



Le bore out Il faut l'affronter

13 Mai 2022



claudio@lemarson.com
<https://www.lemarson.com>

Sommaire

Le "bore-out", la maladie de l'ennui au travail

- ❖ *Bore-out, burn-out et brown-out*
- ❖ *Les apprentis sorciers*
- ❖ *Les conséquences de la numérisation*
- ❖ *Esclaves de l'environnement : paraître*
- ❖ *L'impérialisme de la compétence*
- ❖ *Ce qui conduit au bore-out*
- ❖ *Les signes avant-coureurs*
- ❖ *Les stratégies de protection*
- ❖ *Une petite idée du futur*



30 % des personnels de grandes entreprises souffrent du bore-out (ils n'étaient que 7 % en 2000)
Les risques cardio-vasculaires sont 2,5 fois plus élevés avec le bore-out qu'avec des personnes ayant une activité "normale"

Les apprentis-sorciers

- ❖ L'automatisation, la robotisation, l'Intelligence Artificielle, créent un malaise profond, lié à l'impréparation de la nouvelle société.
- ❖ De nombreux emplois ont été supprimés, sans que les postes l'aient été : ce sont des fonctions vides, occupées par des zombies.
- ❖ Contrairement à ce que pensent les GAFAM, l'objectif de la technologie n'est pas de "libérer" les personnes du joug du travail, mais de les positionner de manière favorable, en termes d'identité et d'intérêt.
- ❖ ... et de se consacrer à des tâches plus intéressantes et en rapport avec la supériorité qu'a le cerveau humain par rapport à un algorithme.
- ❖ On a ouvert la "boîte de pandore" et on en récolte aujourd'hui les conséquences : la virtualisation sous toutes ses formes : plus on délire, plus c'est crédible, il faudrait revenir sur terre.
- ❖ Résultat : 30 % des personnels des grandes entreprises et organisations gouvernementales n'ont rien à faire de concret et souffrent du syndrome du "bore-out".



Le "bore-out" : il faut l'affronter

3 / 15

Les définitions

- ❖ Burn-out : trop de travail et volume de tâches difficile à appréhender.
- ❖ Bore-out : maladie de l'ennui (la maladie de l'absurde), vient de boredom (ennui)
 - ❖ Apparu dans le livre des suisses Peter Werder et Philippe Rothlin en 2007 : "diagnosis boreout".
- ❖ Brown-out : entreprises hiérarchisées où il est difficile de mesurer sa propre participation.
 - ❖ Certains services administratifs dans lesquels nous ne sommes que des maillons, sans information sur ce qui va "se passer après"...
- ❖ La répartition des maux n'est pas la même selon les pays.
- ❖ En Amérique du nord, le burn out est plus répandu.
- ❖ En Europe (France et pays latins), le bore-out est une calamité... cachée, dont on ne parle pas, c'est le même syndrome que "la logue maladie"...
- ❖ Le problème de base est celui du positionnement de l'entreprise par rapport aux personnes
 - ❖ L'entreprise est-elle tenue de fournir du travail aux employés ?
 - ❖ L'entreprise doit-elle se limiter à faire réaliser une tâche dans un cadre donné et n'a plus de responsabilités après ?
- ❖ Le blurring (floutage) est une autre conséquence des dérives numériques modernes.
 - ❖ Disparition de la frontière entre vie professionnelle et vie personnelle.
 - ❖ Par peur du chômage, les personnels "floutent" cette distinction pour être disponible en permanence. C'est épuisant et généralement inutile.

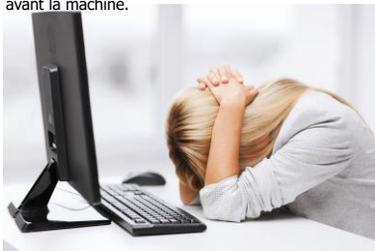


Le "bore-out" : il faut l'affronter

4 / 15

Le bore-out dans son contexte

- ❖ Les protections sociales ont explosé : l'entreprise paternaliste n'existe plus (mais pas partout).
- ❖ Instabilité chronique qui se ressent dans la vie personnelle.
- ❖ Une nouvelle maladie : les hypocondriaques numériques, résultat d'un système d'alertes généralisé : travail, vie personnelle, santé... il y a toujours un problème et on est constamment sur le qui-vive.
- ❖ On finit par prendre goût à ce stress permanent.
- ❖ Au TI, la migration vers le Cloud, s'est traduite par une perte globale de savoir-faire et la quasi-disparition de plusieurs métiers : production, système, réseaux à un niveau moindre, ce qui est mal vécu.
- ❖ Se faire remplacer par un algorithme est peut-être intéressant techniquement, mais pas vraiment attirant.
- ❖ Choc de générations, difficile à vivre et à surmonter : on est vieux à 40 ans.
- ❖ Les dépressions sont nombreuses et les "démissions psychologiques" aussi.
- ❖ Le management et le monde médical n'ont pas compris que l'être humain n'est pas fait pour le virtuel : on en paie aussi les conséquences.
- ❖ Très forte réaction contre la technologie en général : apparition de la "technologie bio" ou technologie naturelle qui place l'individu avant la machine.



