

Extrait du SUD ÉDUCATION 37

<http://sudeducation37.fr/spip.php?article12274>

[bore-out] Transformer l'ennui mortel en révolution personnelle

- VOS DROITS AU TRAVAIL - SANTÉ, SÉCURITÉ & CONDITIONS DE TRAVAIL - BURN / BORE OUT -



Date de mise en ligne : lundi 6 juillet 2015

Copyright © SUD ÉDUCATION 37 - Tous droits réservés

source : <https://hacking-social-blog.wordpress.com/>

[bore-out] Transformer l'ennui mortel en révolution personnelle

[\[3201926556_9cb65b464e_o-1230x922\]](#)

S'ennuyer à notre époque, est-ce possible ? Malgré Internet, malgré tous les médias, malgré tous les loisirs et tous ces livres, CD, films séries par millions ? S'ennuyer alors qu'une grande majorité se dit « absolument dé-bor-dée !!! » ?

Oui

répondraient tous les enfants, les ados forcés de subir des cours ennuyeux au possible, oui répondraient les personnes qui osent encore attendre le bus ou leur rendez-vous sans un smartphone en main. Et c'est environ 30 % des salariés qui, malgré un PC à leur disposition, s'ennuient parfois jusqu'à en plonger dans la dépression.

Aujourd'hui,

on va donc parler « Bore-out » (le syndrome d'épuisement par l'ennui) un terme qui fleurit dans l'actualité sur le web et qui s'oppose au burn-out (où le salarié s'épuise par trop de travail). Ce sera notre base pour cet article, mais toutes les solutions proposées à ce problème sont applicables ailleurs qu'au travail, dans toutes situations d'ennui. Fait important, elles mènent toutes de manière plus ou moins marquées à constituer une boîte à outil pour le hacker social que vous êtes ou que vous allez devenir.

Le bore-out contraint

L'extrême

ennui ressemble à la dépression : plus on subit une activité ennuyeuse ou plus on n'a rien à faire, plus on devient apathique. Les envies, les souhaits et les désirs s'enfuient, on n'a plus de goût à rien, même les projets les plus haletants en deviennent vidés de tout intérêt tant l'ennui a contaminé notre paysage mental. La tristesse nous domine alors et, si la situation se répète jour après jour, on en vient à être désespéré et réellement dépressif.

[\[brouillard\]](#)

Comme

le brouillard, avec l'ennui on finit par ne plus voir de perspectives intéressantes, plus d'horizon, notre paysage mental est totalement embrumé, apathique

Cet ennui

n'est pas systématiquement lié au manque d'activité : par exemple, en cours, il est probable que vous l'ayez ressenti en tant qu'élève. Le professeur peut parler d'un sujet qui nous désintéresse totalement, aussi palpitant qu'une notice pour un appareil à obsolescence planifiée ; ou alors son attitude en mode « cours magistral » avec une voix

monotone, assis, sans mouvement ni surprises, tuant tout espoir de passer un moment profitable.

On a ici une

forme de bore-out contraint : l'élève ne peut pas s'enfuir du cours, il est obligé de le subir. Si le professeur, en plus d'être inintéressant, est si autoritaire qu'il est capable de mettre en colle l'élève qui ose gribouiller autre chose que sa prose, alors le bore out est encore plus infernal car d'autant plus contraint.

Il en est de

même pour les emplois non-stimulant intellectuellement : les travaux d'entretien, les métiers où l'on doit garder/surveiller des lieux, les emplois à l'usine ou aux tâches répétitives (et ça concerne aussi les cadres), etc.

Ils sont à bore-out contraint, c'est-à-dire

à ennui forcé, à la fois à cause de l'activité elle-même qui est vide d'intérêt intellectuel voire cognitif (par exemple être forcé de rester dans un lieu où l'on n'a pas de musique, pas de collègue à qui parler, bref sans aucune stimulation sensorielle) et à la fois à cause des injonctions faites au salarié/au cadre (oui, maintenant beaucoup de cadres sont aussi subordonnés que les autres à la différence qu'on leur fait croire qu'ils ne le sont pas, cf le pavé).

