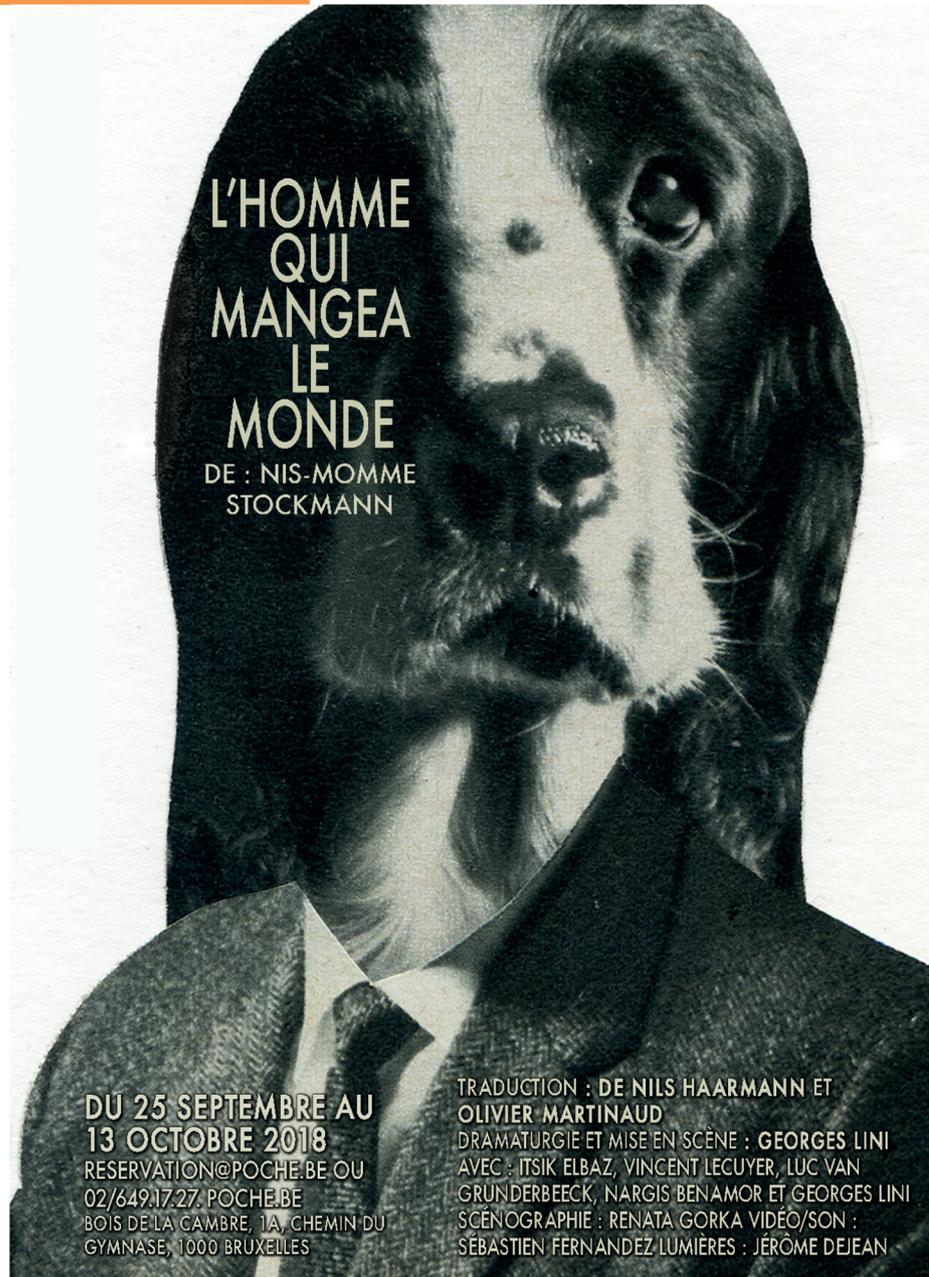


THEATRE DE POCHÉ

« EXPLIQUE, J'AI RIEN COMPRIS ! »

L'HOMME QUI
MANGEA LE MONDE
DE NIS-MOMME
STOCKMANN

MISE EN SCÈNE
GEORGES LINI



L'HOMME
QUI
MANGEA
LE
MONDE

DE : NIS-MOMME
STOCKMANN

DU 25 SEPTEMBRE AU
13 OCTOBRE 2018

RESERVATION@POCHE.BE OU

02/649.17.27. POCHE.BE

BOIS DE LA CAMBRE, 1A, CHEMIN DU
GYMNASE, 1000 BRUXELLES

TRADUCTION : DE NILS HAARMANN ET
OLIVIER MARTINAUD

DRAMATURGIE ET MISE EN SCÈNE : GEORGES LINI

AVEC : ITSIK ELBAZ, VINCENT LECUYER, LUC VAN

GRÜNDEBEECK, NARGIS BENAMOR ET GEORGES LINI

SCÉNOGRAPHIE : RENATA GORKA VIDÉO/SON :

SÉBASTIEN FERNANDEZ LUMIÈRES : JÉRÔME DEJEAN

SAISON 18/19

TABLE DES MATIERES

1. Présentation générale du projet

Que raconte le spectacle ?

D'où vient le titre « L'homme qui mangea le monde » ?

Le public visé

2. Interview du metteur en scène

3. Présentation de l'équipe artistique

Georges Lini : metteur en scène & comédien

Itsik Elbaz : comédien

Vincent Lecuyer : comédien

Luc Van Grunderbeeck : comédien

Nargis Benamor : comédienne

4. Quelques éléments d'histoire

Histoire du travail : vers une précarisation progressive du travail

Mondialisation : la fin du rêve du plein emploi

Le *karoshi* : le symptôme d'un rapport tronqué au travail ?

La nouvelle mode de l'uberisation du travail

5. Thématiques qui traversent le spectacle

Dépression, déprime, angoisses : la santé psychologique au travail

Culte de la performance et crise sociale

Quelles sont les causes du burn out ?

Le bien-être au travail et la prévention du risque

L'impact du surmenage sur la vie familiale

Comment sortir du burn out ?

6. Extrait commenté du texte du spectacle

7. Pistes pour prolonger la réflexion

8. Atelier PhiloCité et Rendez-vous du Bar

1. *Présentation générale du projet*

Que raconte le spectacle ?

Un homme de 35 ans. Un bon travail, une femme aimante et des enfants, des amis fidèles. Cet homme a tout, selon la formule consacrée, pour être heureux. Dans une tendance aiguë à l'autosabotage, il perd son travail, quitte sa famille, se fâche avec ses amis, alors que son père atteint de démence sénile frappe à sa porte et demande assistance. Pour un homme qui a l'habitude de tout contrôler, tout devient flou : notamment la frontière entre sa propre responsabilité et les injustices qu'il subit ou croit subir. De conversations téléphoniques en coups de gueule, on suit le cheminement de cet homme qui tente maladroitement de rebondir. Il est à deux doigts du burn out. Un conte des temps modernes, tragique, drôle et amoral.

Comment endiguer la chute ? Nis-Momme Stockmann dépeint une génération touchée par une profonde crise de sens et dont l'identité se fissure de toutes parts. Il questionne nos vies et la quête du bonheur dans des sociétés où il faut abattre l'autre et « manger le monde » sous peine de disparaître... Un texte qui finalement met en scène des naufragés de l'existence, dans lesquels, parfois, nous pourrions bien nous reconnaître

D'où vient le titre « L'homme qui mangea le monde » ?

