

Après le burnout, le bore-out

SI LE BURNOUT, ou épuisement professionnel, a été très médiatisé ces dernières années, son antonyme, le bore-out, traduisant les effets de l'ennui au travail, serait tout aussi préoccupant en matière de santé au travail.

La notion de bore-out est apparue il y a une dizaine d'années. Elle a été popularisée en France par Christian Bourion, qui la définit comme « *une grande souffrance imputable au manque d'activité pendant le temps de travail* ». Il s'agit d'un état émotionnel désagréable de faible stimulation et d'insatisfaction, engendré par une situation de travail qui n'offre pas assez de sollicitations. Le vocable est construit par analogie au burnout, mais les études ont surtout porté sur le *boredom* (littéralement « ennui » en anglais).

Si l'on pense en premier lieu à la monotonie ou la répétitivité des tâches, l'ennui au travail peut résulter d'un changement organisationnel ou d'une affectation à un nouveau poste, vide ou vidé de contenu. Dans les cas extrêmes, cela peut aboutir à la « placardisation », constitutive d'un processus de harcèlement moral au travail. Les études montrent néanmoins qu'il existe d'autres sources d'ennui que la seule absence de stimulation. Des postes très exigeants peuvent favoriser l'ennui si les salariés n'en perçoivent pas la finalité. Se pose dans ce cas la question du sens du travail. L'ennui peut également concerner des postes pour lesquels il existe en apparence des marges de manœuvre, mais dans lesquels les salariés se retrouvent limités par des procédures très bureaucratiques et de fortes exigences de reporting. L'ennui au travail peut toucher des salariés auxquels sont confiées des tâches trop complexes et qui les dépassent, d'où une surcharge qualitative. Il peut encore s'enraciner dans l'absence d'opportunités d'apprendre ou de développer de nouvelles compétences.

Les études menées sur le sujet montrent que l'ennui peut engendrer des atteintes à la santé. Si les conséquences demandent à être encore documentées, les études disponibles font apparaître un lien avec une faible satisfaction au travail, du stress, une diminution de l'engagement et de la performance, des comportements contre-productifs, du turnover ou l'intention de quitter l'entreprise. L'ennui au travail peut avoir des conséquences en termes de soutenabilité du travail, de santé perçue, de symptômes de stress, de dépression, d'accidents du travail ou de conduite addictive.

En France, des données sur l'exposition à l'ennui au travail sont disponibles dans l'enquête Conditions de travail de la Dares¹. Dans l'édition 2013,

REPÈRES

■ **SI L'ENNUI** au travail résulte d'une « mise au placard » délibérée, constitutive d'un processus de harcèlement moral, la réglementation particulière en matière d'interdiction et de prévention de ces agissements hostiles s'applique (articles L. 1152-1 et suivants du Code du travail). Plus globalement, la prévention de l'ennui au travail s'inscrit dans le cadre de la prévention des risques psychosociaux, structurée par la réglementation de la prévention des risques professionnels (en particulier les articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du Code du travail).

Céline Ravallec

2% des salariés disaient éprouver en permanence de l'ennui dans leur travail. Contrairement à ce qu'avancent certains auteurs, ce ne sont pas nécessairement les fonctionnaires ou les personnes peu qualifiées qui s'ennuient le plus. Une étude réalisée auprès de 11 000 travailleurs finlandais montre que c'est dans les secteurs de l'industrie manufacturière, du transport et de la logistique et, fait plus surprenant, dans le milieu des arts, du spectacle et du divertissement, que l'on s'ennuie le plus au travail. Les plus jeunes semblent s'ennuyer davantage que les autres, peut-être parce qu'avec l'âge la variété des tâches s'accroît, peut-être aussi en raison de l'existence d'un décalage entre les attentes à la sortie des études et la réalité du début de la carrière professionnelle.

En dépit des différences individuelles dans la tolérance ou la propension à l'ennui, le lien entre l'ennui et les tâches confiées aux salariés étant avéré, il est de la responsabilité de l'employeur d'éliminer ou, à défaut, de réduire l'ennui au travail en lien avec la nature de ces tâches. Son action consistera à identifier et à agir sur les caractéristiques du travail susceptibles de provoquer l'ennui. S'il est dû à un manque ou à une perte de sens, il doit pouvoir être identifié dans le cadre de l'évaluation des risques psychosociaux. La perte de sens, le sentiment d'inutilité font en effet partie des facteurs de risque. Cette évaluation aboutira alors à des mesures de prévention en concertation avec les salariés, l'encadrement intermédiaire et les instances représentatives du personnel. ■

1. Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques.

En savoir plus

- **LE BORE-OUT** ou l'ennui au travail : démêler le vrai du faux, *Hygiène & Sécurité du travail*, p.6-9, n°247, juin 2017.
- **RISQUES PSYCHOSOCIAUX** et document unique, *Vos questions, nos réponses*, INRS, ED 6139.
- **ÉVALUER les facteurs de risques psychosociaux : l'outil RPS-DU**, INRS, ED 6140.
- **RISQUES PSYCHOSOCIAUX. 9 conseils pour agir au quotidien**, INRS, ED 6250.

À consulter et à télécharger sur www.inrs.fr