On ne va pas

lister les activités ennuyeuses, mais pour les jeunes qui passeraient là, au boulot on peut être amené - toute la journée - à : casser des choux fleurs, cliquer sur des cases, empiler des tranches de saumon, dire bonjour-merci-au revoir toutes les 30 secondes voire moins, rentrer des chiffres dans des colonnes, etc.

Concernant

les injonctions - explicites ou implicites - faites à l'employé pour qu'il soit maintenu dans l'ennui mortel se compte par dizaines, dans toutes sortes de métiers :

- l'interdiction de parler entre collègues,
- l'obligation de faire semblant de travailler même quand il n'y a plus rien à faire,
- l'obligation de rester debout, souriant et avenant dans les métiers d'accueil et cela même quand il n'y a personne à l'horizon depuis des heures,
- l'interdiction d'écouter de la musique (ou la radio) au casque ou sur un poste,
- l'interdiction de sortir du lieu où l'on est enfermé,
- la surveillance constante (donc la méfiance),
- l'interdiction de manipuler les objets, de se comporter, de parler, de travailler d'une façon autre que celle prescrite par l'entreprise (on le retrouve avec le lean management subit par les personnes au bureau comme chez les employés en restauration rapide, les téléopérateurs, etc.)

Bref, dans

tous les emplois où la direction à l'absolu bêtise de priver totalement ses employés de toute autonomie en imposant des modes de travail parfois totalement inefficaces. L'employé se retrouve avec un emploi de robot, vidé de toute possibilité qu'il puisse s'y intéresser.

L'ennui y est donc forcé, ce qui crée un désengagement total de l'employé vis-à-vis de son travail (et on le comprend) qui nuit en plus aux bénéfices de l'entreprise.

Les

entrepreneurs soucieux d'éviter que leurs salariés soient désengagés, donc moins productifs, plus rebelles ou totalement déprimés feraient mieux d'évincer toutes injonctions forçant à l'ennui. En résumé, ne plus surveiller, laisser l'employé autonome et le plus libre possible dans ses actions et son comportement. Et cela n'a rien d'utopique, des dizaines d'entreprises laissent le champ libre à leur employés et ça fonctionne ! (on en parle à la toute fin de [l'homme formaté](#) et [ici](#)).

Le placard : un bore-out punitif ?

Le placard, la placardisation ou mise en quarantaine est une situation où un employé est écarté de ses collègues ou de l'environnement de travail habituel, afin d'être puni. Exactement comme la mise au coin des enfants. Selon les situations, plus personne n'a le droit de parler à l'employé dans le placard, il est privé de matériel, privé de travail, souvent mis dans des lieux pas très agréables ou du moins loin de sa fonction et son prestige habituel.

Les théoriciens et chercheurs du

bore-out utilisent les témoignages de placardisation pour décrire le bore-out. Soyons clair tout de suite, nous refusons catégoriquement de classer « le placard » dans une problématique d'ennui, de manque d'activité, de dépression, pour cause de manque d'activité. Pour la simple raison que le placard est une technique de harcèlement moral, et qu'elle n'a pas à sortir de cette catégorie sans quoi on la rendrait plus acceptable aux yeux d'autrui. Le placard est une forme de harcèlement et ce n'est pas dans l'ennui qu'elle provoquerait chez l'individu que se situe le noeud du problème, mais bien dans l'aspect punitif du placard, l'isolement social, le fait qu'on veuille clairement l'humilier, le dévaloriser, le pousser à la démission, etc.

On a développé le sujet et des pistes pour contrer le « placard » dans [L'Homme formaté](#)

(à la fin, chapitre harcèlement) ; à noter que les solutions véritablement efficaces, comme dans tout cas de harcèlement, tiennent à l'entourage de la cible. Si vous voulez faire une bonne action, restez alertes sur ces questions de harcèlement (au travail comme à l'école), on a plus de pouvoir sur leur arrêt lorsque l'on n'est pas directement ciblé.

