

Le bien-être psychosocial au travail sous pression : Co-Prev enregistre un nombre record de dossiers en 2024

- Plus de 23 000 travailleurs ont fait appel à des services externes de prévention pour obtenir de l'aide face à des problèmes psychosociaux

Chiffres 2024 : Des chiffres en hausse

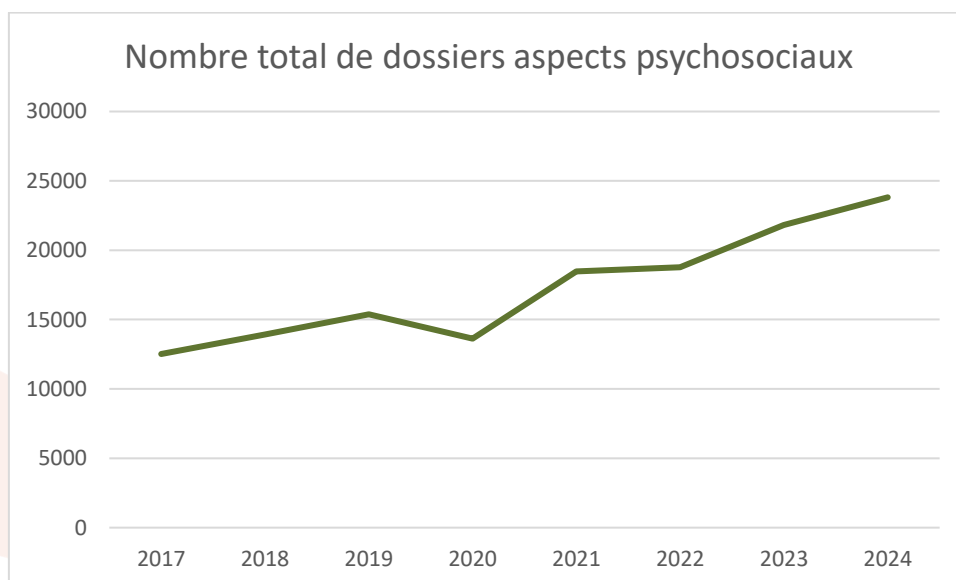
1. Introduction

En 2024, les services externes de prévention et de protection au travail en Belgique ont traité plus de 23.000 dossiers liés aux risques psychosociaux au travail. Cela représente une augmentation de 9 % par rapport à l'année précédente. Co-Prev, l'organisation faîtière de ces services, explique : « Les employeurs et les travailleurs sont de plus en plus nombreux à se tourner vers les services externes de prévention en tant que partenaires privilégiés pour le bien-être au travail. »

2. Chiffres clés en bref

Le nombre de dossiers enregistrés par les services externes de prévention en matière de risques psychosociaux au travail continue d'augmenter d'année en année.

Évolution du nombre de dossiers (2017-2024)



En 2024, les services externes ont traité 23.813 dossiers, contre 21.815 en 2023 et 18.781 en 2022.

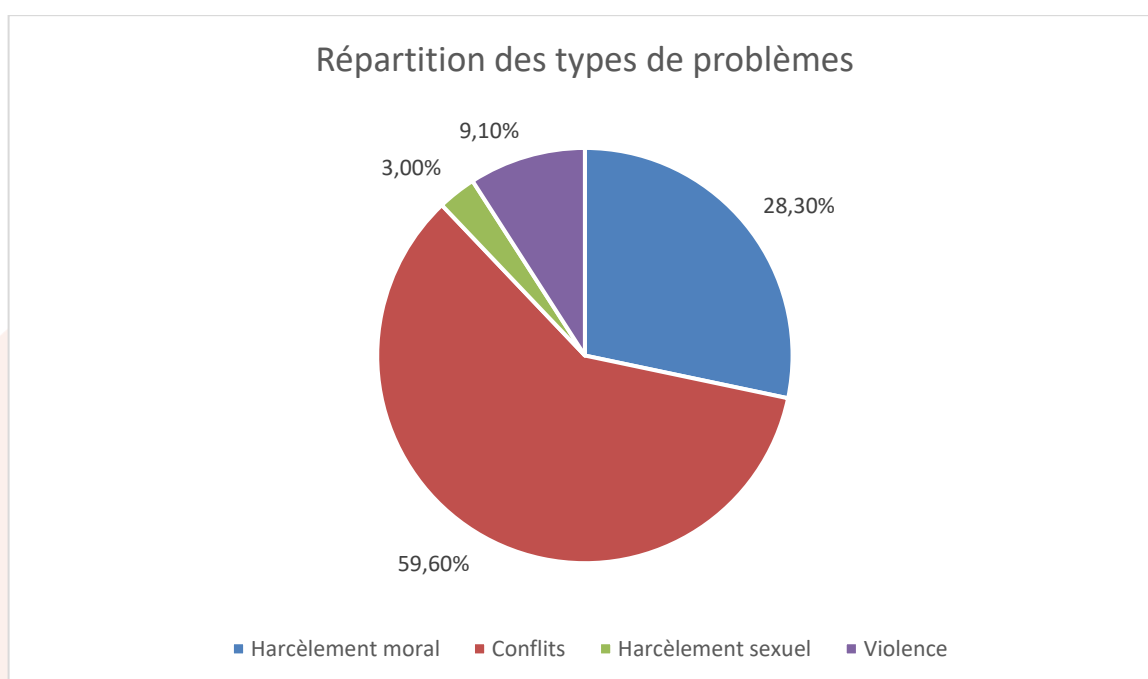
La plupart des dossiers (13.065) concernaient des « problèmes de collaboration » tels que des conflits, de

