



© Toxic Player (Unsplash)

Malades du travail: politiser le burn-out

De quoi parle-t-on quand on parle de burn-out? Quelle est la différence entre une maladie liée au travail et une maladie professionnelle? Comment sortir d'une vision individualisante du burn-out? Dans cette analyse, nous proposons de faire une lecture critique du concept de burn-out et de réfléchir à sa dimension collective, rarement mise en avant.

En Belgique, entre 2018 et 2024, le nombre de personnes en incapacité de travail suite à un burn-out a presque doublé, avec une incapacité sur deux ayant pour cause une maladie psychosociale ou des troubles musculo-squelettiques¹. D'après une étude réalisée par l'Inami sur l'*Incapacité de travail de longue durée et invalidité dues à des troubles psychosociaux*: « Plus de la moitié (55,1 %) des incapacités de travail de longue durée dues à un burnout se sont poursuivies en invalidité ; ce taux grimpe encore si l'on considère les troubles anxieux (60,5 %) et les troubles de l'humeur (67,1 %).² »

Il n'y a pas de doute sur le fait que le burn-out est une problématique inquiétante qui mérite plus d'attention. Les réponses apportées à ce phénomène sont diverses, entre la prévention, l'accompagnement et la sanction.

Les institutions de la sécurité sociale, par exemple, investissent dans la conscientisation et la prévention à travers des campagnes et des projets pilotes pour approfondir les connaissances sur la question³. Le gouvernement, quant à lui, mise sur le contrôle et la responsabilisation. En sanctionnant les malades de longue durée (c'est-à-dire en incapacité depuis plus d'un an, on parle aussi d'invalidité), et afin d'accélérer leur retour au travail, les mesures gouvernementales annoncées risquent d'aggraver davantage les problèmes de santé des travailleur-ses⁴.

Ces réactions sont conditionnées par le regard porté sur l'objet, qui est souvent considéré comme un problème individuel et un défaut d'adaptation à un rythme normalisé. À l'inverse, les recherches scientifiques montrent un phénomène social complexe qui résulte de plusieurs facteurs, dont notamment des conditions de travail difficiles et exigeantes, comme nous verrons plus loin.



©Elia Mazzaro (Unsplash)

1 Étude des Mutualités Libres, *Évolution des entrées en incapacité de travail entre 2018 et 2024 : forte présence et progression des troubles psychosociaux et des affectations musculosquelettiques*, Bruxelles, juin 2025

2 Étude de l'INAMI, *Incapacité de travail de longue durée et invalidité dues à des troubles psychosociaux. Profil socio-démographique, médical et de consommation de soins*, Bruxelles, avril 2024

3 Voir les sites webs suivants : jemesensbienautravail.be ; sesentirbienautravail.be et beswic.be

4 Communiqué de presse de Solidaris, « [Maladies de longue durée : le travail en cause, pas les travailleurs](#) », Bruxelles, 27 novembre 2025

Ces perspectives ont des conséquences matérielles: faire porter la plus grande part de responsabilité du burn-out à une défaite personnelle ou à l'environnement de travail impacte la manière dont il sera pris en charge et par qui. En Belgique, bien qu'on parle de «maladie en relation avec le travail», on ne parle pas encore de «maladie professionnelle», catégorie qui responsabilise davantage l'employeur et assure au/à la travailleur·se une meilleure indemnisation, nous y reviendrons.

Cette analyse a pour but de proposer une lecture critique du concept de burn-out. Nous commencerons par une brève contextualisation pour ensuite exposer certains des tenants et aboutissants du débat autour de sa reconnaissance en tant que maladie professionnelle. Enfin, nous esquisserons des pistes pour penser cette question de manière plus collective et systémique. En effet, il nous semble que les travailleur·ses gagneraient à s'emparer davantage de la problématique du burn-out en la politisant.

DÉFINITIONS ET CONTEXTE D'APPARITION

Le terme de burn-out, dans le sens qu'on lui attribue aujourd'hui, est conceptualisé pour la première fois⁵ en 1974 dans un article de Herbert J. Freudenberger⁶, psychanalyste états-unien qui s'est appuyé sur son propre vécu dans le cadre de son travail dans une *free clinic* (dispensaire). Le terme est d'abord employé dans les milieux de la recherche en psychologie, puis en ergonomie, pour parler des métiers liés aux soins et au relationnel, mais son usage s'étend ensuite à d'autres catégories professionnelles.

Il existe également des variantes relatives à d'autres types de situations difficiles rencontrées au travail comme le *bore-out* ou le *brown-out*⁷.