[ci-dessus : cette vidéo avait été faite pour dénoncer le harcèlement scolaire. Cependant, parfois les journées de travail ressemblent à cela pour les cibles, certes avec une agression moins « apparente » mais toute aussi violente]

Le bore-out de circonstances

Si l'on

excepte le placard qui, désolé je me répète mais c'est primordial à mon sens, est lié au harcèlement stratégique, les situations bore-out sont, selon ses théoriciens, un concours de circonstances.

Il n'y a pas assez d'activité dans

l'entreprise, on y poste beaucoup d'employés pour des raisons autres que l'activité ou encore le peu de travail effectué est fait passé comme une lourde activité. L'employé n'y est donc pas puni, il n'est pas forcément isolé et il n'est pas contraint comme on l'a vu dans le premier point.

Cependant, le bore out est là : l'ennui

prolongé cause une insatisfaction, des frustrations, un épuisement apathique. La personne a l'impression de devenir folle, elle a du mal à trouver du sens à sa vie professionnelle, elle se sent honteuse de souffrir.

«

La différence entre le burn out et le bore out, c'est la honte. Avoir beaucoup de travail est dans le vent ! Nous sommes dans une société qui valorise la suractivité. Celui qui au contraire n'est pas actif est honteux, il a la sensation de voler son salaire. Il devient même coupable. » Emmanuelle Rogier, psychologue du travail

<http://rue89.nouvelobs.com/2015/02/19/pire-burn-out-y-a-bore-out-lennui-travail-257767>

Le salarié en bore-out a donc honte de souffrir de cet ennui, parce qu'il se compare à d'autres situations professionnelles :

« Et

si c'était ça qui me démolit et me replonge dans la dépression ??????

Je sais que je vais choquer les chômeurs et autres sans le sou, mais j'ai un boulot théoriquement de rêve : bien payé, dans un domaine intéressant, avec des collègues sympas... Mais voilà, pour le moment c'est l'horreur, je n'ai presque plus rien à faire, tous les domaines techniques sont hyper-organisés, je ne fais plus que de la gestion (ma faute je n'avais qu'à pas tout si bien organiser). Et les journées sont longues comme un jour sans pain. »

<http://www.20minutes.fr/societe/1623851-20150604-bore-out-travail-journees-longues-comme-jour-pain>

Cette honte

provient du contexte social, de la crise : les salariés ont honte de souffrir, parce qu'eux, ils ont un emploi. Avoir un emploi devrait être considéré comme une chance dont on n'a pas à se plaindre. Et ce déni de la souffrance, il ne se trouve pas que dans les situations de bore-out, parfois en situation de harcèlement, d'exploitation totale, les salariés n'osent rien dire de leur souffrance parce qu'ils auraient cette

chance.

Qu'on le clarifie tout de suite : **non, ce n'est pas une « chance » d'avoir un emploi.**

Cette idée que le travail est une chance est totalement idéologique.

Avoir un emploi, c'est simplement avoir passé un contrat avec une entreprise ou une institution. Au fond, les seules chances liés à cette signature de contrat sont liés à l'argent (« super, tu vas pouvoir investir dans un collecteur d'eau pour ta maison ! »), la satisfaction des activités qui sont faites au travail (« waou, c'est super de pouvoir réaliser/organiser des services/objets pour les gens ! »), ou liées au social (« Purée, y a une sacrée ambiance à ton boulot, qu'est-ce que ça doit être sympa de se marrer comme ça ! »).

Donc, chacun a le droit, la légitimité,

d'être souffrant au travail et cela quel que soit l'argent que ça

rappelle ; tout comme chacun a le droit et la légitimité de [ne pas être souffrant au chômage](#) et d'y mener des activités plus palpitantes qu'au travail.

