

Quand l'ennui vous guette

Aussi dangereux que le stress mais encore méconnu, l'ennui au travail peut pourtant faire de véritables ravages. C'est pourquoi il est important de redonner du sens à ses missions.

“L'ennui peut être mis en parallèle avec le stress ou la souffrance au travail. Il est en grande partie dû au management direct”, lance Philippe Rossignol, directeur général d'Amplitude (conseil en recrutement, formation et coaching). En effet, si le phénomène reste encore méconnu et relatif-

carrière, indique Scarlett Salman, sociologue qui rédige une thèse de sociologie sur le coaching pour le laboratoire IDHE (Institution et dynamiques historiques de l'économie) à Paris Ouest Nanterre. *Dans ces cas là, il y a une prescription de coaching. Cette lassitude au travail est donc liée à la monotonie et à l'absence d'autonomie. Pourtant, le travail des cadres est caractérisé par l'inverse, donc a priori, ils ne devraient pas être concernés. Chez eux, il ne s'agit pas seulement de cette forme traditionnelle de l'ennui, c'est pourquoi il est moins visible. Concernant les cadres, il est plus associé à la perte de temps.* Un phénomène caché bien que Philippe Rossignol ajoute qu'en France, le présentisme est pourtant supérieur par rapport aux autres pays de l'OCDE. Selon lui, faire acte de présence est l'un des premiers indicateurs pour permettre d'identifier une personne qui s'ennuie au travail.

Ainsi, *“les gens ne sont pas force de proposition, se contentent uniquement de réaliser les tâches qui leurs sont demandées et sont en deçà de ce qu'une direction est en droit d'attendre de ses collaborateurs*, explique le directeur général d'Amplitude. *Un autre point qui peut être un bon indicateur est l'entretien annuel*



où le salarié peut faire part de certaines difficultés dans son quotidien.”

Si les cadres ont parfois l'impression de perdre leur temps, Scarlett Salman indique que cela peut se traduire par des réunions qui semblent inefficaces, des reportings, etc. Ces tâches sont considérées comme parasitant leur travail initial. *“Dans nos sociétés, l'ennui est ce qui nous fait manquer nos vies. Chez les cadres, il y a derrière cela une injonction à la réalisation de soi, pas seulement personnelle, mais professionnelle”*, rapporte la sociologue.

REDONNER DU SENS

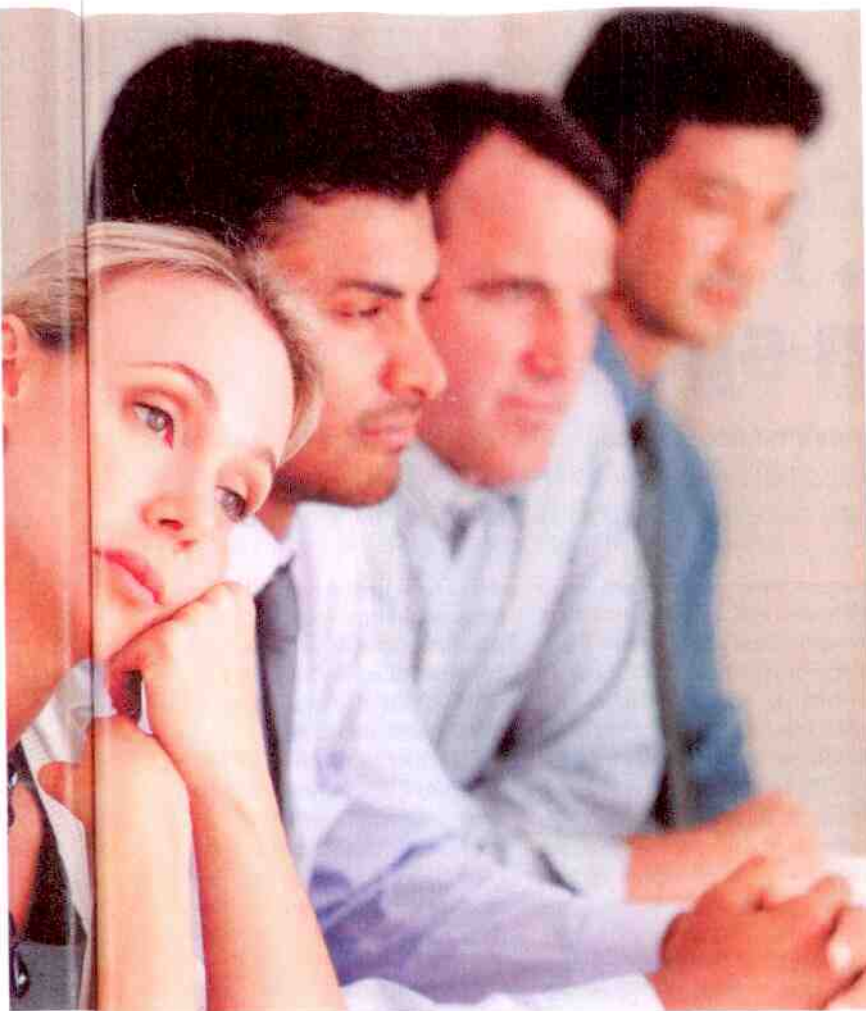
Mais comment parvenir à vaincre ce manque de motivation sans envisager d'emblée un changement d'emploi ou une reconversion ? Est-il possible de lutter contre ce phénomène ? C'est ici que le coaching intervient de