Ou ce qui arrive quand ceux qui cherchaient le succès à tout prix, ayant perdu pied avec la réalité, décident de tout lâcher, et retombent tout en bas de l'échelle sociale. Qui donc ramasse ceux qui perdent au jeu du « Marche ou crève » ? Une pièce marquée par un humour noir certain.

Il y a cet homme, la trentaine, égoïste professionnel. Chacun est censé s'agenouiller à ses pieds et l'idolâtrer. Et ce n'est pas comme s'il rendait un peu de ce qu'on lui donnait. Mais un jour, il en a marre. Il laisse tout tomber : sa femme, ses enfants, son frère, son travail et ses amis. Il n'y a que son père, atteint de la maladie d'Alzheimer, qu'il ne peut mettre à la porte. Le voilà alors sans rien. Le carnivore, qui avalait tout sur son passage, n'est plus que miettes.

Nis-Momme Stockmann est un écrivain et directeur de théâtre allemand. Son travail inclut des pièces de théâtre, des pièces radiophoniques, des essais et de la poésie. Il enseigne également la dramaturgie et l'écriture de plateau à l'Université des arts de Zurich. En 2009, il écrit la pièce « L'homme qui mangea le monde », récompensée par de nombreux prix, traduites et jouées dans une dizaine de langues. En publiant ce texte il y a quelques années, Nis-Momme Stockmann enflammait le monde du théâtre allemand. En abordant les sujets de notre époque comme le burn out et la société du succès à tout prix, il montre ce qui se passe quand les hommes, tels des cobayes dans leur cage, décident de sauter de la roue dans laquelle ils couraient perpétuellement.

Le public visé

Tout public, à partir de 16 ans.

Pour les profs

Le spectacle est recommandé pour les classes de 5ème et 6ème secondaire. Des animations sont proposées en amont et en aval du spectacle (voir atelier PhiloCité en fin de dossier).

2. Interview du metteur en scène

Pourquoi avoir choisi cette pièce ?

On y retrouve l'expression d'une société paradoxale, hantée par l'obsession du profit et de la réussite sociale et qui oublie une part essentielle de notre humanité : le rapport aux autres. C'est ça que j'ai voulu montrer. Comment un homme, qui a toujours été préoccupé par son succès, peut perdre pied en négligeant celles et ceux qui l'entourent et qui l'aiment. Mon but n'était pas de faire une démonstration, mais de sonder ce personnage, ses difficultés à sortir de cette pression sociétale qui pervertit ses rapports aux autres, au temps. Je me suis rendu compte qu'il est en fait très proche de chacun d'entre nous, puisque nous sommes tous confrontés à ce diktat. Par exemple, on visite des proches, nos parents ou des amis éloignés, et on n'arrive pas à sortir sa tête de son boulot, pensant au temps perdu qu'on pourrait utiliser à autre chose. Ça m'a paru important de mettre ça en scène aujourd'hui.

Cela vous évoque-t-il des choses dans votre parcours ?

Tout le temps ! Notre profession est très prenante, et il faut parfois mettre un cadre pour ne pas se faire déborder par les obsessions liées au travail. On est tous pris dans cette logique. C'est pervers, parce qu'on pense bien faire. On tombe tous dans ce piège. Je crois que je n'y échappe pas. Nous ne sommes pas des gens bien tous les jours... Mais il faut vivre avec.

Quand avez-vous commencé à travailler sur ce projet ?

Pourquoi à ce moment-là dans votre carrière ?

On a commencé à travailler sur ce projet il y a quelques temps déjà. C'était un moment un peu mouvementé dans ma vie. L'équipe a changé depuis les premières étapes de travail. Je voulais m'entourer de personnes avec lesquelles j'avais l'habitude de travailler. On est une équipe. Le travail se réalise collectivement. C'est très important pour moi. Ici, chacun à son mot à dire. C'est vraiment une construction qu'on réalise ensemble. C'est pour ça que les moments de répétitions détermineront la forme finale. Pour l'instant, tout est relativement ouvert. Tout doit encore être confronté au plateau.

Pourquoi ce personnage est-il le portrait d'une génération en pleine crise ?

Le personnage est quelque part une exacerbation de ce qu'on connaît tous, par notre rapport au travail, l'angoisse de ne pas en avoir, d'être non performant, d'être inutile, de ne pas être reconnu. Ces peurs sont communes à celle de la génération montante, qui connaît de plus en plus de précarité, mais également celle, plus âgée, qui connaît de plus en plus les reclassements ou les restructurations. On est véritablement soumis à une pression intense sur le plan professionnel. C'est compliqué d'admettre que cela peut avoir un impact sur le reste de notre vie. Je le vois très bien autour de moi. Nous sommes tous plongés dans une réalité particulière, avec ses impératifs. Jusqu'au moment où un événement vient tout chambouler et remet en question l'ordre des choses. Ici, c'est la place du père, qui est atteint de démence. D'ailleurs, je voulais également parler de la place que la vieillesse, la maladie, pouvait avoir dans nos vies surmenées. On a plus de temps pour s'occuper des infirmes. Alors quand ils débarquent, et qu'on est obligé de s'occuper d'eux, moralement, ça devient problématique. Ici, la surcharge émotionnelle du père malade le fait chavirer dans la détresse la plus totale. Alors, bien sûr, il essaie de rebondir. Comme il peut. Il essaie de recoller les morceaux. On voit bien que ce personnage n'est pas en lui-même bâti dans un mauvais moule. Mais la société a corrompu son jugement... qu'il croyait juste. C'est ce basculement-là que la pièce décrit.

Comment allez-vous travailler sur les thématiques abordées dans le spectacle ?

Nous allons les travailler au plateau, avec l'équipe artistique, en partant des situations. Je ne veux pas partir d'un a priori. Je n'ai pas de décors en tête quand je lis une pièce. Par contre, j'aime bien partir de décors de précédents spectacles, qui me permettent de travailler directement avec des éléments concrets. Je pense, peut-être, projeter des témoignages de personnes touchées par le burn out ou qui ont déjà vécu cette situation. Dans le but qu'il puisse donner une dimension émotionnelle véridique aux sujets abordés. Ce n'est pas pour autant que les acteurs ne vont plus travailler sur la vérité (rires) ! On est ici dans une recherche formelle, je ne sais pas encore la forme qu'elle prendra au final dans la dramaturgie.

C'est une envie de ma part d'amener de la matière issue du réel. On verra ce que ça donne ensuite.

En quoi c'est essentiel de voir votre spectacle aujourd'hui à Bruxelles ?

Je ne sais pas si la question est bien posée. Je crois qu'il y a des questions essentielles posées dans le spectacle que nous défendons. L'écriture est acérée, parfois drôle. A Bruxelles ou ailleurs, je suis convaincu qu'il est important de montrer ce délabrement psychique induit par la société qui met le culte de la performance comme la valeur suprême couronnant la vie dans toutes ses dimensions.