la violence ou du harcèlement moral ou sexuel. Cette répartition reste remarquablement stable par rapport aux années précédentes :

- 60 % de conflits
- 28 % de harcèlement moral
- 9 % de violence
- 3 % de harcèlement sexuel

« Les conflits restent la principale source de problèmes psychosociaux au travail : 60 % des 'problèmes de collaboration' les concernaient. »

Répartition des types de problèmes



Si l'on examine les autres facteurs de risques psychosociaux qui ne relèvent pas de la catégorie « conflits et comportements transgressifs », on compte encore 4.670 dossiers concernant le « stress et le burn-out » et 123 dossiers concernant la consommation d'alcool et de drogues au travail. Enfin, il existe une grande catégorie restante de dossiers pour lesquels aucune « spécification » n'est mentionnée.

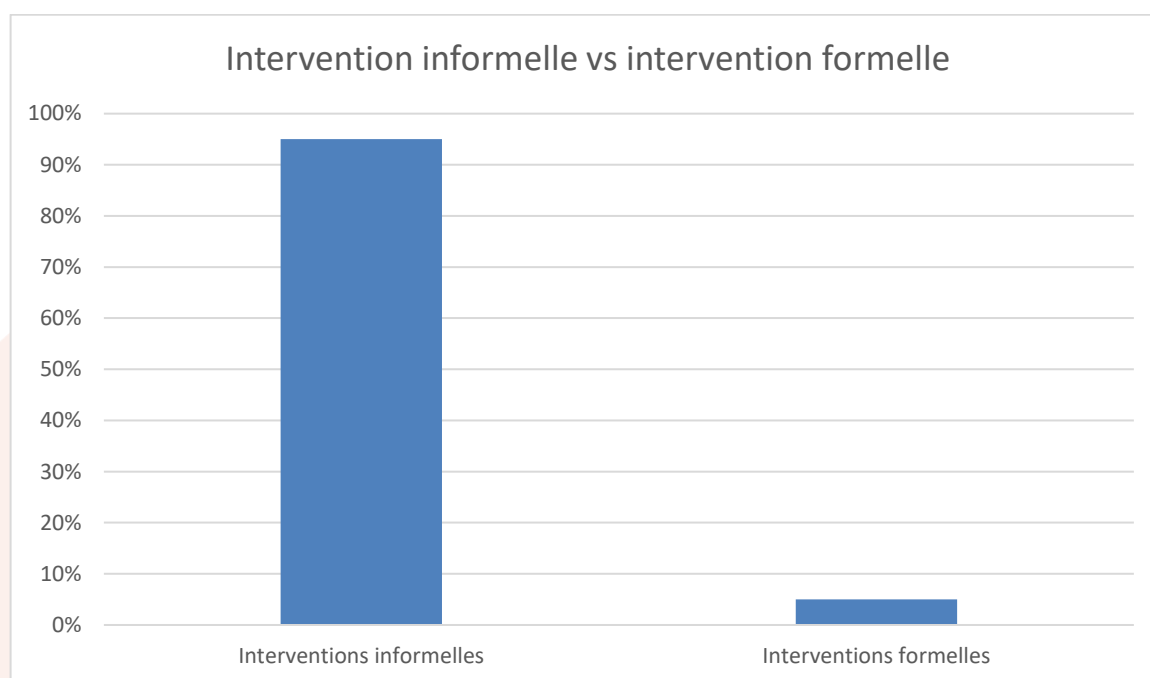
Nous constatons que de plus en plus de dossiers sont clôturés après un seul entretien. Cela peut indiquer une intervention initiale efficace, mais aussi la présence d'obstacles à la poursuite du processus.