5 **Freudenberger** n'est pas le premier à employer le terme de burn-out pour parler d'épuisement au travail mais c'est le premier à en proposer une définition. Pour aller plus loin, voir: Flávio Fontes, *Herbert J. Freudenberger and the making of burnout as a psychopathological syndrome*, Memorandum Memória e História em Psicologia, 2020

6 Herbert J. Freudenberger, « **Staff Burn-Out** », in *Journal of Social Issues*, vol. 30, n° 1, 1974

7 Pour une définition du **bore-out** et du **brown-out**: <https://www.partenamut.be/fr/blog-sante-et-bien-etre/sante-mentale/burn-out/bore-out-brown-out>

Définir le burn-out

Sur les multiples définitions du burn-out, nous proposons ce résumé synthétique de Céline Leclercq et Isabelle Hansez, psychologues du travail à l'université de Liège, extrait de leur article *Les stades du burnout selon une perspective temporelle : revue narrative*⁸ :

« Ces cinquante dernières années, le BO [burn-out], également appelé épuisement professionnel, a fait l'objet de nombreuses définitions. Certains auteurs ont recensé au moins 142 définitions du BO [26⁹], reflétant une absence de consensus. La conception du BO la plus répandue met en avant trois dimensions : l'épuisement émotionnel, la dépersonnalisation et la diminution de l'accomplissement personnel [24¹⁰].

L'Organisation Mondiale de la Santé [25¹¹] a notamment reconnu le BO comme un phénomène lié au travail en se basant sur ces dimensions et a intégré ce phénomène, en se reposant sur les conclusions d'experts de la santé du monde entier, dans le CIM-11 [Classification internationale des maladies] (Assemblée mondiale de l'OMS, Genève).

Néanmoins, l'OMS le diffère toujours d'une maladie professionnelle, notamment en raison de son étiologie multifactorielle. Récemment, certains auteurs [14¹², 30¹³] ont mis en avant une nouvelle définition du burnout axée sur la symptomatologie du burnout via quatre symptômes principaux : l'épuisement physique et psychologique ; la distanciation mentale du travail caractérisée par un retrait mental/physique ; une perte de contrôle cognitif telle que des problèmes de mémoire ou de concentration ; et enfin une perte de contrôle émotionnel caractérisée par des réactions émotionnelles exacerbées et une faible tolérance. Selon ces mêmes auteurs, la tension nerveuse (le stress) est un signe visible du BO et souvent le premier motif de demande d'aide. De plus, trois symptômes secondaires sont identifiés : l'humeur dépressive, la souffrance psychologique et les plaintes psychosomatiques. »

- 8 Céline Leclercq et Isabelle Hansez, « [Les stades du burnout selon une perspective temporelle : revue narrative](#) », in *Annales Médico-psychologiques, revue psychiatrique*, 183 (8), 2025, p. 819
- 9 Lisa S. Rotenstein et al., « [Prevalence of Burnout Among Physicians: A Systematic Review](#) », in *JAMA. The Journal of the American Medical Association*, 320 (11), 2018, pp. 1131-1150
- 10 Christina Maslach et Susan E. Jackson, « [The Measurement of Experienced Burnout](#) », in *Journal of Organizational Behavior*, 2 (2), 1981, pp. 99-113
- 11 Organisation mondiale de la santé, *Burn-out an "Occupational phenomenon": International Classification of Diseases*, World Health Organization, 2019
- 12 Steffie Desart et Hans De Witte, « [Burnout 2.0 — A New Look at the Conceptualization of Burnout](#) », in Toon Taris, Maria Peeters, Hans De Witte (éd.), *The Fun and Frustration of Modern Working Life*, Pelckmans Pro, Kaltmthout, 2019, pp. 1430-2152
- 13 Wilmar B. Schaufeli, Steffie Desart, Hans De Witte, « [Burnout Assessment Tool \(BAT\) – Development, Validity, and Reliability](#) », in *Int J Environ Res Public Health*, 17 (24), 9495, 2020

Le burn-out aurait de multiples causes et facteurs déclencheurs. La plupart des psychologues et sociologues du travail soulignent le rôle de l'environnement de travail et de ses aspects relationnel et social¹⁴ et beaucoup mettent en cause l'intensification du travail¹⁵. Un autre facteur de risque est le manque d'autonomie ou de démocratie qui permettent d'agir concrètement sur ses conditions de travail¹⁶.

