'on aura à subir ailleurs. En outre, l'effort de la recherche d'emploi nécessite beaucoup d'énergie. Or, le travailleur dans cet état de mal-être est déjà épuisé, physiquement et mentalement. Il va avoir du mal à assumer cet effort supplémentaire", commente Anne Everard. Elle invite, par ailleurs, l'employeur à investir davantage dans le bien-être de ses effectifs.

LIRE AUSSI



20% des parents sont au bord du burn-out



Ces mots qui nous poussent au burn-out



Notre cerveau est aujourd'hui surchargé d'informations

Plus d'infos sur Emploi , santé et forme , Stress , Psychologie

[Privacy settings](#)
[Privacy settings](#)
[Privacy settings](#)
[Privacy settings](#)

Recommandé par

09h04 Brad Pitt et Angelina Jolie ...

08h52 Cleveland confirme Larry Drew ...

08h45 Une fête de famille se termine ...

08h38 Emmanuel Macron propose "une ...

08h34 Le tackle glissé de Bülöni à la ...



"Homecoming": bande-annonce



Julia Roberts et Dermot Mulroney réunis à l'écran



L'incroyable soirée d'Halloween d'Heidi Klum



Les livres pour enfants qu'il vous faut



Le fermier, témoin de l'agression de Wivonne Marion, raconte la scène (12691x views)



Un ado de 13 ans décède après un jeu morbide sur le web (9680x views)



Le coût exorbitant de l'hôtel de Melania Trump au Caire (9634x views)



Il meurt huit ans après avoir avalé une limace pour un pari (8633x views)



Scène surréaliste sur l'E40: une voiture roule sur sa jante (7761x views)

LE PLUS INTÉRESSANT

LE PLUS AMUSANT

LE PLUS RÉJOUISSANT

LE PLUS ÉNERVANT

"Le 'bien' ne suffit plus, il faut désormais le 'mieux'"

Un autre facteur, propre à son époque, joue un rôle en toile de fond: "Aujourd'hui, le 'bien' ne suffit plus, il faut atteindre le 'mieux', il faut toujours plus", résume Anne Everard. "Les possibilités sont désormais infinies et la réussite doit être totale, tant dans la vie professionnelle que dans la sphère privée", ajoute-t-elle. Tout semble en effet désormais à portée de main, que ce soit en matière de voyages, d'expériences, de découvertes, ce qui a tendance à rendre une vie privée constamment améliorable et... perpétuellement insatisfaisante.

Lire aussi

- [20% des parents sont au bord du burn-out](#)
- [Ces mots qui nous poussent au burn-out](#)
- [Notre cerveau est aujourd'hui surchargé d'informations](#)
- [Quand tout bascule: portrait d'une génération en crise](#)
- [Le gouvernement finance 50 projets pour prévenir le burn-out dans l'entreprise](#)
- [Après le burn-out et le bore-out, voici le brown-out](#)

Génération Y = génération frustrée

Selon Hayate El Achouche, conseillère chez [BECEI](#), partenariat entre la Chambre de Commerce et l'Union des Entreprises de Bruxelles, la génération des moins de 35 ans, cette fameuse "[génération Y](#)", souffre de ses propres privilèges. Elle incarne une génération "frustrée" par le monde du travail.

"La génération Y (les moins de 35 ans) souffre de ses propres privilèges. Elle incarne une génération 'frustrée' par le monde du travail"

Génération du bien-être

"La génération Y a été habituée à un certain niveau de bien-être, à un niveau de liberté qui ne coïncide pas avec le modèle professionnel encore en vigueur actuellement", commente-t-elle. "Ils n'ont pas les mêmes valeurs, pas la même conception du devoir que leurs aînés". Leur frustration découle de cette incompréhension.

Génération hyperconnectée

"C'est la génération hyperconnectée, habituée à accéder à tout en quelques clics. Or, le monde de l'entreprise ne fonctionne pas encore forcément de cette manière, à cette vitesse". Ce décalage participe au développement d'un sentiment d'incompatibilité chronique, "à cette perte de sens" dans l'accomplissement du travail quotidien. "Et si les travailleurs lésés ne changent pas d'employeurs, c'est peut-être parce que le modèle est encore sensiblement le même d'une entreprise à une autre. C'est l'impasse", ajoute-t-elle.

Efforts et récompenses

Certains concepts théoriques permettent de mieux comprendre les éléments conflictuels en présence. Le modèle du "**Needs-Supplies Fit**" et le **modèle de Siegrist** résument les rapports entre le travailleur et son environnement professionnel, commente Isabelle Hansez, professeure de psychologie du travail à l'ULg.

"Le travail est-il stimulant? Vais-je obtenir de la reconnaissance/une augmentation? Quelles sont les opportunités de développement? Qu'en est-il de la sécurité de l'emploi?"