3. Courte présentation de l'équipe artistique

Georges Lini : metteur en scène & comédien

Georges Lini, directeur artistique et metteur en scène de la Compagnie Belle de Nuit est sorti du Conservatoire de Bruxelles en 1999. En 2004 il fonde le ZUT (Zone Urbaine Théâtre) qu'il dirigera jusqu'en 2008. Il fait ses premières armes en tant qu'acteur au Théâtre de Poche dans *Bent* (1998), *Trainspotting* (1999), *Le Colonel-Oiseau* (2000) et *No man's land* (2003) notamment. Mais il se tourne rapidement vers la mise en scène avec quelques créations marquantes pour sa compagnie comme *La cuisine d'Elvis* de Lee Hall (Prix de la mise en scène en 2009), *L'Ouest solitaire* de Martin MacDonagh (2005), *Britannicus* de Racine, *Marcia Hesse et Lisbeths* de Fabrice Melquiot, *L'entrée du Christ à Bruxelles* de Dimitri Verhulst, *La profondeur des forêts* de Stanislas Cotton (2018), *Un conte d'hiver* de Shakespeare, *Un tailleur pour dames* de Feydeau, *Caligula* de Camus (2018). Georges Lini est un de ces artistes lié depuis longtemps au Théâtre de Poche. On se souvient de ses mises en scène *Beautiful Thing* (2007) ou encore *Rien à signaler* (2013). En ce qui concerne la création d'œuvres contemporaines, la Compagnie *Belle de Nuit*, co-producteur du spectacle, poursuit la démarche qui est la sienne depuis sa création - 20 ans en 2018 - en faisant découvrir des œuvres, des auteurs inédits en Belgique, qui tous s'adressent au spectateur comme à un être politique, en cherchant à développer son sens critique et à éveiller sa conscience.

Itsik Elbaz : comédien

Itsik Elbaz débute sa carrière de comédien au Théâtre de la Licorne à Montréal dans *Par les temps qui rouillent* de Francis Monty mis en scène par Sylvie de Braekeleer. Il joue ensuite dans différents théâtres et sous la direction de Christian Labeau, Martine Willequet, Elvire Brison, Jonathan Fox, Jules-Henri Marchant, Dominique Serron, Angelo Bison, Georges Lini, Stephen Shank, Cédric Eeckhout, Jasmina Douieb, Isabelle Soupart, Benoit Verhaert, Philippe Sireuil... Il a été membre actif du ZUT, collectif d'artistes. Il fût l'un des comédiens du spectacle *Orphelins* de Denis Kelly en 2015 au Théâtre de Poche sous la direction de Patrice Mincke.

Vincent Lecuyer : comédien

Vincent Lecuyer termine le Conservatoire royal de Bruxelles en 2001, en y décrochant le premier prix. Remarqué en chauffeur-interviewer de l'émission *Hep Taxi !* sur la RTBF, on peut le voir également au théâtre. Il a notamment joué dans *Tristesses* de Anne-Cécile Vandalem, *Taking care of Baby* de Dennis Kelly mise en scène par Jasmina Douieb, et *La cuisine d'Elvis* mis en scène par Georges Lini au Théâtre de Poche. Il se produit aussi au cinéma. On a pu le voir dans *Alice et moi* de Micha Wald, qui lui valut le prix d'interprétation lors de l'édition 2004 du Festival du court métrage de Bruxelles. Il tient également le rôle principal dans *Ultranova*, un long métrage de Bouli Lanners. Il jouait déjà un brancardier dans *HS Hors Service* de Jean-Paul Lilienfeld en 2001.

Luc Van Grunderbeeck : comédien

Comédien issu de l'IAD (Institut des Arts de Diffusion) en 1976, il en deviendra par la suite professeur et coordinateur pédagogique. Après un parcours dans le théâtre jeune public, il a joué sous la direction de Marcel Delval, Michel Dezoteux, Philippe Sireuil, Philippe Van Kessel, Jules-Henri Marchant, Roumen Tchakarov, Dominique Serron, Patrice Mincke, Laurent Capelluto, Jasmina Douieb, Georges Lini. C'est la première fois qu'il foulera la scène du Poche.

Nargis Benamor : comédienne

Art-thérapeute, une autre passion l'étreint, la sensibilisation de la jeunesse par la parole et le corps. Engagée dans la lutte pour les Droits de l'Homme auprès notamment d'Amnesty International et Oxfam. Elle allie le théâtre et le militantisme à travers de multiples expériences d'écriture, co-écriture ou écriture collective en milieu scolaire-extra-scolaire en Belgique et à l'étranger. Elle collabore régulièrement avec Georges Lini au sein de la compagnie *Belle de Nuit*.

4. *Quelques éléments d'histoire*

Histoire du travail : vers une précarisation progressive du travail

L'emploi stable, à temps plein, avec un seul employeur, sur sa propriété, a représenté le modèle dominant pendant à peine trente ans (1945-1975). Tous, et surtout toutes, n'en bénéficiaient pas. Les emplois précaires – à temps partiel, occasionnels, temporaires, saisonniers, intérimaires – existaient sous le règne de la sécurité d'emploi. On les retrouvait en grande partie dans des services privés assujettis à des variations d'achalandage (restauration, hôtellerie, commerce de détail, etc.) et dans des emplois tenus par des femmes. On les y retrouve toujours. Le processus de la précarisation des emplois s'attaque, par définition, à des emplois qui faisaient jusque-là partie du modèle dominant. Les nombreuses études portant sur les emplois « atypiques », depuis trente ans, font état de la remise en cause de la sécurité d'emploi, des revenus et des avantages qui lui sont associés. Ce processus est le fait d'agents économiques qui prennent des décisions en fonction de leurs intérêts privés.

Dans le secteur manufacturier, les grandes entreprises de la production de masse – qui furent le fer de lance de l'emploi stable – ont accentué la mondialisation de leur production dans les années 1970, provoquant, dans les économies au capitalisme avancé, un phénomène de désindustrialisation et de précarisation des emplois (par exemple : des travailleurs de l'automobile qui se retrouvent chez McDo). Puis, nous avons assisté à l'éclatement des grandes entreprises qui transfèrent l'irrégularité des commandes à de petites et moyennes entreprises (PME) – fournisseurs et sous-traitants – et à leurs employés, ainsi assujettis aux hauts et aux bas de la production.

Dans les services, les employés des secteurs public et parapublic ont été parmi les premiers touchés par la précarisation des emplois malgré un fort taux de syndicalisation. Les services privés, quant à eux, bénéficient d'un faible taux de syndicalisation qui leur permet de poursuivre librement la précarisation, aidés par les nouvelles technologies de l'information et des communications. Celles-ci confèrent une nouvelle souplesse au travail, car elles permettent de travailler partout, tout le temps. Mais cette flexibilité est habituellement synonyme de précarité pour les employés : ce sont eux qui absorbent les chocs en provenance d'un environnement changeant, producteur d'horaires variables, imprévisibles et réduits, entraînant l'incertitude, la discontinuité et l'insuffisance des revenus du travail. Cela a pour effet d'étaler la plage de temps disponible exigée de ces employés et de faire entrer la logique organisationnelle des entreprises dans leur vie privée. L'appauvrissement lié aux emplois précaires s'étend aux périodes hors travail (de chômage, de maternité, de retraite), car les prestations auxquelles on a droit seront proportionnelles aux revenus moindres reçus.

La précarisation implique qu'un nombre croissant d'employés sont exclus de l'exercice de certains droits. À cet égard, l'augmentation de l'importance du « travail autonome » révèle une tendance accrue au délaissement des droits. Le travail autonome n'est pas un emploi, même précaire, puisqu'il n'y a pas de lien de subordination à un employeur; ce n'est pas non plus un travail, puisqu'il est régi par un contrat commercial de vente de services (et non par un contrat de travail). Ni emploi ni travail, il est étranger aux droits et protections qui leur sont liés. Qu'on lui rattache maintenant des protections minimales d'assurance (parentale, chômage) ne sert qu'à légitimer l'expansion de cette catégorie hors la loi.