3. L'approche informelle reste la norme

Comme les années précédentes, la grande majorité des dossiers (94 %) ont été traités de manière informelle. Cela signifie généralement une intervention brève, avec ou sans la participation d'un tiers. Seuls 6 % ont donné lieu à une procédure formelle, dans le cadre de laquelle les travailleurs ont introduit une demande d'intervention psychosociale formelle ou ont soulevé un problème collectif. La procédure formelle est plus longue et nécessite une approche plus approfondie du problème et une analyse des causes de la situation problématique signalée.

« La plupart des dossiers sont résolus sans procédure formelle. Cela montre à quel point il est important que les travailleurs puissent s'adresser rapidement et facilement à une personne de confiance ou à un conseiller en prévention du service de prévention. Mais cela montre aussi que les travailleurs sont généralement prêts à choisir une solution rapide et informelle plutôt qu'une enquête longue, officielle ou formelle. »

Part de l'approche informelle par rapport à l'approche formelle



4. Rôle de l'employeur

Nous constatons qu'il existe de grandes différences entre les efforts déployés par les employeurs dans le cadre du bien-être psychosocial des travailleurs.

Ces dernières années, le nombre d'analyses de risques réalisées par les employeurs (avec la participation d'un service de prévention externe) a augmenté, mais ce nombre n'a pas encore retrouvé son niveau d'avant la pandémie de COVID.

Le nombre de formations sur des thèmes psychosociaux a quant à lui légèrement diminué (- 8 %) par rapport à l'année record 2023, où un nombre record de formations « en entreprise » a été réalisé par les services externes de prévention. Les entreprises peuvent également organiser des formations sur la prévention des risques psychosociaux indépendamment des services externes de prévention.

Il reste donc une marge de progression importante dans le domaine de la « prévention primaire » (traiter les risques psychosociaux à la source, par exemple par des analyses de risques, des politiques d'entreprise, des formations, etc.).

Par ailleurs, le nombre de demandes directes des employeurs pour un accompagnement dans le cadre de problèmes spécifiques, tels que des interventions après des événements choquants ou la consommation de substances (alcool, drogues, etc.), a diminué.

« Nous constatons une tendance positive dans le nombre d'analyses de risques dans le cadre du bien-être psychosocial. C'est encourageant », déclare Co-Prev.

5. Les conseillers en prévention, acteurs de l'ombre du bien-être au travail

Les chiffres de 2024 confirment l'importance d'une politique de bien-être structurelle sur le lieu de travail. Les conseillers en prévention aspects psychosociaux jouent un rôle clé à cet égard. Leur travail est souvent peu visible, mais essentiel pour détecter et traiter les risques psychosociaux à temps.

« Le bien-être psychosocial au travail n'est pas un luxe, mais une nécessité. Les chiffres en hausse montrent qu'il reste encore beaucoup à faire, mais aussi que de plus en plus de personnes trouvent le chemin vers l'aide. »

Co-Prev continue à s'engager en faveur d'un environnement de travail sûr, sain et respectueux pour tous les travailleurs en Belgique.

« Le bien-être psychosocial n'est pas une question secondaire. C'est un fondement de l'emploi durable. Les conseillers en prévention sont les acteurs de l'ombre d'un lieu de travail sain. »

Qui est Co-Prev ?

Co-Prev est l'organisation faîtière de tous les services externes de prévention et de protection au travail de Belgique et défend les intérêts communs de ces 10 services. Ces services sont actifs dans plus de 225 000 entreprises belges et veillent au bien-être de millions de travailleurs en Belgique. Ils offrent également leur soutien aux employeurs et aux travailleurs dans la prévention et la gestion des risques sur le lieu de travail. Au sein de Co-Prev, les services externes trouvent une plateforme pour se concerter et définir des positions communes, qui constituent la base de la communication et de la concertation avec les pouvoirs publics et les parties prenantes : services publics fédéraux et régionaux, partenaires sociaux, associations professionnelles, etc.

Coordonnées :

Peter Decavele – président du groupe de travail Co-Prev sur les risques psychosociaux (0476/46 83 11)

Hanne Sanders – Directrice Co-Prev (0479/32 90 60)