“Concernant les cadres, l'ennui est plus associé à la perte de temps.”

vement tabou en France, il peut pourtant faire des ravages et avoir des conséquences sur le travail de toute une équipe. Preuve de son ampleur, on parle aujourd'hui de “bore-out”, en référence au plus célèbre burn-out. Quels sont les signes qui permettent de l'identifier et comment y remédier ?

QU'EST-CE QUE L'ENNUI ?

Avant d'envisager de le combattre, il est nécessaire de savoir si l'on s'ennuie réellement et pourquoi. *“J'ai pu identifier l'ennui à travers le regard des cadres. Souvent, cette manifestation est liée à une insatisfaction concernant leur*



plus en plus souvent. Ainsi, Scarlett Salman explique : *“Les coachs interviennent par un discours très new age afin de traquer l’ennui. Il s’agit de demander aux cadres de se recentrer sur les tâches qui leur appartiennent en propre. L’objectif est de les aider à déléguer en se concentrant uniquement sur leur mission. En outre, les coachs vont également leur prescrire des formes de désœuvrement, de temps suspendu, pour eux. Si l’on y réfléchit bien ce sont des moments vides, où l’on ne fait rien”*, indique-t-elle. Cependant, le fait que ces instants soient prescrits implique que l’on va passer de quelque chose appelé ennui à du temps pour soi alors qu’il n’y a pas de différences dans l’acte lui-même. Il y a simplement une distinction en termes de signification sociale. Philippe Rossignol pointe quant à lui l’importance du rôle de l’en-

treprise dans des cas d’ennui de certains de ses salariés. *“Pour y remédier, les dirigeants doivent définir la vision dans laquelle ils veulent emmener leurs salariés, car souvent, cette vision n’est pas comprise ou pas partagée. Par conséquent, les gens se retrouvent en flottement car ils ne savent plus pourquoi ils travaillent, regrette le directeur général d’Amplitude. Relayer cette vision sur le terrain donne du sens à ce qu’ils font. Les salariés prennent alors plus de plaisir dans leur travail”*. Il souligne que deux éléments sont absolument indispensables : il faut créer du lien avec ses équipes et fixer les exigences de l’entreprise. *“Très souvent, j’ai affaire*

à des salariés qui se disent en manque de reconnaissance et de feedback”, indique-t-il. Mais une fois que tout a été tenté, faut-il songer à une reconversion et faire part de ses doutes à sa direction ?

EN PARLER

Un salarié qui s’ennuie ne doit pas rester seul face à cette sensation. C’est pourquoi Philippe Rossignol estime qu’il ne faut pas hésiter à aborder le sujet avec son supérieur direct : *“Je pense que lorsque l’on ressent cette lassitude dans son travail, il faut en faire part à sa direction, sans aucune ambiguïté. Le rôle du manager est d’être à l’écoute et, pour palier l’ennui de ses collaborateurs il peut tout à fait leur confier la mise en place d’une newsletter interne, la réalisation d’une opération de benchmark, etc. Ces tâches permettront de prendre plus de plaisir car souvent, ce n’est pas la tâche qui nous ennueie mais l’environnement qui l’entoure”*.

Scarlett Salman précise que, s’agissant de la définition plus classique de l’ennui dû à une

usure de la motivation, cela peut être la conséquence d’un désir de changement de poste. Ainsi, plutôt que d’admettre attendre une promotion, certains salariés diront qu’ils se sentent désœuvrés. C’est pourquoi la socio-

logue estime qu’en parler à sa direction peut être plus judicieux que d’exprimer tout de suite un désir de mobilité. Enfin, et si tout a été tenté, Philippe Rossignol recommande de ne pas *“insister et d’envisager de faire un bilan de compétences ou une formation”*.

Julie TADDUNI

“Il y a derrière cela une injonction à la réalisation de soi.”