Mondialisation : la fin du rêve du plein emploi

Le plein emploi est une situation d'une zone donnée dont le chômage est réduit au chômage frictionnel. Il n'existe alors pas de difficulté particulière à trouver un emploi. Cette situation correspond selon certains à un taux de chômage inférieur à 5 % au sens de l'Organisation Internationale du Travail, alors que pour d'autres le plein emploi n'existe que lorsque le taux de chômage global est marginal (moins de 1 %). La Charte des Nations unies affirme le « plein emploi » dans son article 55. La Charte sociale européenne aussi l'affirme comme le droit au travail.

Les débats sur la possibilité d'atteindre le plein emploi ont toujours existé pendant les périodes où il n'était pas atteint. Certains politiques se sont résignés à abandonner les objectifs de plein emploi, alors que d'autres le considèrent comme un choix politique. Ainsi certains se demandent si le plein emploi n'est pas une idée dépassée alors que d'autres cherchent de nouveaux moyens de l'atteindre ou de s'en approcher. D'aucuns estiment qu'il est devenu impossible, en

raison principalement de l'automatisation, qui a dépossédé d'une part de l'initiative au travail (tout en créant cependant de nouveaux métiers, plus qualifiés mais moins nombreux, reposant sur le savoir (économie de la connaissance), mais aussi avec la robotisation qui ne peut que supprimer certains emplois moins qualifiés tout en en créant de nouveaux pour mettre en place cette robotisation et sa maintenance.

Ceux qui pensent que la balance penche en faveur d'un sous-emploi chronique souhaitent repenser le modèle de fonctionnement des sociétés humaines qui jusqu'à présent reposent sur la notion de plein emploi. Certains proposent en parallèle la mise en place d'un revenu universel perçu par tous, pouvant être complété pour ceux qui le choisiraient par un travail rémunéré (salarié ou indépendant).

Pour l'économiste Bernard Friot, spécialiste des systèmes de protection sociale, nous n'avons jamais été si proches du plein emploi. L'idée d'un progrès technique destructeur d'emplois a été remise en cause par plusieurs économistes. En effet, si ce progrès engendre en effet l'inutilité de certains métiers ou la forte hausse de leur productivité, il permet toutefois un « déversement » dans d'autres secteurs (comme les services), créant de nouvelles opportunités.

Le *karoshi* : le symptôme d'un rapport tronqué au travail ?

Pourquoi les Japonais se tuent-ils au travail ? Chaque année des milliers de victimes se tuent littéralement à la tâche. Une jeune femme de vingt-quatre ans, un peu avant son suicide, postait ses appels au secours sur son compte Twitter. « Je n'ai plus d'émotions. Je veux seulement dormir », écrivait, en octobre 2015, Matsuri Takahashi, qui avait débuté, en avril, dans l'une des divisions chargées des campagnes digitales de la prestigieuse agence de publicité Dentsu, à Tokyo. « Mais que restera-t-il si je réussis à surmonter ces journées si stressantes et mes pensées de mort ? ». Le soir du 25 décembre 2015, elle grimpait sur la balustrade d'un balcon du troisième étage du dortoir pour femmes où la logeait son entreprise et se jetait dans le vide. Après plusieurs mois d'enquête, l'inspection du travail a conclu, en octobre dernier, que le suicide de Matsuri Takahashi avait bien été provoqué par le surmenage, ou *karoshi*, qui frappe, chaque année, des millions d'employés japonais. Sur le seul mois allant du 9 octobre au 7 novembre, la jeune femme avait déclaré 105 heures supplémentaires en plus des 40 heures officielles prévues dans son contrat.

Les pages de faits divers des journaux et les statistiques le confirment. Le *karoshi* frappe des milliers de sociétés de toute taille au Japon. Dans les secteurs des technologies des services, qui affirment souffrir de pénurie de main-d'œuvre, les cas de surmenage touchent 40 % des employés.

Le *karoshi* a encore été reconnu pleinement responsable de 93 suicides ou tentatives de suicide, par les inspecteurs du travail. Au-delà de ces cas qui donnent droit à des compensations, 2.159 suicides ont été, la même année, selon la police, en partie motivés par un stress professionnel.

S'il est saisi par la multiplication des affaires dramatiques, le pays peine toujours à expliquer son rapport très particulier au travail. Les jeunes employés de moins de 40 ans assurent que les heures supplémentaires sont, avant tout, un moyen de compenser des salaires de base plutôt faibles. « Les salaires ne progressent qu'à l'ancienneté au Japon, rappelle Naohiro Yashiro. Se voyant garantis un emploi à vie et une minuscule mais régulière augmentation annuelle, les travailleurs en CDI acceptent d'en « baver », particulièrement les premières années, et se renflouent en heures supplémentaires.

Encore moins bien payés et protégés, les travailleurs sans contrat à durée indéterminée, soit 38 % de la population active, doivent eux accepter sans broncher le volume horaire que leur concède l'entreprise. « Dans ce système peu flexible à deux vitesses, il n'y a pas de concurrence des salaires, mais les employés s'affrontent pour obtenir de leur direction un bon poste au sein de la structure. C'est la course en avant », résume le spécialiste.

Ce culte du groupe et cette loyauté, qui sont encouragés dans l'entreprise nippone, organisée autour de la réalisation de tâches collectives, poussent encore les salariés à ne jamais « abandonner » leurs collègues en partant plus tôt ou en prenant un jour de congé à une date inopportune. Autant de contraintes qui n'encouragent pas un épanouissement de la vie personnelle et familiale.

Les maladies professionnelles : quelques chiffres

Les effets du stress chronique sur la santé mentale des travailleurs se manifestent surtout dans les pays industrialisés, selon l'Organisation mondiale de la Santé. Ce phénomène résulterait en bonne partie des transformations rapides opérées dans le monde du travail : globalisation des marchés, compétitivité, développement des technologies de l'information, précarité d'emploi, etc.

On ne dispose pas de statistiques précises sur l'épuisement professionnel. Tout de même, la plus récente enquête de Statistique Canada révèle qu'un peu plus du quart des travailleurs québécois déclarent vivre un degré élevé de stress au quotidien. Dans certains milieux de travail, des études ont montré que ce taux peut grimper à 1 travailleur sur 217.

En Europe, la situation est tout aussi préoccupante : 1 cas sur 2 d'absentéisme est causé par le stress chronique, d'après un rapport de l'Agence Européenne pour la Santé et la Sécurité au Travail paru en 2009. Cela est sans compter les effets du présentisme : être présent au travail, mais absent d'esprit, en raison d'un problème de santé physique ou psychologique. Au Québec, environ la moitié des coûts du stress pour les entreprises seraient attribuables au présentisme, et l'autre à l'absentéisme.

La ministre de la Santé publique belge Maggie De Block vient de reconnaître le burn-out comme étant une maladie liée au travail. Selon la ministre, cette reconnaissance va permettre l'organisation de la prévention et une meilleure réintégration. Les employeurs seront ainsi mieux soutenus dans le cadre de la prévention des burn-out. De plus, suite à cette reconnaissance, tant les entreprises que les collaborateurs seront plus vigilants face aux signaux qui précèdent le burn-out.