« Moi aussi je

suis payée à ne rien faire, beaucoup de gens me disent que c'est le boulot de rêve, mais cela a fini par me mener à la dépression (cela fait un an et demi que je travaille à ce poste). J'ai l'impression d'être

inutile ». <http://www.20minutes.fr/societe/1623851-20150604-bore-out-travail-journees-longues-comme-jour-pain>

Et quand les

personnes persistent à avoir des représentations erronées, on peut leur expliquer en quoi ce n'est pas un boulot de rêve et en quoi cela est gênant de l'avouer. Fait avec respect d'autrui, bienveillance, chacun est capable de comprendre qu'on peut avoir un statut enviable, un bon salaire, mais que le travail en lui-même n'est pas du tout ce à quoi on s'imagine.

« Quand le

chef passe, quand il entre, il m'arrive de sursauter tellement je suis dans la lune : ça va ? Tout va bien ? Oui-oui, ça va ! En fait, c'est

trop calme, c'est l'horreur ! », (uci n° 2, 0002, 2007). *Christian Bourion et Stéphane Trebucq*, « **Le bore-out-syndrom** », *Revue internationale de psychosociologie* 2011/41 (Vol. XVII), p. 319-346. DOI 10.3917/rips.041.0319

Mais

généralement, les personnes ne parlent pas de cet ennui. Au travail, ils feignent l'activité, et souffrent d'autant plus de cette mascarade.

Tout d'abord, ils ont peur de passer pour des fainéants, mais la peur qui me semble la plus tenace est celle du chômage : ils ont peur de perdre leur emploi, peur de toutes les représentations catastrophique qu'on fait du chômeur, peur qu'avouer qu'il n'y a rien à faire à son poste puisse conduire à de nombreux licenciements.

D'autres avouent leur ennui et font avec :

«

Aujourd'hui, je n'ai plus honte de dire que je m'ennuie au travail notamment depuis que j'ai lu que ceux qui s'ennuient ne sont pas les fainéants mais au contraire, ceux qui veulent faire [...] Aujourd'hui, je n'ai plus honte d'être au taquet à Duel Quiz et d'avoir franchi un bon niveau à Candy Crush. Mais demain, j'aimerais occuper un poste qui me donne envie de me lever le matin. »

<http://www.20minutes.fr/societe/1623851-20150604-bore-out-travail-journees-longues-comme-jour-pain>

D'autres employés subissant le bore-out ont réussi à regarder l'intégralité de l'excellente série Breaking bad, apportent de la lecture, passent leur temps à chatter sur le Net, surfent sur la toile mais sans grande conviction.

Que peut-on faire pour ces salariés ? Voici la réponse d'un des chercheurs du bore-out :

«

Il est souvent difficile de changer les choses sans quitter son poste. La première étape pour limiter les risques de bore-out, c'est prendre conscience de sa situation. Passer son temps à ne rien faire au bureau, emprisonne la personne dans une forme de « normalité » qui n'a rien de normale ! Prendre du recul est essentiel et salvateur. Les personnes touchées par le burn-out s'enferment dans un travail incessant, celles confrontées au bore-out s'enferment dans l'ennui. Pour une personne qui a été placardisée, hormis la démission, il n'y a malheureusement pas beaucoup d'échappatoire. Pour les autres, et notamment les jeunes, qui sont parfois employés à des postes « inutiles » au début de leur carrière, il est possible d'apprendre de cette situation. Il faut en profiter pour se développer malgré tout, sonder quelles sont ses aspirations professionnelles réelles, ce que l'on souhaite vraiment réaliser à travers son travail. Cela permet, bien souvent, de mettre en place des stratégies pour faire évoluer les choses, instaurer un dialogue avec sa hiérarchie et signaler que l'on mérite mieux qu'un poste vide de sens. Pour continuer à avancer, à s'épanouir, il faut refuser de se laisser emmurer dans l'ennui professionnel. » Christian Bourion

<http://www.psychologies.com/Travail/Souffrance-au-travail/Stress-au-travail/Interviews/Bore-out-quand-l-ennui-au-travail-rend-malade/3>

Cependant, si Christian Bourion donne ci-dessus des conseils de bon sens, il a également commis ce schéma dans une de ces études sur le bore out :

[\[tableau\]](#)

L'emploi du terme « pression » est très dangereux. **Non**, ce n'est pas de pression dont l'employé a besoin pour être heureux.