Le "bore-out" : il faut l'affronter



Ce qui conduit au bore-out

- ❖ Manque ou absence de tâches bien précises à effectuer : rester inoccupé est très difficile à vivre.
- ❖ Tâches ennuyeuses ou répétitives, qui ne présentent aucun intérêt : on fait des heures...
- ❖ Quand on occupe un poste pour lequel on est surqualifié.
- ❖ Quand on occupe un poste qui n'a pas de sens réel, ni aucune mission bien claire : **responsable des opérations diverses portant sur l'environnement marketing lié au syndrome de performances induit dans le cadre stratégique et optimisé de l'entreprise...** Ca ne veut rien dire...
- ❖ Quand on stagne en termes de compétences, sans formations.
- ❖ Quand on ne fait plus son métier...mais sa carrière, situation très fréquente avec des surdiplômés très compétents et spécialisés, qui encombrant les couloirs, tout en restant à proximité des bureaux du management.
- ❖ Quand notre environnement nous contraint à ne pas réagir et à supporter... C'est sans doute la pire conséquence du "bore-out". On est prisonnier de nos propres contraintes...



Le "bore-out" : il faut l'affronter

Esclaves de l'environnement : paraître

- ❖ Le travail n'est pas seulement un accomplissement professionnel, la consécration d'un certain nombre d'années d'études et un besoin de rémunération pour faire face aux obligations.
- ❖ Il est aussi une manière d'exister, par rapport à soi-même, mais surtout par rapport à l'environnement professionnel et personnel.
- ❖ Il ne répond pas uniquement à la nécessité de subvenir à nos propres besoins, mais à des codes de société :
 - ❖ On se déplace physiquement au bureau (télétravail ?) : si ce n'est pas le cas, on est forcément au chômage (voisins, famille...).
 - ❖ On est présentable.
 - ❖ La position hiérarchique dans l'entreprise rejait sur celle que l'on occupe dans la société : notables, communautés, famille.
- ❖ L'important est de paraître : on est toujours chef de quelqu'un ou directeur de quelque chose... C'est valorisant.
- ❖ Le bore-out est d'autant plus difficile à vivre...
- ❖ Les nouvelles générations sont moins sensibles à ce positionnement.



Le "bore-out" : il faut l'affronter

7 / 15

L'impérialisme de la compétence

- ❖ Les entreprises souffrent d'un drame permanent : le positionnement réel ou supposé des employés entre eux et la manière dont leur compétence est reconnue par la hiérarchie... et valorisée.
- ❖ Règne de la compétition. Il n'y a pas de cadeaux.
- ❖ On a oublié le principe de généralisation/spécialisation chère au développement objet : on a besoin d'architectes et d'employés qui ont une vue globale et synthétique des problèmes, autant que des spécialistes d'un problème donné.
- ❖ Savoir positionner le ; à la fin d'une instruction Java ne témoigne pas nécessairement d'un QI élevé.
- ❖ L'approche synthétique est beaucoup plus difficile à maîtriser que la spécialisation : paradoxe des développeurs, qui confondent technique et science.
 - ❖ Ex : réunion de planification avec la méthode Scrum
- ❖ L'impérialisme de la supposée compétence entraîne une hiérarchisation des personnels, entre ceux qui "savent" et ceux qui savent moins...
- ❖ On a oublié que la compétence est relative, elle s'exprime "par rapport à..." et que l'on sera toujours plus ou moins compétent selon la personne à qui on se compare.



Le "bore-out" : il faut l'affronter

8 / 15

Les maux de la collaboration numérique

immediacy
Instantanéité
Tout doit être fait très vite, sans recul, le temps réel prenant le pas sur la réflexion.

Stress
Les systèmes modernes de coopération et de collaboration, multiplient le stress des employés. Alors qu'ils devraient contribuer à un meilleur équilibre des employés, c'est l'inverse qui se produit.

L'alibi de l'hyper-activité
L'hyper-activité est souvent un alibi, une attitude, dont il faut chercher les raisons, ailleurs que dans l'entreprise...

Urgence permanente
Tout est urgent, sans hiérarchisation des tâches, la perception globale du métier ne servant plus à grand chose.

On ne pourra plus se cacher
La présence professionnelle des employés va apparaître au grand jour. Et de nombreux employés, qui pour des raisons diverses ne font plus leur métier, mais leur carrière, vont être destabilisés...

Perse de savoir-faire
La présence exagérée de chatbots, va nous faire perdre une partie de notre savoir-faire. Lentement et de manière, car ils sont séduisants, ils vont partiellement nous réduire à l'état de zombie... C'est à peine exagéré...

Accessibilité
L'accessibilité permanente ne doit pas se traduire par une obligation de connexion, on peut, mais on n'est pas obligé...

Connaissance
Tout doit être fait très vite, sans recul

Performance
La recherche de performance devient une seconde nature, que l'on peut avoir l'illusion d'entretenir avec un système de collaboration.