Il ne faut pas confondre les maladies liées au travail – la catégorie dont les burn-out feront bientôt partie – avec celle des maladies professionnelles. Dans le cas des maladies professionnelles, il existe un lien causal clair et incontestable entre le travail et la maladie du collaborateur. En outre, les affections de ce type sont officiellement reconnues et reprises dans la loi relative aux maladies professionnelles. Les collaborateurs concernés bénéficient d'une indemnité et d'un soutien financier pour leur traitement, leur reconversion, etc. Dans le cas d'une maladie liée à la profession, le lien causal entre le travail et l'affection est moins fort. Généralement, d'autres facteurs jouent également un rôle, ce qui est le cas lors d'un burn-out.

La nouvelle mode de l'uberisation du travail

Le nombre de burn-out continue à augmenter en Belgique. C'est indéniablement liée au fait que beaucoup doivent prester toujours plus avec moins de personnes. De surcroît, notre société moderne requiert que les travailleurs soient continuellement joignables. La précarisation des statuts, l'explosion du numérique et des plateformes Internet ont fait grimper en flèche le nombre d'indépendants, d'autoentrepreneurs et de free-lances.

L'uberisation de l'économie entraîne d'une part une individualisation de l'activité, d'autre part la pluriactivité (fait d'avoir plusieurs activités, ou un emploi salarié et un autre indépendant). Ce phénomène recèle plusieurs difficultés, notamment l'effacement de la limite entre vie professionnelle et vie personnelle, des revenus plus précaires que pour les salariés, surtout en cas de maladie, le risque économique.

Par ailleurs, la montée en puissance des plateformes numériques qui mettent en relation des prestataires avec des particuliers expose davantage les travailleurs à certains risques, notamment psychosociaux, d'après plusieurs études. L'isolement est le facteur à risque car ces travailleurs n'ont plus de contacts quotidiens avec des collègues ou une hiérarchie, la faible autonomie dans le travail, les tâches étant standardisées et fixées par un algorithme, mais également la perte de sens.

Dans ce travail, l'institut s'est livré à un exercice de prospective en imaginant plusieurs scénarios d'expansion des plateformes d'ici à 2027 pour identifier les conséquences possibles sur la sécurité et santé au travail. Au-delà du sentiment d'insécurité professionnelle que peut engendrer la dépendance à une plateforme, le travailleur privé d'autonomie ne peut plus faire preuve d'innovation dans l'exécution de ses tâches, notent les experts. Celles-ci sont morcelées, ce qui entraîne une perte de sens préjudiciable.

Le saviez-vous ?

Alors que le burn-out, ou épuisement professionnel lié à un trop plein d'activité, fait l'objet d'une lente démarche de reconnaissance en tant que maladie professionnelle, l'ennui (le *bore out*) au travail demeure tabou. Pourtant, occuper un poste où il n'y a rien à faire peut devenir un supplice. Car derrière l'oisiveté au bureau se cache un véritable manque de stimulation intellectuelle, très dévalorisant et paradoxalement, très stressant. Une souffrance qui peut dépasser le cadre psychique. Face à l'ennui, des habitudes « palliatives » peuvent vite se mettre en place : grignotage, pauses cigarettes plus fréquentes et parfois même, recours à l'alcool. Des comportements qui expliquent, selon une étude anglaise intitulée « Bored to death », que les salariés qui s'ennuient au travail présentent un risque deux à trois fois plus élevé d'accidents cardiovasculaires que ceux dont l'emploi est stimulant. L'ennui au travail toucherait 32% des salariés européens. Ceux-ci ont indiqué passer au moins deux heures, si ce n'est toute la journée, à ne rien faire. Telles sont les conclusions d'une étude, réalisée en 2008, portant sur 11 238 personnes venant de 7 pays européens.

Pour les profs

1. Quels sont les métiers envisagés par les élèves pour leur avenir ? Dessinez trois tableaux en divisant métiers de services et métiers de production ainsi qu'une subdivision CDD et CDI.
2. Que seraient-ils prêts à faire pour garder leur emploi ? Si un de leur parent tombait malade et qu'ils devaient travailler moins, au risque de mal se faire voir par leur collègue, le feraient-ils ? Proposez aux élèves une mise en situation avec le patron mécontent car l'employé lui demande de diminuer le nombre d'heures de travail.
3. Sujet d'expression écrite sur le cas japonais du *karoshi*. Cela pourrait-il arriver ici ?
4. Chaque élève est invité à donner un exemple de personne autour de lui qui éprouve un mal-être au travail. Invitez les élèves à imaginer des solutions pour chaque situation.
5. Les élèves sont-ils d'accord avec les Uber Eat (le service qui permet de se faire livrer des plats à domicile) ? Divisez le groupe en deux avec les pour d'un côté, et les contre de l'autre. Notez au tableau les arguments de chaque groupe. Quelle conclusion en tirer par rapport au point sur l'ubérisation du travail ?
6. Invitez chaque élève à définir le *bore out* et les métiers associés (bullshit jobs, cadre, etc.)
7. Invitez les élèves à débattre sur l'équilibre vie de famille-travail en partant de leur vécu.

5. *Thématiques qui traversent le spectacle*

Dépression, déprime, angoisses : la santé psychologique au travail

Dans les années 1970, on réservait l'expression aux employés du domaine de la relation d'aide, très engagés émotivement dans leur travail, comme les infirmières, les médecins, les travailleurs sociaux et les enseignants. Maintenant, on sait que tous les travailleurs - de l'ouvrier au chef d'entreprise - peuvent être exposés au burn out.

Depuis le début des années 1990, la fréquence des problèmes de santé psychologique au travail augmente de façon alarmante. Ils incluent l'épuisement professionnel, la dépression, le stress post-traumatique, les troubles anxieux, etc. Selon l'Association canadienne des compagnies d'assurances de personnes, qui rassemble la plupart des assureurs privés du pays, les problèmes de santé psychologique comptent maintenant pour environ 40 % des prestations d'invalidité (jusqu'à 60 % dans certains secteurs d'emploi), contre 18 % en 1990. De nos jours, ils constituent la première cause d'absence prolongée du travail, couramment appelée « invalidité de longue durée »

Culte de la performance et crise sociale

En un siècle, les conditions d'exercice du travail et l'activité concrète de travail elle-même ont considérablement changé : « Sous Napoléon Ier, deux tiers des actifs travaillent dans l'agriculture, à l'aube de l'an 2000, deux tiers des actifs travaillent dans les services.

Dans ce secteur, depuis vingt ans, le management fait tout reposer sur l'engagement total du salarié. Toute la rhétorique managériale vise à susciter une adhésion inconditionnée. « L'ère nouvelle exige [...] que l'on paie de sa personne », disait par exemple l'Américain Stephen Covey, conseil en management. Entichés de ces mots creux, de nombreux managers ont cru bon de motiver leurs employés en leur parlant de créativité, d'ouverture et de réalisation personnelle. Sollicitant l'autonomie et la responsabilité des salariés, ils leur promettaient rien de moins que le bonheur ! L'entreprise disait vouloir mettre l'homme au cœur du travail, elle mettait en réalité le travail au cœur de l'homme. Si le travail est nécessaire pour se structurer d'un point de vue identitaire, il ne peut à lui seul résumer la complexité existentielle et la richesse morale de l'humain. Il est important de laisser place à d'autres valeurs, de l'amour à l'amitié, en passant par la famille.