Cette maladie serait donc le résultat d'un mélange de facteurs personnels, environnementaux et relationnels. Dans un entretien réalisé par la journaliste Paloma Moritz sur la chaîne Youtube du média indépendant Blast¹⁷, Nelly Pons, autrice du livre *Le grand épuisement*¹⁸ évoque ce qu'elle appelle les « invariants du burn-out ». Trois facteurs qu'on retrouverait quasi systématiquement : le conflit de valeurs, l'injonction contradictoire et la perte de sens. Par exemple, l'injonction à devoir bien faire son travail mais dans des limites de temps trop restreintes, ce qu'on voit beaucoup dans le secteur de la santé et des soins. La perte de sens, quant à elle, peut arriver quand on a un *bullshit job* ou « job de merde »¹⁹.

Aujourd'hui, on parle même de burn-out en dehors du cadre strictement professionnel : burn-out parental, scolaire, militant, etc. Il y a de plus en plus d'études sur le burn-out militant, dont un exemple intéressant est celle réalisée sur des personnes ayant pris part à des initiatives de *mutual-aid*²⁰ (entraide, aide réciproque) durant la pandémie du Covid-19 et qui ont affirmé avoir vécu un burn-out²¹.



©angel salas (Unsplash)

14 Valérie Pezet-Langevin, « [Burnout : mieux connaître l'épuisement professionnel](#) », in *Hygiène et Sécurité du Travail*, 237 (dc7), 2014, pp. 6-9

15 Arnaud Mias, « [L'horizon fuyant de la santé au travail](#) », in *Laboratoire interdisciplinaire d'évaluation des politiques publiques*, 11 septembre 2024

16 Marion Gilles, « [Les risques professionnels. Peut-on soigner le travail ? A. Mias](#) », in *Sociologie du travail*, vol. 54, n°3, 2012, pp. 405-406

17 Vidéo Youtube : BLAST, le souffle de l'info, *Burn out généralisé : c'est la société qui est malade*, 1er septembre 2025 <https://www.youtube.com/watch?v=YinOSpTWwY>

18 Arnaud Mias, *Op.cit.*, 2024

19 David Graeber, « [On the Phenomenon of Bullshit Jobs: A Work Rant](#) », in *Strike Mag*, août 2013 ; *Bullshit Jobs: A Theory*, New York, Simon & Schuster, 2018

20 L'équivalent en Europe serait les « Brigades de solidarité populaire » qui s'étaient formées, entre autres, en France et en Belgique. Pour aller plus loin sur le concept de *mutual aid* [aide mutuelle] : cf. Dean Spade. *Mutual Aid: Building Solidarity During This Crisis (and the Next)*, Verso, 2020

21 Karaya Morris et al., « ["Fuck Capitalism": Mutual Aid Participants' Experiences of Burnout During the Early Months of the COVID-19 Pandemic](#) », in *Abolitionist Perspectives in Social Work*, 2023

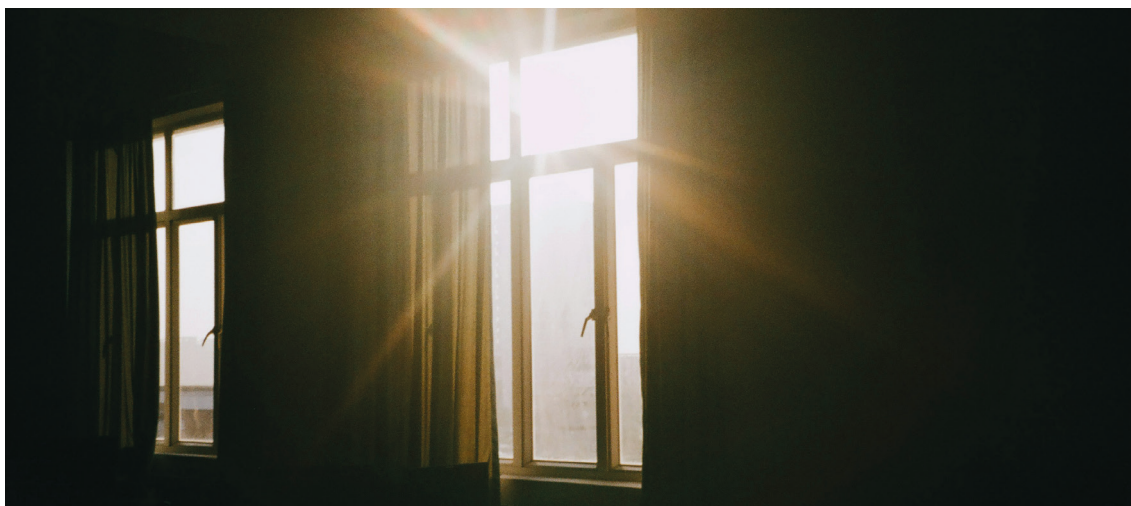
L'article explore le parcours de ces militant·es et montre les similitudes avec le burn-out professionnel, mais surtout comment, même dans un environnement politique anticapitaliste, nous gardons des réflexes et une forme d'intériorisation du capitalisme qui poussent à un sur-engagement, les individus se heurtant ainsi à des injonctions paradoxales et à un certain désenchantement.

