

Prévenir le burn-out et accompagner la Gen Z

THÈMES	POINTS CLÉS
1 DIAGNOSTIC	Gen Z contexte : ~50% stress fréquent, risque 4-7× plus élevé, période critique 4 premiers mois (Sources: Deloitte/Ipsos/Gallup 2025). 3 types d'épuisement : Burn-out (surcharge = fatigue/erreurs/concentration ↓), Bore-out (vide = manque stimulation/initiative), Brown-out (perte de sens = ne comprend pas finalité missions).
2 ACTIONS À MENER	5 leviers concrets : 👤 Intégration prolongée (>2 mois jusqu'à autonomie réelle), ⚖️ Charge calibrée (manager fixe limites, ne pas attendre qu'ils disent "non"), 📋 Attentes lisibles (exemples concrets + consignes précises), 💬 Feedback court/fréquent (15 min / 2 semaines), 👉 Lien social en hybride (jours présence = partage expérience collective).
3 QUAND ORIENTER VERS RELAIS SPÉCIALISÉS	Troubles santé avérés → Médecine du travail Situations complexes/médicales → Ressources Humaines Besoin d'écoute neutre → Dispositifs internes d'écoute Problèmes organisationnels structurels → Direction + RH conjointement ⚠️ LIMITES MANAGER : Former à repérer signaux et écoute active, mais connaître ses propres limites face à troubles de santé

 **Contexte statistique à retenir** : près de 50% Gen Z déclare un stress fréquent, risque de burn-out 4-7× plus élevé, période à risque 4 premiers mois. Sources : Deloitte 2025, Ipsos 2025, Gallup 2025

🔴 **Rappel juridique** : le Code du travail impose mesures adaptées pour sécurité ET santé (physique + mentale). La prévention agit sur l'organisation et conditions de travail en amont.