Or, au cours des années 1980, la société commence à se convertir aux valeurs de la concurrence et de la compétition. Trois déplacements caractérisent ce nouvel état d'esprit. D'abord, le chef d'entreprise, emblème traditionnel de la domination des gros sur les petits, est érigé en modèle d'action pour tous. Ensuite, la consommation, incarnation de la comédie du standing des classes moyennes et de l'aliénation des classes populaires dans les années 1960, recycle les valeurs des mouvements de libération des années 1970 et se transforme en un vecteur de « réalisation personnelle ». Enfin, le champion sportif, héros des classes populaires, est redéfini comme un symbole d'excellence sociale.

Ce nouveau mode d'être au monde a propulsé un individu-trajectoire à la conquête de son identité personnelle et de sa réussite sociale, sommé de se dépasser dans une aventure entrepreneuriale. Ce culte montre l'ancrage des valeurs de l'autonomie. La performance combine un modèle d'action (entreprendre) et de justice (le sport) avec un style d'existence (l'épanouissement personnel d'un individu apparemment émancipé des interdits qui l'empêchaient de choisir sa vie). Mais du culte de la performance à la dépression nerveuse, la distance n'est pas longue. Dans une société qui se réfère aux valeurs de l'autonomie, de l'action et de l'accomplissement personnel, où chacun est conduit à décider en permanence, la peur de ne pas être à la hauteur devient une constante ; ce qui mène à une fragilisation des individus, qui doivent se produire eux-mêmes dans un monde de plus en plus morcelé.

Quelles sont les causes du burn out ?

La façon la plus simple de comprendre le processus du burn-out est de le voir comme un épuisement dû au stress chronique au travail. Le burn out n'est pas un état mais plutôt un processus qui évolue lentement dans le temps, c'est la conséquence d'un stress chronique. Le burn out est un épuisement de notre organisme qui a une incidence sur l'équilibre psychologique, ses causes et son traitement sont spécifiques. Le burn out n'est pas considéré comme une pathologie mentale au même titre que la dépression.

Du point de vue biologique, les experts ne parviennent pas encore à expliquer complètement ce qui mène au burn out. Tous les travailleurs qui traversent une période d'épuisement sont en situation de stress chronique. Il s'agit donc d'un important facteur de vulnérabilité. Le stress devient dangereux sur le moyen terme, lorsqu'il dure plus de 6 mois. Souvent c'est après 1 ou 2 ans de résistance au stress (voire plus) que le corps "craque". Trop sédentaire, les tensions s'accumulent et l'on a de plus en plus de difficultés à les gérer. De plus, on dort moins bien la nuit (ou l'on se réveille sans pouvoir se rendormir) et le sommeil est moins récupérateur. Les hormones du stress secrétées en continu usent notre corps à petit feu et l'on est de plus en plus fatigué.

Les victimes ressentent une fatigue de tension qui se manifeste surtout par une hyperactivité et un sur-engagement au travail : moins efficace, on compense par plus d'heures, plus d'inquiétude et moins de sommeil. *A contrario*, elles se désengagent de la vie privée et à la maison, elles n'ont souvent plus envie de rien faire, ruminent leurs problèmes de travail. Ce dernier envahit complètement la vie privée. On se referme sur soi-même, on n'est plus disponible pour les autres et l'on n'a plus envie de parler de choses légères ou de voir ses amis. L'entourage s'en rend compte, et à la longue cela peut ajouter des tensions familiales à celles du travail. On retrouve, dans le documentaire *Les symptômes du burn out* (Arte), des témoignages frappants : « Tu n'es plus jamais là » « Tu n'es plus avec nous »... D'autant que l'on contrôle moins ses émotions : on devient plus irritable, agressif, inquiet, susceptible et angoissé. Souvent les victimes me disent « Je ne me reconnais pas. Je ne suis pas comme cela d'habitude ». D'autres évoquent une perte de poids, d'orientation, mais aussi des troubles de la vue, de l'audition, du sommeil, une baisse de tension parfois. Il serait plus approprié d'évoquer « un effondrement professionnel », décrypte Danièle Lienhart, sociologue du travail. S'arrêter quelques semaines pour récupérer ne suffit pas, il faut parfois "deux ans, trois ans" pour se rétablir, dit-elle. « Ça n'est pas de la fatigue, c'est de la vieillesse, l'usure complète du corps, du système nerveux, des glandes, de tous les organes », explique une cadre travaillant dans la banque. Pour elle, « c'est comme si on traversait un feu: on voit rien extérieurement et à l'intérieur on est dévasté ».

En plus de ces facteurs, des particularités individuelles entrent en jeu. Par exemple, on ne sait pas très bien pourquoi des personnes vivent plus de stress que d'autres. De plus, certaines attitudes (trop grande importance accordée au travail, perfectionnisme) sont plus fréquentes chez les individus qui vivent un épuisement professionnel. Selon les recherches, il semble que la faible estime de soi soit un facteur déterminant. En outre, certains contextes de vie, comme de lourdes responsabilités familiales ou encore la solitude, peuvent mettre en péril la conciliation travail-vie personnelle.

Le bien-être au travail et la prévention du risque

Le stress est reconnu comme l'un des risques psychosociaux majeurs auquel les organisations et les entreprises doivent faire face. Il affecte la santé mentale et physique, le bien-être mais aussi la sécurité et la productivité du travailleur. Pour éviter le stress, la priorité est de promouvoir des modes d'organisation et des conditions de travail qui respectent la sécurité et la santé physique et mentale des travailleurs. L'employeur est obligé d'évaluer les risques psychosociaux et de mettre en place des mesures de prévention.

La législation belge sur le bien-être au travail entrée en vigueur en 2014 fournit plusieurs définitions du stress et du burnout et définit les procédures à suivre lorsque ces deux risques psychosociaux sont identifiés.

Selon l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail (Risques psychosociaux et stress au travail) un état de stress survient lorsqu'il y a déséquilibre entre la perception qu'une personne a des contraintes que lui impose son environnement et la perception qu'elle a de ses propres ressources pour y faire face. Bien que le processus d'évaluation des contraintes et des ressources soit d'ordre psychologique, les effets du stress ne sont pas uniquement de nature psychologique. Il affecte également la santé physique, le bien-être et la productivité de la personne qui y est soumise.

En Belgique, le stress est uniquement défini dans la convention collective de travail ('CCT') n°72 du 30 mars 1999, concernant la gestion de la prévention du stress occasionné par le travail : « La notion de stress est l'état perçu comme négatif par un groupe de travailleurs, qui s'accompagne de plaintes ou dysfonctionnements au niveau physique, psychique et/ou social et qui est la conséquence du fait que des travailleurs ne sont pas en mesure de répondre aux exigences et attentes qui leur sont posées par leur situation de travail.»

La législation entrée en vigueur en 2014 prend désormais également en compte le stress vécu par un travailleur et ouvre les procédures individuelles à cette problématique. Le burn-out n'est pas défini dans cette législation. Il est uniquement cité dans l'article I.3-1 du code du bien-être au travail comme une des manifestations des risques psychosociaux au travail. Même si à l'heure actuelle il n'y a pas d'unanimité scientifique quant à une définition du burnout, les scientifiques se réfèrent à ses trois dimensions principales pour l'établir :

- L'épuisement émotionnel : c'est un état de fatigue, un manque d'énergie qui peut se manifester tant au niveau physique, émotionnel ou cognitif. C'est la dimension centrale du burnout, mais malgré sa nécessité, elle n'est pas suffisante.