L'auteur critique par ailleurs la « solution néolibérale » du *self-care* comme seule et unique solution, et appelle plutôt à penser au *community care* ou soin communautaire²², et à créer des espaces où :

« Le burn-out est non seulement prévenu, mais aussi compris, anticipé et accepté. (...) Il ne s'agit pas ici de le considérer comme une réaction normale au statu quo, ni de penser

*que le surmenage est un devoir, mais plutôt de comprendre que les capacités humaines fluctuent et que les structures de travail et de soins doivent s'adapter à ces variations de rythmes. »*²³

Cette perspective est généralisable au burn-out professionnel. L'Institut syndical européen ETUI, dans sa revue de la littérature sur le burn-out en entreprise, montre qu'en termes d'interventions il y a une préférence pour les approches centrées sur l'individu plutôt que sur son environnement de travail, avec un focus sur la gestion du stress et le développement de stratégies individuelles d'adaptation²⁴. Ces approches n'ont pas d'effets durables et il est plutôt conseillé d'adopter une approche complémentaire, qui intègre à la fois des stratégies individuelles et des changements structurels²⁵.



©Jun Ren (Unsplash)

22 *Ibid*, p. 13

23 Notre traduction. *Ibid*, p. 13

24 Evangelia Demerouti et Niels Adaloudis, *Addressing burnout in organisations. A literature review*, ETUI, Bruxelles, 2024, p. 31

25 *Ibidem*

MALADIES PROFESSIONNELLES : UN ENJEU FINANCIER ET POLITIQUE

Depuis 2006, le burn-out est reconnu dans la législation belge comme une maladie en relation avec le travail :

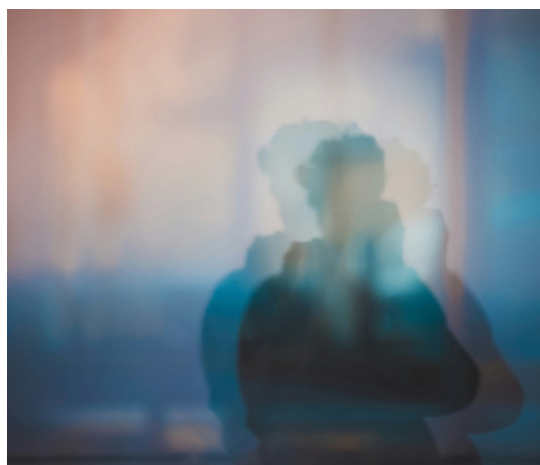
« La législation définit les maladies en relation avec le travail comme étant des maladies qui, selon les connaissances médicales généralement admises, peuvent trouver leur cause partielle dans une exposition à une influence nocive, inhérente à l'activité professionnelle. Cependant, il faut que cette exposition soit supérieure à celle subie par la population en général mais elle ne doit pas constituer la cause prépondérante de la maladie.²⁶ »

Ainsi, le ou la travailleur·se en burn-out a la possibilité de se mettre en arrêt maladie en déposant un certificat médical auprès de son employeur qui est tenu de lui verser son salaire intégral durant un mois. Passé ce premier mois, iel est indemnisé·e à hauteur de 60% de son salaire brut par sa mutuelle²⁷.

La réglementation opère cependant une distinction entre la maladie en relation avec le travail et la maladie professionnelle. Selon l'Agence fédérale des risques professionnels (Fedris) :

« Les maladies professionnelles sont des maladies causées de façon directe et déterminante par l'exercice d'une profession. Il y a une liste officielle²⁸ qui énumère un certain nombre de maladies, mais il est également possible de faire reconnaître comme une maladie professionnelle une maladie qui n'est pas sur cette liste. »²⁹

Une personne en incapacité de travail pour cause de maladie professionnelle (ci-après « MP ») a droit à 90% de son salaire brut, versé par Fedris, et à un remboursement plus élevé de ses frais médicaux³⁰.



©Xiangkun ZHU (Unsplash)

26 Cf. <https://www.jemesensbienautravail.be/fr/reconnaitre/burn-out/maladie-professionnelle-ou-maladie-en-relation-avec-le-travail>

27 Voir l'article de Partenamut, « Le burn-out, une maladie professionnelle ? Indemnisation, droits et responsabilités en Belgique », 8 décembre 2023

28 Cette liste est consultable sur le site de Fedris : https://www.fedris.be/sites/default/files/assets/liste_maladies_professionnelles_fnd_30-05-2024_0.pdf

29 Cf. Fedris : https://www.fedris.be/fr/glossary.html#maladie_professionnelle

30 Cf. <https://www.socialsecurity.be/citizen/fr/incapacite-de-travail-accident-du-travail-et-maladies-professionnelles/indemnites-suite-a-une-maladie-professionnelle>

Il est théoriquement possible de faire reconnaître un burn-out comme MP à travers le régime « ouvert »³¹, mais cela nécessite de lourdes démarches juridiques et à ce jour, la plupart des demandes d'indemnisation qui se font sur cette base n'aboutissent pas à une issue favorable³².