Or pour nous, le schéma devrait être ainsi :

[\[BURN-OUT-BORE-OUT-FLOW-HACKING-SOCIAL\]](#)

Chercher [le flow, devenir autotélique](#), voilà la solution !

Ce que veut nous dire l'ennui...

On dit souvent aux parents de laisser leurs enfants s'ennuyer. L'ennui serait un état important auquel les enfants devraient se confronter. Est-ce que l'on donne ce conseil juste parce qu'il faut apprendre à l'enfant que la vie est parfois grise, sans éclats d'enthousiasme, mortellement inactive ? Non.

Observez l'ennui d'un enfant. Il va d'abord se plaindre, voguer à droite et à gauche, regarder sans goût ses jouets ou les objets en présence. Il va parfois tenter des bêtises pour attirer l'attention des parents qui, décidément, n'ont pas l'air de vouloir lui donner une activité. Et d'un coup, alors qu'il s'activait sans ligne directrice, qu'il faisait des actions chaotiques, un coussin lui tombe aussi dessus. Il se met à glisser dessus, et il suffit pour le parent de dire « tiens tu fais de la luge ? » ou de donner des indices sur la représentation qu'on peut se faire de cette action pour que l'enfant soit pris dans le jeu. Une aire intermédiaire est créée, l'enfant libère sa créativité et imagine la neige, les montagnes, etc. Mieux encore, il s'amusera encore plus longtemps, avec plus d'enthousiasme que si on lui avait imposé une activité.

L'ennui est un appel à la créativité, à l'inventivité, à la recherche de nouvelles façons d'agir et d'appréhender l'environnement. L'ennui est une expérience philosophique : plus rien n'a d'intérêt, tout est plat, sans valeur, sans saveur, sans fonction, sans utilité. On en vient alors à concevoir les choses dépouillées de leurs étiquettes, dépouillé d'un « prêt à consommer ». Il y a alors un véritable renversement qui s'opère : plus rien n'ayant d'intérêt, il n'y a plus en soi de distinction entre ce qui est intéressant et ce qui est inintéressant, ce qui est important et ce qui ne l'est pas. L'expérience qu'est l'ennui fait table-rase des différentes habitudes ou attirances quotidiennes pour une activité plutôt qu'une autre. Et parce que notre table est désormais rase, on peut y mettre désormais ce que l'on veut, pour peu que l'on veuille, y placer de l'inhabituel, essayer d'autres saveurs, mélanger, tester.... Bref, l'ennui nous apporte une toile blanche qui nous invite à peindre. L'ennui est la première étape du processus créatif : brouillard mental, parfois même teinté de déprime ou de sentiments négatifs, l'esprit se débat avec les stimuli environnant pour y trouver de l'intérêt. Et par hasard, par successions d'associations parfois bizarres, par concours de circonstances étranges, on se met à rencontrer des mots, des idées, des images, des événements, des personnes qui nous inspirent. Et c'est l'« illumination ». Illumination qui chasse immédiatement ce brouillard

[\[étapes créativité cerveau psycho hacking social\]](#)

L'ennui est

aussi signe que le cerveau a fait le tour de la situation : il connaît tout ce qu'il y a à connaître de la situation dans le mode adopté, donc que plus rien ne le nourrit en fonctionnant de la sorte.

Par exemple,

on s'ennuie d'un jeu vidéo dès lors qu'on est expert du jeu, qu'on connaît et maîtrise tous les mécanismes. Dans Skyrim, la solution est, comme dans beaucoup de jeux de rôle, de « reroll », c'est-à-dire de tout recommencer à zéro, mais avec un personnage qui appréhendera le monde différemment. Cela fera du jeu une expérience différente même si on le connaît car si un guerrier peut se permettre de foncer dans le tas, reroll avec un voleur demandera d'être très prudent.

