

« On peut tout enlever à un homme si ce n'est l'ultime liberté humaine, celle de choisir son attitude face à une somme donnée de circonstances, celle de choisir son propre chemin », Viktor Frankl.

LE BROWN-OUT, NOUVEAU SYNDROME

Il y a eu le *burn-out*, le *bore-out*, place au *brown-out*. S'appuyant sur un concept électrique, réduction du voltage disponible, le *brown-out* décrit le sentiment d'inutilité que l'on peut ressentir face à des tâches perçues comme absurdes. Tour de la question avec Nadine Hemmer.



ce qui entraîne un désinvestissement progressif. Le socle commun de cette souffrance au travail est une perte de sens.

Choisir son propre chemin | Or, comme l'a bien montré le psychiatre Viktor Frankl, en s'appuyant sur son expérience de détenu dans les camps de concentration, arriver à donner du sens à sa vie, même dans des situations extrêmes, permet de faire face aux événements douloureux avec résilience. L'entreprise qui s'efforce d'assurer un environnement qui protège la santé physique et mentale des travailleurs n'est pas toujours en mesure d'offrir un cadre de travail idéal. Elle peut par contre mener une réflexion régulière sur les incohérences de son fonctionnement et y remédier.

De son côté, l'individu, pour éviter de se sentir coincé, devrait aussi prendre le temps d'interroger les missions confiées dans son travail, repérer ses propres valeurs et la manière, dont il peut ou non les mettre en œuvre. Cela lui permettra de faire des compromis et de faire aussi des choix. Même si cela signifie apprendre à vivre avec l'incertitude. L'important n'est pas de fuir des situations difficiles, mais de trouver du sens à ce que l'on vit ou de changer la situation pour retrouver du sens. En quelque sorte de faire le point en permanence sur le sens de son existence et la place du travail dans son parcours personnel... En bref, de (re) devenir acteur de sa vie !

En réalité, le *burn-out* lié à un sentiment de surcharge au travail ; le *bore-out* à celui d'ennui ; le *brown-out* à celui d'absurdité quotidienne des tâches à accomplir, témoignent d'un même malaise : une relation déséquilibrée entre ce que nous estimons avoir comme ressources et nos contraintes. Ce qui se traduit par l'impression d'avoir trop de travail, pas assez de travail ou bien encore d'accomplir un travail non productif. Les entreprises progressent dans un environnement de plus en plus complexe. Les changements organisationnels sont permanents, pas toujours concertés et souvent peu ou mal expliqués. Ceci peut entraîner une impression de déconnexion avec l'entreprise, son fonctionnement et ses valeurs. Surtout, lorsque nous estimons que les conditions de travail ne nous permettent plus de contribuer à un résultat collectif valorisé, à vivre nos valeurs ou tout simplement à exister,

COLLABORATRICE DE NOTRE MAGAZINE, DEPUIS PLUS D'UNE ANNÉE, **NADINE HEMMER** EST PSYCHOLOGUE. ELLE EST SPÉCIALISÉE EN EXÉCUTIVE COACHING ET ACCOMPAGNE LES PERSONNES QUI SOUHAITENT À LA FOIS DÉVELOPPER LEUR PERFORMANCE ET LEUR BIEN-ÊTRE.

ALLER
PLUS LOIN

Viktor E. Frankl : Découvrir un sens à sa vie avec la logothérapie (Man's Search for Meaning), J'ai lu, Paris 2013 | **Christian Bourion**, Le bore-out syndrom, quand l'ennui au travail rend fou, Albin Michel, 2016 | **Mats Alvesson & Andre Spicer**, *The stupidity paradox*, : the power and pitfalls of functional stupidity at work, Profile Books LTD, 2016 | **Définition des trois syndromes de souffrance, liées au travail** | **Le burn-out** : épuisement physique et émotionnel consécutif à une exposition prolongée à des situations de stress au travail. | **Le bore-out** est un sentiment d'ennui éprouvé face à un contenu de travail trop peu stimulant (en quantité, en contenu) | **Le brown-out**, littéralement « baisse de courant » est éprouvé par un salarié qui ne comprend pas (ou plus) son travail.