Le coût potentiellement élevé que représenterait la reconnaissance du burn-out comme MP pour les employeurs d'une part, et l'absence de consensus autour de la définition, des causes et des symptômes du burn-out d'autre part, expliquent les réticences sur la question³³.

Au-delà de l'aspect strictement financier, parler de MP implique de responsabiliser l'employeur en l'obligeant à mettre en place des mesures de prévention. Cela pourrait également impacter la perception sociale du burn-out, qui ne serait plus vue comme une faillite personnelle mais comme le résultat d'une mauvaise organisation du travail.

Notons par ailleurs que les législations sur le travail naissent souvent dans la conflictualité et par l'action conjointe de divers acteurs·rices.

Dans son article *De la mise à l'agenda au reflux. Les directions syndicales et les souffrances psychiques du travail (1950-1982)*, le sociologue français Rémy Ponge montre les liens qui existent entre, d'une part, le milieu de la recherche qui a étudié les souffrances psychiques au travail et, d'autre part, les travailleurs·es qui, par leurs revendications et leurs mouvements sociaux, ont mis la lumière sur ce qu'ils et elles vivaient :

« Les mobilisations des employées peu qualifiées et des ouvrières spécialisées dans les années 1960 et 1970 ont joué un rôle central dans l'identification et la publicisation de la thématique des souffrances psychiques. Elles ont directement influencé la production de nouveaux savoirs par des scientifiques proches des organisations syndicales et ont permis la politisation de ce sujet, c'est-à-dire la définition de ces troubles comme un problème de conditions de travail, posant ainsi la question politique de la responsabilité des employeurs »³⁴.

31 On parle aussi de régime « hors liste » : « Par l'article 30bis des lois coordonnées le 3 juin 1970, il est possible pour les victimes de maladies professionnelles non reprises sur la liste de l'arrêté royal du 28 mars 1969 d'obtenir une indemnisation. » ; Sarah Gentile, *La question de la reconnaissance du burn out en tant que maladie professionnelle en Belgique*, TFE en Master en droit à finalité spécialisée en droit social (aspects belges, européens et internationaux), Université de Liège, 2018-2019, p. 2 ; [Disponible ici](#)

32 *Ibid.*, pp. 24-25

33 Sarah Gentile, *Op.cit.* et Franca Schmid *et al.*, « [Le burn-out est-il une entité nosographique distincte ?](#) », in *Psychologie Française*, 66 (3), 2021, pp. 241-257

34 Rémy Ponge, « [De la mise à l'agenda au reflux. Les directions syndicales et les souffrances psychiques du travail \(1950-1982\)](#) », *Sociologie du travail*, 62 (4), octobre-décembre 2020, p. 15

PISTES ET PERSPECTIVES ANTICAPITALISTES



©TheBooringLens (Unsplash)

Il n'y a pas de prétention ici à proposer des solutions originales face au burn-out, mais plutôt à défendre l'idée que des réponses peuvent être trouvées dans des revendications ou réflexions déjà portées collectivement : la réduction collective du temps de travail, le salaire à vie ou le revenu universel, les mouvements appelant à réformer la psychiatrie voire les mouvements antipsychiatrie³⁵, les coopératives, etc.

Explorons brièvement ces propositions.

Un des scénarios fréquents lors de la reprise du travail après un arrêt maladie est un aménagement du temps de travail à travers un mi-temps médical. Passer de l'individuel au collectif pourrait se traduire par la revendication d'une réduction collective du temps de travail³⁶ (RCTT) comme réponse généralisée à l'intensification du travail. La RCTT est d'ailleurs citée comme solution par plusieurs travailleur·ses sondé·es sur leur bien-être au travail³⁷.