Mais le jeu

vidéo est rigide et même si on peut parfois opter pour des modes différents, l'univers reste le même, les personnages non joueurs y sont sans surprises, l'histoire est la même.

Bonne

nouvelle, ce n'est pas le cas dans la réalité. Les situations sont beaucoup plus riches et changer de « mode de jeu », « reroll » peut métamorphoser totalement l'univers - même s'il est aussi ridiculement petit qu'un bureau - dans lequel on évolue, transformant totalement au passage notre vécu de ces situations.

Le cerveau a

une faim d'ogre. Il veut qu'on lui serve des banquets épiques, grandioses, avec des saveurs qu'il ne connaît pas encore, des recettes dont il ne soupçonnait pas l'existence. Même adulte, on a soif d'apprendre, tester, expérimenter et enfin être créatif.

Nous ne nions pas que *Candycrush*

a des atouts (en tant que casual game, il doit aider à chasser les ruminations), que se distraire avec des productions de qualité comme *Breaking Bad* est sans nul doute une source de bienfait, que lire est toujours un apport pour soi, mais le cerveau a besoin de plus. De plus intense. Surtout pendant 8 heures par jour.

Le cerveau

veut partir en quête, veut du défi, de l'action, de la nouveauté, du piquant, du surprenant et surtout du signifiant. Il veut se mettre en oeuvre, ce qui a une connotation bien différente que le simple travail : il s'agit de réaliser quelque chose d'important, d'important pour soi et les autres.

C'est cette

faim inassouvie qui cause la dépression de ceux qui s'ennuient au travail - ennui contraint ou de circonstances -, c'est cette faim de [flow](#)

qu'il faut régler. Or ce flow, il ne faut pas l'attendre de l'employeur (même si certains arrivent à créer des structures à flow, cf la fin de l'homme formaté). Le flow est avant toute chose quelque chose qui se crée en soi.

Quand l'ennui mène à la créativité, au jeu, à la défense de causes et au hacking social

Nous mêlerons ici créativité, jeu, activisme et hacking social car ces domaines s'entremêlent, se nourrissent l'un l'autre, se mélangent : le jeu amorce la créativité, la défense de causes peut être conçue comme un mode de jeu particulier, le hacking social nécessite d'être créatif et il défend des causes, etc.

S'amorcer

Pour sortir

du brouillard de l'ennui et retrouver les ressources mentales nécessaires aux activités à flow, on peut s'auto-amorcer pour se mettre en mode créatif ; non seulement cela peut permettre de sortir de la déprime, mais cela ouvrira l'esprit à quantités d'idées à expérimenter.

Le principe est simple : il suffit de

tester d'autres façons de faire pour des activités complètement banales, de celles que l'on réalise souvent en mode automatique. En psychologie, dans certaines expériences, on amorce les sujets des expériences à un état créatif avec un protocole très simple : on leur demande de beurrer une tartine. Excepté que les instructions pour beurrer cette tartine sont totalement délirantes (jeter la confiture dans un bol, jeter la tartine dedans, secouer délicatement pour qu'une seule face soit recouverte, etc.). Comme pour le jeu, il s'agit d'ajouter des obstacles non nécessaires à une activité, et des obstacles amusants si possibles.

On peut

facilement se créer des amorces de ce genre : se brosser les dents de la main gauche si on est droitier, tenter de boire un café dans une assiette, écrire à la main au surligneur fluo ses brouillons de lettres administratives, nettoyer des objets avec produits paraissant incongrus (marque de café, papier journal - voire les brouillons des lettres administratives précédentes), faire sa toilette dans le noir complet, etc.

La

créativité se débloque aussi en s'exposant à des situations nouvelles, à des stimuli nouveaux. Nul besoin de partir à l'autre bout de la Terre et faire des sauts en parachute, on peut trouver de la nouveauté dans le quotidien : en goûtant des saveurs qu'on ne connaissait pas, en testant des mélanges de goûts risqués, en écoutant d'un bout à l'autre des musiques inconnues au style que l'on n'écoute pas d'habitude, en regardant aléatoirement et attentivement des vidéos sur Youtube/Dailymotion sans critère d'intérêt et de nombre de vue, en lisant des articles, des livres qui pourtant ne nous attire pas/sont

totalément inconnus/sont repoussants, en regardant des oeuvres d'art des graphismes ou même des pubs que l'on n'aime pas avec attention pour passer en revue tout ce qui nous repousse, etc.