- La dépersonnalisation : c'est une réponse négative envers autrui, une perte de considération pour les patients, les usagers, les collègues, les étudiants, les clients, etc. Elle peut également se caractériser par de l'irritabilité, une perte d'idéalisme, du cynisme ainsi qu'une attitude de retrait.

- La diminution de l'accomplissement personnel : c'est la tendance à évaluer son travail négativement, la diminution du sentiment de compétence, de succès et/ou d'efficacité.

L'impact du surmenage sur la vie familiale

Les agents stressants qui sont à l'origine du burnout ou de la dépression agissent cependant à l'extérieur du milieu du travail ; ce sont des facteurs d'ordre familial, politique, social et économique qui ont une incidence sur l'individu. Les problèmes organisationnels structurels liés au culte de la performance ont un impact sur la vie personnelle du sujet, car ils engendrent des problèmes familiaux qui s'aggravent progressivement et engendrent un stress supplémentaire, lequel se projette sur le milieu de travail, créant d'autres problèmes professionnels ; on est alors en plein cercle vicieux.

Concilier vie privée et vie professionnelle se révèle être un casse-tête qui participe donc à l'épuisement professionnel du travailleur. Cette dérive silencieuse est d'autant plus difficile à repérer qu'elle n'est pas précédée de signes avant-coureurs. L'individu subit une pression qui désorganise son équilibre psychique jusqu'à l'implosion intérieure. Dans ce contexte, passer du temps avec son cercle familial devient un autre impératif difficile à concilier avec le travail, une gêne permanente dont on a du mal à se défaire, si ce n'est avec un certain agacement. L'emprise du travail sur le quotidien s'avère tenace, parce qu'il est devenu très difficile de se défaire des préoccupations et stress du travail en même temps que de son manteau en rentrant le soir chez soi. Il s'agit de disponibilité d'esprit et de cœur, au-delà d'une analyse statistique des minutes passées avec les êtres chers.

Comment sortir du burn out ?

La bonne nouvelle dans tout cela, c'est que le burn-out, on s'en sort. « Il n'existe pas encore de méthode » explique Florence Blaimont, coach de prévention au burn out chez H.e.r.o. « Cela prend du temps. Il s'agit d'un long travail sur soi. On peut parfois continuer à travailler pendant le processus. Mais le plus urgent est d'éteindre l'incendie ».

Bien sûr, l'aide extérieure et le soutien familial sont très importants pour encourager la personne atteinte de burn out à prendre le temps de se poser les bonnes questions et de diagnostiquer ce qui corrompt le rapport qu'elle entretient avec son travail. La première réaction est de faire barrage, de sortir de son schéma de vie et de faire le point en toute sérénité. « Au bout de cette démarche, les personnes parviennent à trouver une intersection entre l'avoir, l'être, le savoir-faire, le savoir-être. À partir de ce moment-là, ils sont armés pour continuer à travailler dans la même fonction, mais différemment ou à entamer une reconversion professionnelle ».

6. Extrait commenté du texte du spectacle

Scène 9. *L'Homme qui mangea le monde*

- Bogensee :** Ah Monsieur (xxxx). Ça fait plaisir de vous revoir.
- Fils :** Oui... à moi aussi.
- Bogensee :** Je trouve ça curieux, que ça vous fasse plaisir. Si cela vous faisait tant plaisir, vous seriez sûrement venu plus tôt.
- Fils :** Oui vous savez, je... enfin... Je ne savais pas si vous accepteriez ...
- Bogensee :** Vous ne saviez pas, si j'accepterais de vous voir ?
- Fils :** Oui... euh...
- Bogensee :** Ça n'a pas de sens...
- Fils (rit) :** Voilà qui me rassure.
- Bogensee :** Ça n'a pas de sens : Vous saviez pourtant parfaitement que j'accepterais de vous voir.
- Fils :** Vous me flattez... Je...
- Bogensee :** Non, je crois que vous ne comprenez pas tout à fait. Vous saviez parfaitement que je voulais vous voir.
- Fils :** Je...
- Bogensee :** N'est-ce pas ?
- Fils :** Oui...
- Bogensee :** Mais... Vous n'avez pas réagi. Vous n'êtes pas venu.
- Fils :** En fait, monsieur Bogensee... euh... je dois vous expliquer..
- Bogensee :** Je vois les choses ici, vous le savez, c'est ma philosophie, comme une sorte de famille.
- Fils :** Oui, bien sûr, je sais bien...
- Bogensee :** Dans une famille on ne se laisse pas tomber.
- Fils :** Monsieur Bogensee, je ne voulais pas...
- Bogensee :** Vous m'avez laissé tomber. Je suis très, très déçu. Non, ce n'est pas le mot exact : je suis froissé.
- Fils :** Mais –
- Bogensee :** Abattu.
- Fils (rit) :** Laissez-moi juste vous –
- Bogensee :** Je ne comprends rien à tout ça. Maintenant vous riez. Je vous raconte que ça m'a froissé et vous riez.
- Fils :** Non...
- Bogensee :** Pourquoi vous n'êtes pas venu plus tôt...
- Fils :** Je, en fait... j'étais. Enfin je me suis rendu-compte... Enfin oui je sais, assez tardivement...
- Bogensee :** Oh oui. Tardivement. Ça on peut le dire... Tardivement...
- Fils :** Oui très tardivement...
- Bogensee :** Très tardivement.
- Fils :** Je sais que j'aurais dû...
- Bogensee :** Oui. Tout à fait. Vous venez tardivement.
- Fils :** Enfin... Vous savez que j'ai toujours bien...
- Bogensee :** Vous savez bien que je le sais.
- Fils :** Oui...
- Bogensee :** Ici ne travaillent que de très bons... Ou bien voulez-vous...
- Fils :** Non...
- Bogensee :** Mais c'est juste un aspect... Vous comprenez. Il est clair que je ne prends que des individus talentueux qui... Mais également aussi de la fiabilité. De la loyauté.
- Fils :** Oui, je...
- Bogensee :** Vous venez tardivement.
- Fils :** Je suis désolé. C'est monsieur Wulff qui m'a fait savoir que peut-être vous...
- Bogensee :** Vous savez de quand ça date ?
- Fils :** Euh.
- Bogensee :** Cela fait 2 mois maintenant...

Vous connaissez pourtant le rythme ici.

Pourrais-je me permettre de laisser vacant un poste aussi important. Allons... Comment pensez-vous...

Fils : Peut-être...

Bogensee : C'est peut-être aussi votre problème. De penser que le monde n'attend que vous.

C'est cela que vous pensez ?

Fils : Mon dieu pas du tout.

Bogensee : C'est pourtant exactement ce que vous pensez...

Je vais vous dire une...

Fils : Peut-être que vous avez un autre poste pour...

Bogensee : Je vais vous dire une bonne chose : j'étais aussi comme cela. Toujours vouloir avoir. Toujours seulement réclamer. Vous devriez commencer par prendre un peu de recul. Réfléchir un peu, à vous et à votre vie et à votre situation dans son ensemble.

Fils : Vous savez, maintenant je me retrouve dans une situation assez embêtante.