35 Pour se faire une idée sur l'antipsychiatrie : <https://commedesfous.com/antipsychiatrie/> et <https://www.youtube.com/watch?vRe87y3uXIYo>

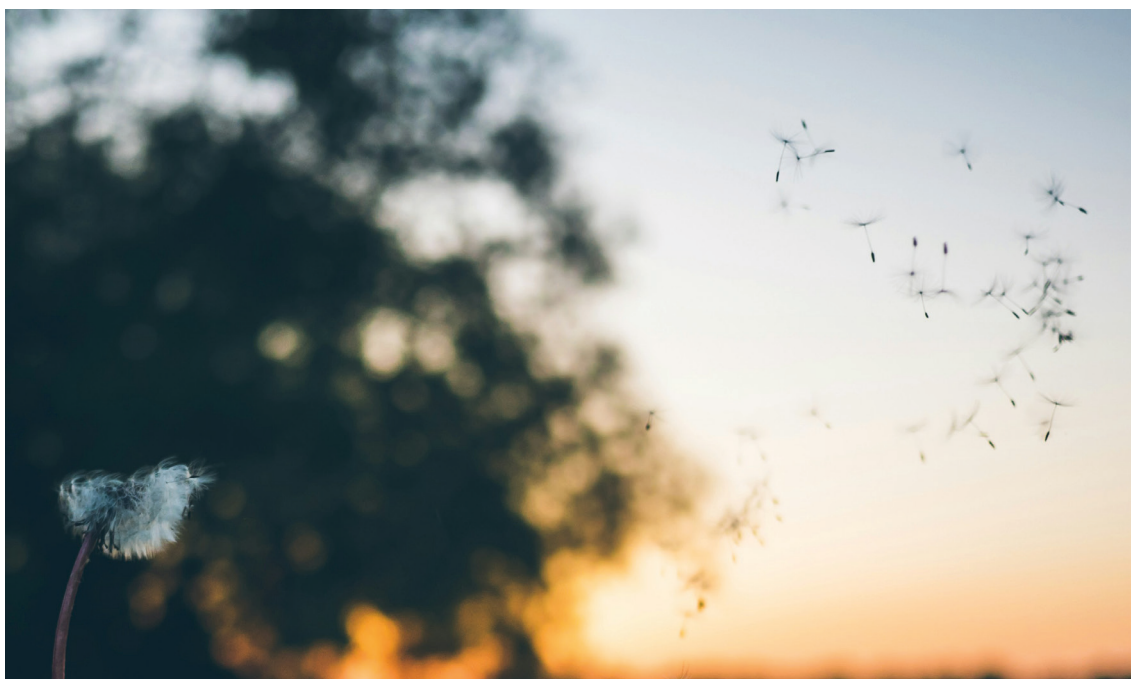
36 Voir les positions du [CEPAG](#) et de [la CNE](#) sur la question.

37 Parmi les répondant·es interrogé·es par Solidaris dans le Thermomètre Santé & Travail : « 78 % (...) pensent que pour améliorer la santé des travailleurs, il faut diminuer la pression au travail en réduisant collectivement le temps de travail sans perte de salaire et avec des embauches compensatoires. », in [Thermomètre Solidaris – Rapport d'enquête. Santé et Travail : perceptions de la population belge francophone](#), Solidaris Institut, avril 2025

Un autre changement de perspective se situerait dans la revendication d'un salaire à vie³⁸ ou d'un revenu universel³⁹, permettant des transitions plus souples entre les périodes d'emploi et de non emploi, sans être à la merci d'un contrôle du médecin du travail ou un contrôle du chômage.

Investir des coopératives peut également être une piste intéressante à explorer et qui répondrait à certains facteurs de risque signalés plus haut, comme le manque d'autonomie et de capacité d'agir sur ses conditions de travail, la perte de sens et la solitude⁴⁰.

Certes, ces pistes ne sont pas facilement actionnables sur le court-terme et elles impliquent de repenser et de transformer, radicalement, nos modes de travail et de production capitalistes. Mais nous sommes d'avis qu'il n'est pas possible de s'attaquer réellement au burn-out sans toucher à ces structures-là.



©Jamie Street (Unsplash)

38 B. Friot, *L'enjeu du salaire*, La Dispute, 2012 ; et B. Friot interviewé par Léopold Darcheville dans « [Interview de Bernard Friot "Le salaire doit être un droit politique"](#) », in *Revue Démocratie*, 1^{er} décembre 2017. Voir aussi la vidéo Youtube : BLAST, le souffle de l'info, *Salaire à vie, revenu de base et si on changeait tout ?*, 5 novembre 2023 <https://www.youtube.com/watch?v=UuirU5b8L1Q>

39 Françoise Gollain, « [André Gorz, vers l'inconditionnalité du revenu](#) », in *L'Économie politique*, vol. 67, n°3, 2015, pp. 50-61. Cette revendication est fort débattue à gauche, voir par exemple : Manon Legrand, « [L'allocation universelle, un piège pour les femmes ?](#) », *Axelle Magazine*, n°194, 2016, pp. 14-19 ; ou encore Mateo Alaluf et Daniel Zamora (dir.), *Contre l'allocation universelle*, Lux Éditeur, 2016, p. 107