Évidemment

toutes ces expériences, que ce soit l'amorçage ou l'exposition aux stimuli nouveaux, sous-tendent de les aborder avec l'esprit ouvert, beaucoup d'attention, de concentration et une pleine conscience. Notons au passage, qu'être pleinement conscient de situations banales apporte aussi énormément à la créativité et au bien-être.

Agir

Dans tout

environnement de travail on peut se donner des missions de « défenses de causes », et cela même sans plage horaire d'ennui. Être altruiste par exemple est un « mode de jeu » qui demande une gymnastique mentale continue, et, on l'a déjà dit, le cerveau est avide d'être sollicité.

Se mettre en

mode écolo libère tout un champ de réflexion au sujet des objets et on se retrouve vite, même dans un simple bureau à élaborer toutes sortes de techniques pour sauver de la poubelle des objets supposés morts, chercher activement des systèmes pour économiser de l'encre etc. S'en suit naturellement la bidouille façon hacker et voilà on se met à démanteler un casque pour construire un nouvel objet etc.

Attention défendre des causes, ce n'est pas

saouler les collègues de travail pour qu'ils arrêtent de consommer de l'eau en bouteille ou encore critiquer le « méchant » du service dans son dos parce qu'il n'est pas altruiste. C'est faire.

Car quand on fait - même des trucs qui

paraissent particulièrement bizarre - les gens s'interrogent, puis veulent participer (surtout dans un environnement où l'on s'ennuie, quelqu'un d'actif suscite instantanément la curiosité) et finalement ils jouent le jeu, voire apportent des idées. Et, à défaut ils participent, ça ouvre le dialogue, les occupe, surtout s'ils s'ennuient.

Le hacker

social lui, va d'abord chercher les points qui clochent dans la structure sociale et tenter de les réparer : priorité à l'humain. Alors, s'il y a du harcèlement moral dans l'air ou le moindre problème nuisant aux individus, ce sera son premier ouvrage alternatif au travail. Et c'est le genre de mission où l'on oublie que l'ennui peut exister.

Si

l'environnement humain est respecté dans l'entreprise où l'on s'ennuie, que l'on n'est pas contraint alors c'est l'occasion rêvée pour apprendre, s'entraîner ou perfectionner une [activité à flow](#)

exigeante : dessin, graphisme, théâtre, écriture voire même musique...
Pour l'anecdote, nous avons déjà connu des personnes qui, à leur travail, s'entraînaient à leur instrument de musique, produisaient du contenu pour des mouvements engagés, géraient des forums ou des activités, écrivaient planqués entre deux poubelles...

On peut

également étudier : on se prend des cours par correspondance, on se fait un programme d'apprentissage, on révise... Même dans un environnement où l'on n'a pas d'ordinateur, où le bore-out est contraint, on peut souvent glisser quelque cours, notes dans ses poches et essayer de les mémoriser pour un examen. On peut aussi faire passer ses révisions ou apprentissages à l'audio.

Game design

Considérons

un instant l'environnement de travail ennuyeux comme un jeu raté, mal conçu. Certes, nous ne pouvons pas avoir beaucoup de pouvoir pour changer le level-design et certaines mécaniques de gameplay sont difficilement transformables. Mais on peut ajouter des modes de jeu, à l'instar d'un RPG où l'on ferait un reroll (changer de classe de personnage). Ceci n'est pas une incitation au trouble de la personnalité, mais de s'essayer, ponctuellement, à agir totalement différemment. Ne serait-ce que pour voir les réactions des collègues.