Bases du bien-être

Le modèle du "Needs-Supplies Fit" théorise cette adéquation entre les **besoins** (les désirs, les préférences, l'envie) des individus et les caractéristiques de l'emploi. Un rapport qui définit les bases du bien-être au travail, de la satisfaction, avec, pour finalité, la qualité et le souci de la performance. Bref, le travail est-il stimulant? Vais-je obtenir de la reconnaissance/une augmentation? Quelles sont les opportunités de développement? Qu'en est-il de la sécurité de l'emploi? Etc.

Le **modèle de Siegrist** évoque l'équilibre "vital" entre l'effort accompli et la récompense accordée, illustre Isabelle Hansez. Ainsi, un déséquilibre de cette réciprocité est susceptible d'entraîner des émotions négatives, un état de stress chronique chez les personnes exposées. A l'inverse, des émotions positives suscitées par des récompenses appropriées vont stimuler le bien-être et la santé.

Solutions et accompagnement

- [L'avocat de Weinstein redemande l'abandon des poursuites](#) (5 votes) 71%
- [Emmanuel Macron propose "une vraie armée européenne"](#) (4 votes) 67%
- [Cyril Hanouna répond à TF1: "Stop à l'acharnement"](#) (58 votes) 65%
- [Malaise entre Christine Angot et le comédien Océan](#) (24 votes) 62%
- [Deux oeuvres d'art victimes d'un accident de selfie](#) (41 votes) 59%

LE PLUS INQUIÉTANT

LE PLUS DÉPRIMANT



[Marie-Pierre Preud'homme](#) dispense ses conseils en matière de [coaching d'entreprise](#), de réinsertion/d'orientation professionnelle et de bien-être. Son expertise consiste d'abord à distinguer la nature du mal. S'agit-il:

- d'un **burn-out**, soit un excès d'énergie dépensée et non récompensée, un travail en manque de reconnaissance
- d'un **bore-out**, soit une inactivité professionnelle subie (un employé qui n'a rien à faire et qui n'oserait pas se manifester)
- d'une charge mentale, dans le cas d'un employé débordé à l'extrême.

Différentes méthodes existent alors pour reprendre confiance en soi et comprendre les mécanismes destructeurs en place: "Le premier objectif est de vous aider à mieux vous comprendre, à clarifier votre situation. En décodant votre mode de fonctionnement, en décryptant vos conditionnements, vous pourrez décoder, éclairer sous un autre jour certaines situations du passé", précise la spécialiste.

Qu'est-ce qu'une bonne journée de travail?

Marie-Pierre Preud'homme insiste sur les objectifs à atteindre pour optimiser son bien-être professionnel et les questions à se poser au terme de la journée de travail: "Ai-je continué à apprendre? Ai-je utilisé mon temps de vie de la meilleure façon? Ai-je travaillé en accord avec mes valeurs?". La réorientation professionnelle consiste à savoir ce que l'on peut faire avec ses compétences. Le "traitement" consistera à identifier ce qui empêche le sujet de se libérer, travailler sur les "peurs", sur les "faiblesses", les "ressources" et les "angoisses".

En effet, les blocages instinctifs et la frustration trouvent parfois leurs sources bien loin du bureau.

Fedris, la réponse fédérale

Parallèlement, le fédéral tentera bientôt d'apporter une réponse concrète au phénomène. Dès janvier 2019, Fedris lancera en effet un projet pilote destiné aux travailleurs menacés ou atteints de burn-out. L'agence fédérale proposera un trajet d'accompagnement (9 mois maximum) composé d'un "ensemble de mesures centrées sur la personne mais également sur le milieu de travail". Ce plan promet d'être adapté "aux besoins de chaque individu".

[Complément d'information à découvrir ici.](#)

VOTRE IMPRESSION SUR CET ARTICLE?			
INTÉRESSANT	62%	ÉNERVANT	8%
AMUSANT	0%	INQUIÉTANT	8%
RÉJOUISSANT	0%	DÉPRIMANT	21%

Je partage mon impression aussi sur Facebook.

SAUVEGARDER

ENVOYER

J'aime

Tweet

IMPRIMER

Signalez une faute dans cet article à notre rédaction

[Privacy settings](#)
[Privacy settings](#)
[Privacy settings](#)

Recommandé par |

Plus d'infos sur [Emploi](#) , [santé et forme](#) , [Stress](#) , [Psychologie](#)

- 7sur7 sur Facebook

7sur7 sur Twitter

7sur7 Newsletters
- RSS (Qu'est-ce que le rss?)

Ajouter 7sur7 à vos favoris
- Surfez sur m.7sur7.be

Application iPhone

Application Android

Archive
- Contactez-nous

Publicité

Vacatures

Sites partenaires



© 2018 De Persgroep Digital - Tous les droits réservés.
[Conditions d'utilisation](#) - [Politique de confidentialité](#) -
[Politique en matière de cookies](#) - [Paramètres des cookies](#)