40 Tyler Rankin, « [Millennial Burnout and Late-Stage Capitalism](#) », in *PROUT*, 26 avril 2019

Dans un entretien de *Lundi Matin* intitulé «C'est leur monde qui est fou, pas nous», la chercheuse et militante antipsychiatrie Nan Marci affirme: «le capitalisme conçu comme totalité, ne porte, selon moi, aucun espoir de soin.» Cet entretien a eu lieu en amont de la «Mad Pride» (Marche des fiertés folles⁴¹), une manifestation indépendante qui a eu lieu le 11 octobre 2025 dans plusieurs villes françaises, et qui remet en lumière les questionnements autour de la désinstitutionalisation de la psychiatrie.

Enfin, partant de la parole d'une personne ayant elle-même traversé un burn-out, nous proposons une vision personnelle qui permet de sauter le pas vers une dimension plus politique de la maladie. Celle-ci nous rapporte considérer le burn-out comme «un sabotage par le corps de l'exploitation capitaliste». «Et il n'y a que le corps qui puisse le faire», ajoute-t-elle, l'esprit étant en proie à de nombreuses injonctions néolibérales contradictoires.

Cette perspective fait écho et rappelle les réflexions portées dans les années 70 par le «Collectif socialiste de patients» en Allemagne, connu sous le sigle SPK, qui a rédigé le manifeste «Faire de la maladie une arme», dans lequel ils affirment que:

«Le capitalisme produit, dans la figure de la maladie, l'arme la plus dangereuse contre lui-même. C'est pourquoi il doit s'attaquer au moment progressiste de la maladie avec ses armes les plus acérées; appareil de santé, justice, police.

La maladie est objectivement le fossoyeur du capitalisme, en tant que force de travail défaillante (inutilisable). La maladie est la limite interne du capitalisme: si tout le monde est gravement malade (incapable de travailler), plus personne ne peut produire de plus-value.

En tant que procès collectivement conscient, la maladie est la force productive révolutionnaire échelonnée entre la protestation inhibée, la protestation consciente, la conscience collective, la lutte solidaire. »⁴²

Pour résumer de manière un peu grossière: pas de capitalisme sans burn-out et pas de réponse viable au burn-out sous le capitalisme.

Ainsi, nous avons vu que le burn-out est un phénomène social complexe et multiforme avec des dimensions à la fois individuelles, relationnelles et collectives. Afin de faire face à la montée des cas de burn-out, illustrée par l'augmentation des incapacités de travail, et de contrer les menaces que font peser les politiques actuelles sur les travailleur·ses, il faut sortir de la lecture individualisante et culpabilisante qu'on peut avoir des maladies professionnelles et liées au travail.

Cet aperçu de la question invite à la politiser et à l'investir dans les milieux militants et syndicaux comme une question transversale, à entamer une réflexion et à se prémunir collectivement plutôt que d'attendre que les gens soient abîmé·es pour agir sur des cas individuels qui se multiplient. Plusieurs militant·es, chercheur·ses et collectifs s'emparent déjà de la problématique des troubles psychiques en général, mais cela reste minoritaire. Il existe pourtant de nombreuses pistes d'action qui pourraient être mobilisées en intégrant le burn-out non pas comme élément isolé mais comme conséquence logique et prévisible de l'exploitation capitaliste.

Mona Malak
Novembre 2025

41 [Pour lire le manifeste de la Mad Pride](#)

42 SPK, *Faire de la maladie une arme*, Champ Libre, 1973, p. 6 cité dans Renaud-Sélim Sanli, dans sa préface de Gérard Hof, *Je ne serai plus psychiatre*, éditions Météores, 2023

SOURCES ET RESSOURCES

Organisations nationales ou internationales de santé

Étude de l'INAMI, [Incapacité de travail de longue durée et invalidité dues à des troubles psychosociaux. Profil socio-démographique, médical et de consommation de soins](#), Bruxelles, avril 2024

Étude des Mutualités Libres, [Évolution des entrées en incapacité de travail entre 2018 et 2024: forte présence et progression des troubles psychosociaux et des affectations musculosquelettiques](#), Bruxelles, juin 2025

Partenamut, « [Le burn-out, une maladie professionnelle ? Indemnisation, droits et responsabilités en Belgique](#) », 8 décembre 2023

Solidaris, « [Maladies de longue durée : le travail en cause, pas les travailleurs](#) », Communiqué de presse, 27 novembre 2025

Solidaris Institut, [Thermomètre Solidaris – Rapport d'enquête. Santé et Travail : perceptions de la population belge francophone](#), avril 2025