On peut déjà

assez aisément changer certains termes professionnels pour amorcer une trame narrative logique. Par exemple, dans un emploi contraint où un surveillant pénible et injuste passe assez régulièrement pour traquer les « méfaits » de ses subordonnés (discuter...), on peut partir se balader et dire « qu'on part en reconnaissance », qu'on va « sécuriser le périmètre », « vérifier le terrain ». Pour l'avoir testé, les personnes - si on s'entend bien avec - vont naturellement jouer le jeu et se mettre elle-même à effectuer des missions de reconnaissance pour informer tout l'équipe et garantir la possibilité de discuter. De manière générale, libérer le vocabulaire de sa prison professionnelle donne des bons résultats et libère sa propre créativité.

On peut se

donner des rôles ponctuel : sans se l'exprimer, dans un lieu avec de la clientèle, j'ai joué avec un collègue à « madame Irma » ; il m'arrive souvent de prendre le rôle de la maniaque de l'ordre (alors que je suis bordélique), ne serait-ce que pour gagner la confiance des maniaques et petit à petit, les faire devenir moins maniaques ; On peut s'improviser coach et essayer de résoudre tous les problèmes des personnes avec qui

l'on travaille : attention le risque est d'alourdir l'atmosphère à force de parler de problèmes, donc il faut rester toujours positif. On peut s'improviser modérateur de forum et faire comme [au forum IRL des merveilleuses Geek Faeries](#) pour amorcer des conversations passionnantes et sérieuses.

[ci-dessus : Stealth Disco, être discrètement night clubber au boulot.]

Que les

patrons, responsables, chefs et autres surveillants se rassurent : mieux vaut un employé sorti du bore-out, amusé, occupé par les missions hors-sujet qu'il s'est donné qu'un employé qui attend désespérément qu'on lui confie quelque chose. L'employé autotélique que cette voie de la créativité lui permettra de construire sera un excellent employé, s'adaptant facilement, enjoué et imaginatif pouvant améliorer l'entreprise. Et il bossera quand on lui confiera quelque chose, sans mentir sur les délais, sans trainer inutilement pour passer le temps. Pour la simple raison qu'il aura hâte de revenir à ses passions et que c'est une source de motivation quasi-inépuisable.

Sources :

- *Christian Bourion et Stéphane Trebucq*, « **Le bore-out-syndrom**. La maladie honteuse d'un Occident où il n'y a plus assez de travail pour occuper les salariés, même talentueux, pendant leur temps de travail. L'absorption organisationnelle de l'inactivité concernerait maintenant 30 % des salariés. », *Revue internationale de psychosociologie* 2011/41 (Vol. XVII), p. 319-346. DOI 10.3917/rips.041.0319
- un roman très marrant qui décrit bien les (mauvaises) stratégies mises en oeuvre face à l'ennui au travail : « **absolument dé-bor-dée ! Ou le paradoxe du fonctionnaire** » Zoé Shepard
- *Cerveau et psycho mai-juillet 2015* « **libérez votre créativité** »

Des témoignages et articles sur le bore-out :

- <http://www.20minutes.fr/societe/1623851-20150604-bore-out-travail-journees-longues-comme-jour-pain>
- <http://rue89.nouvelobs.com/2015/02/19/pire-burn-out-y-a-bore-out-lennui-travail-257767>
- <http://www.psychologies.com/Travail/Souffrance-au-travail/Stress-au-travail/Interviews/Bore-out-quand-l-ennui-a-u-travail-rend-malade>
- http://www.lemonde.fr/economie/article/2015/06/01/malades-d-ennui-au-travail_4644393_3234.html

[\[l'homme formaté hacking social horizon rouge\]](#) « **l'homme formaté** » ([gratuit](#))

vous trouverez dans la partie harcèlement des techniques pour supporter le « placard », pour aider vos collègues harcelés. On donne aussi beaucoup d'exemples à la fin sur des entreprises, qui, par leur organisation, l'autonomie donnée à leurs subordonnés sont à « flow », ce

qui supprime grandement toutes les problèmes de burn-out, de bore-out, de harcèlement, d'arrêt maladies etc.