Bogensee : Je ne dis pas ça pour vous contrarier. Je dis ça parce que je vous aime bien. Je dis ça parce que je veux vous aider. Parce que je tiens à vous et à votre évolution. Prenez donc un peu de temps pour vous, pour réfléchir. Prenez un peu de distance. Redescendez d'un cran. Faites un peu le point sur tous les changements. Soyez un peu honnête avec vous-même. Êtes-vous toujours le même ?

Fils : Je sais, je... j'ai besoin de ce... Je viens tard, oui...

Bogensee : Vous venez trop tard. Je ne peux rien faire pour vous. Ou je dirais plutôt. J'ai le sentiment qu'il est préférable pour vous de vous retrouver d'abord un peu. Passez donc du temps avec votre famille.

Fils (fort) : Je crois que vous ne me comprenez pas tout à fait. Vous savez comment je me suis crevé le cul pour vous... Je n'étais même plus... (Se calmant un peu) Je sais, j'aurais dû...

Bogensee : Oh oui, vous auriez dû. Mais...

Il le prend par l'épaule, se rapproche.

Peut-être que c'est mieux comme ça.

Pour les profs

1. Quelle est la situation au début de la scène ? Qu'a-t-il pu se passer juste avant ?
2. Qui sont les personnages ? Quel est le rapport de force entre les deux ?
3. Comment caractériser Monsieur Bogensee ?
4. Quelles idées véhicule-t-il de l'entreprise ?
5. En quoi est-ce en lien avec la culture du management contemporain (cf. point 5) ?
6. Comment pourrait se terminer la scène ?

7. Pistes pour prolonger la réflexion

Cinéma

- Jérôme Le Maire, « Burning out. Dans le ventre de l'hôpital », documentaire belge, 2017, 86 minutes.

Pendant 2 ans, le réalisateur belge Jérôme le Maire a suivi les membres de l'unité chirurgicale dans l'un des plus grands hôpitaux de Paris. L'organisation du travail, bien qu'extrêmement sophistiquée, est devenue pathogène. Le personnel médical et paramédical courbe l'échine. Stress chronique, burn-out, et risques psychosociaux gangrènent l'hôpital.

Essais

- Marie Pezé, « Ils ne mouraient pas tous mais tous étaient frappés : Journal de la consultation Souffrance et travail 1997-2008 », Poche, 2010, 214 pages.

Pendant treize ans, Marie Pezé y a reçu des patients aux profils les plus divers, auxquels elle donne ici la parole : Agathe, aide-soignante, qui se ronge pour la sécurité de ses malades au point de sombrer dans la paranoïa ; Serge, cadre-sup', qui a besoin de se doper au travail pour se « sentir vivant » François, juriste d'entreprise, qui fait une tentative de suicide sur son lieu de travail parce qu'il n'y « arrive plus »... A travers ces récits cliniques, l'auteur dresse un constat terrible : l'hyper-productivisme est devenu la norme, fragilisant l'ensemble des salariés.

- Philippe Zawieja, « Le burn out », Que sais-je ?, PUF, avril 2015, 128 pages.

Globalement, l'épuisement professionnel, qui connaît aussi d'autres formes (fatigue compassionnelle, épuisement émotionnel, etc.), affecterait 20 % de la population active. Le phénomène atteint tous les métiers, toutes les fonctions et toutes les professions dans tous les secteurs économiques. Cet ouvrage propose une synthèse de nos connaissances sur le burn-out. Il en précise la définition comme les effets psychologiques et économiques et invite à penser la prise en charge et la prévention de cette réalité du monde du travail.

- Anne Everard, « Guide du burn out », Albin Michel, avril 2017, 147 pages.

Un livre pratique, qui nous dit concrètement comment éviter de sombrer quand on est « limite », et quelles méthodes suivre pour s'en sortir quand cette limite est franchie. Pour cela, elle s'appuie sur 230 témoignages de personnes qui ont eu un burn-out et racontent comment, étape par étape, ils ont remonté la pente. Son livre s'adresse à tous : ceux qui se sentent fragiles, ceux qui s'en sont sortis mais ne se sentent pas à l'abri, mais aussi aux proches : enfants, parents, conjoints, amis et collègues.

Documents en ligne

- Avis du Conseil supérieur de la santé de Belgique, « Burnout et travail », septembre 2017, 57 pages.
https://www.health.belgium.be/sites/default/files/uploads/fields/fpshealth_theme_file/css_9339_burn_out_a4_28092017.pdf

- Témoignages (Burn out Institute), « Le burn out sans langue de bois », 4 pages.
<https://www.burnout-institute.org/doc/temoignages/HRMagazine-Sept2013.pdf>

Vidéos en ligne

- RTBF, Julie Morel, *Au temps pour toi*, « quand le travail devient toxique »
<https://www.youtube.com/watch?v=0icTRKzx4kk>
- France 2, « Dans le secret du burn out », 2015, 1h10. <https://www.youtube.com/watch?v=VL2SNo1ZpIY>
- France 5, « Le monde en face. La mécanique du burn out », février 2018, 1h07.
<https://www.youtube.com/watch?v=VWC6Y1gimDI>
- Arte, « Les symptômes du burn out », 3 minutes https://www.youtube.com/watch?v=j98ihWv_Dzw
- France 24, Reportage « Au Japon, le décès par excès de travail est reconnu, mais pas traité », septembre 2016
<https://www.youtube.com/watch?v=zRmG4Wuts2Q>
- INRS France, « J'ai mal au travail », août 2013 <https://www.youtube.com/watch?v=nD3mu8UjIvc>

8. *Atelier PhiloCité*

Présentation de l'atelier

Parce que le texte de Nis-Momme Stockmann touche à deux sujets brûlants pour les jeunes (la famille et la vision du monde), il appelle de facto aux questionnements philosophiques. La pièce expose des situations qui contiennent en filigrane des questions. On peut se laisser imprégner par ces questions. On peut aussi les affronter ensemble. Pour cet atelier, l'animateur de PhiloCité partira en quête des questions que se posent les élèves face à la thématique du burn-out. Les questions seront travaillées de façon à n'en garder qu'une seule. Avec cette unique question comme point de départ, une discussion philo s'enclenchera. Le but de cet atelier est double: d'abord, on travaille ensemble (sous-groupes et plénière) sur le questionnement, ensuite on discute à partir d'une seule question en privilégiant l'écoute, l'attention à l'autre et la reformulation. Le groupe se retrouve alors en mesure de véritablement « penser ensemble ».

Pour qui ? Une classe du secondaire

Par qui ? Un animateur de PhiloCité

Quand ? En amont ou en aval du spectacle

Durée ? 50 minutes (possibilité de prolonger en fonction de l'horaire)

Prix ? 50 euros

Autour du spectacle

- 03/10/2018. Rendez-Vous du Bar en présence de professionnels et de l'équipe artistique du spectacle : « Burn out, comment en sortir? ». En présence de Serge Goffinet psychiatre, psychothérapeute et président du réseau burn out. Il sera accompagné d'Anne Everard, auteure du « Guide du burn out ».
- Vous côtoyez des personnes ayant souffert ou souffrant de burn out ? Vous êtes vous-même dans cette réalité ? Vous souhaitez partager vos expériences, commentaires, récits de vie, anonymement ou pas ? Vous pouvez témoigner de votre expérience sur le site du Théâtre de Poche : <http://www.poche.be/burnout/>
- Rencontre possible avec l'équipe du spectacle à l'issue de la représentation sur demande (gratuit)