Site web « Je me sens bien au travail » : [Maladie professionnelle ou maladie en relation avec le travail ?](#)

Siteweb « Sécurité sociale – Citoyen. Le portail de la sécurité sociale belge » : [Indemnités suite à une maladie professionnelle](#)

Travaux de recherche ou universitaires

Evangelia DEMEROUTI et Niels ADALOUIS, [Addressing burnout in organisations. A literature review](#), ETUI, 2024

Sarah GENTILE, [La question de la reconnaissance du burn out en tant que maladie professionnelle en Belgique](#), TFE en Master en droit à finalité spécialisée en droit social (aspects belges, européens et internationaux), Université de Liège, 2018-2019

Articles de revues ou d'ouvrages collectifs

Herbert. J. FREUDENBERGER, « [Staff Burn-Out](#) », in *Journal of Social Issues*, 30 (1), 1974

David GRAEBER, « On the Phenomenon of Bullshit Jobs: A Work Rant », in *Strike Mag*, août 2013 <https://strikemag.org/bullshit-jobs/>

Marion GILLES, « [Les risques professionnels. Peut-on soigner le travail ? A. Mias](#) », in *Sociologie du travail*, 54 (3), 2012, 192 pages

Céline LECLERCQ et Isabelle HANSEZ, « [Les stades du burnout selon une perspective temporelle : revue narrative](#) », in *Annales Médico-psychologiques, revue psychiatrique*, 183 (8), 2025, pp. 818-828

Arnaud MIAS, « [L'horizon fuyant de la santé au travail](#) », in *Laboratoire interdisciplinaire d'évaluation des politiques publiques*, 11 septembre 2024

Karaya MORRIS, Brendon HOLLOWAY, Danielle LITTMAN, Colleen MELTON, Deanna DIXON, Kimberly BENDER, Sophia SARANTAKOS, « ["Fuck Capitalism": Mutual Aid Participants' Experiences of Burnout During the Early Months of the COVID-19 Pandemic](#) », in *Abolitionist Perspectives in Social Work*, 2023

Valérie PEZET-LANGEVIN, « [Burnout: mieux connaître l'épuisement professionnel](#) », in *Hygiène et Sécurité du Travail*, 237 (dc7), 2014, pp. 6-9

Sources vidéo

Vidéo Youtube: BLAST, le souffle de l'info, [Burn out généralisé: c'est la société qui est malade](#), 1^{er} septembre 2025

Pour aller plus loin

Octave DeBROUWER et Maxime FONTAINE, [L'incapacité de travail en Belgique: un état des lieux critique](#), analyse APMC-Smart, 2022

Flávio FONTES, [Herbert J. Freudenberger and the making of burnout as a psychopathological syndrome](#), Memorandum Memória e História em Psicologia, 2020

Bernard FRIOT, *L'enjeu du salaire*, La Dispute, 2012

Françoise GOLLAIN, « [André Gorz, vers l'inconditionnalité du revenu](#) », in *L'Économie politique*, vol. 67, n°3, 2015, pp. 50-61 ; Manon LEGRAND, « [L'allocation universelle, un piège pour les femmes ?](#) », in *Axelle Magazine*, n°194, 2016, pp. 14-19 ; Mateo ALALUF et Daniel ZAMORA (dir.), *Contre l'allocation universelle*, Lux Éditeur, 2016

Rémy PONGE, « [De la mise à l'agenda au reflux. Les directions syndicales et les souffrances psychiques du travail \(1950-1982\)](#) », in *Sociologie du travail*, 62 (4), octobre-décembre 2020

Tyler RANKIN, « [Millennial Burnout and Late-Stage Capitalism](#) », in *PROUT*, 26 avril 2019

Franca SCHMID, Tiphaine HUYGHEBAERT-ZOUAGHI, A. BERTRAND, Marie CARTIER, K. Deleau, Audrey HENRY, Nicolas STEFANIAK, « [Le burn-out est-il une entité nosographique distincte ?](#) », in *Psychologie Française*, 66 (3), 2021, pp. 241-257

Vidéo Youtube: BLAST, le souffle de l'info, [Salaire à vie, revenu de base et si on changeait tout ?](#), 5 novembre 2023

David GRAEBER, *Bullshit Jobs: A Theory*, Simon & Schuster, 2018

Gérard HOF, *Je ne serai plus psychiatre*, éditions Météores, 2023

SPK, *Faire de la maladie une arme*, Champ Libre, 1973

Sur le concept de *mutual aid* [aide mutuelle]: Dean SPADE, *Mutual Aid: Building Solidarity During This Crisis (and the Next)*, Verso, 2020