Surcharge d'informations inutiles
Tout se mélange. L'abondance de l'informations et des événements prime sur leur intérêt, auquel on ne prend plus garde. Comme pour le Big Data, c'est le volume qui donne de la "qualité" à l'information...

Planification
L'empilement des tâches quotidiennes nous empêche de les planifier.

Multitâche
L'activité quotidienne d'un système collaboratif nous amène à fonctionner **en "bore-out" : il faut l'affronter** pas fait pour cela.

9 / 15

Le drame de la placardisation

- ❖ Mise au placard
 - ❖ 80 % des personnes touchées sont des managers.
 - ❖ Pourquoi :
 - ❖ Rachat de l'entreprise par un concurrent, ce qui met en évidence des doublons de postes.
 - ❖ Restructuration générale.
 - ❖ Quand le management doit placer quelqu'un d'autre.
 - ❖ Changement de métier de l'entreprise.
 - ❖ Changement de direction.
 - ❖ A la suite d'une mésentente publique avec un manager : il y a autant de managers stupides que d'employés incompétents. Ce n'est pas la majorité...
 - ❖ Les employés les plus compétents ou ambitieux s'accaparent les tâches les plus valorisantes et ne laissent que des miettes aux autres : une certaine forme de mépris.
 - ❖ Objectif : forcer les employés à partir, quand la législation ne permet pas les licenciements sans raisons valables.
 - ❖ Comment s'en apercevoir :
 - ❖ Quand on est écarté des réunions : 80 % ne servent à rien, mais restent les 20 % où il peut éventuellement se passer quelque chose.
 - ❖ Quand on est plus dans les boucles des courriels.
 - ❖ Quand on n'est pas au courant des dernières décisions.
 - ❖ Quand tout ce que nous proposons est systématiquement dénigré, voire ridiculisé.
 - ❖ Quand on nous retire nos moyens fondamentaux pour travailler.
 - ❖ Quand on allège notre charge de travail, déjà réduite...
 - ❖ Quand on est isolé géographiquement.
 - ❖ Quand personne ne lève la tête au restaurant d'entreprise, quand on cherche une place...

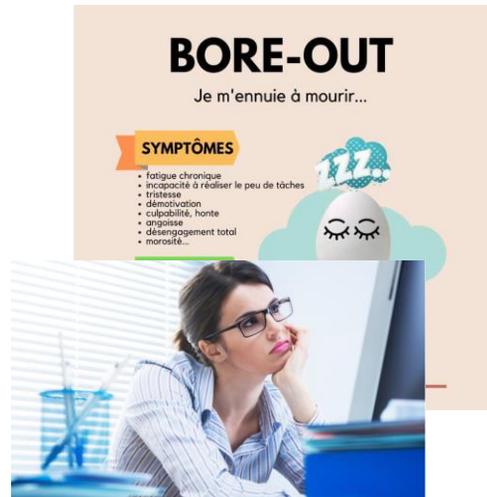


Le "bore-out" : il faut l'affronter

10 / 15

Les signes du bore-out

- ❖ On attend et on pense au vendredi dès le lundi.
- ❖ On n'est plus concerné par ce que l'on fait.
- ❖ Nos erreurs courantes augmentent, souvent liées à des pertes d'attention.
- ❖ On ne se remet plus en question : plus de challenge et on se désengage. Dans notre métier du TI, on perd très vite pied.
- ❖ Pertes de mémoire : tâches à effectuer, "deadlines" non respectées.
- ❖ Dégradation des relations professionnelles sur le lieu de travail.
- ❖ Le temps de travail est perçu comme vide et interminable : on fait des heures.
- ❖ Perte du sens de l'humour. Symptôme très significatif.
- ❖ Anxiété et peur permanentes.
- ❖ Baisse d'estime de soi. Cela vient très vite : syndrome de la "glace". On ne se supporte plus, ce qui peut aller jusqu'au suicide.
- ❖ Sentiment de honte et de culpabilité.
- ❖ Perturbations de l'identité sociale : on n'existe plus.
- ❖ Renfermement.
- ❖ Dépressions courantes.
- ❖ Tristesse.
- ❖ Cynisme.
- ❖ Agressivité.
- ❖ Symptômes physiques : fatigue permanente, mal de dos, insomnies, migraines, maux de ventre, infections fréquentes...



Le "bore-out" : il faut l'affronter

11 / 15

Les stratégies de protection

- ❖ Les réactions **négatives** (qui ne servent à rien)
 - ❖ Étirer les tâches à l'infini pour les faire durer.
 - ❖ Donner le change avec un écran toujours allumé sur des tâches professionnelles : il vaut mieux éviter les jeux vidéos et penser aux économiseurs d'écrans qui témoignent de notre inactivité...
 - ❖ Segmenter le peu de travail qui est à faire pour qu'il couvre toute la semaine : 2 jours de travail et 3 jours de simulation...
 - ❖ Fomenteur une révolution marxiste type 1917 : on se rend compte que notre sort n'intéresse que très peu le reste de l'entreprise.
 - ❖ Effectuer des allers et retours permanents vers la machine à café, vers les lieux autorisés à la tabagie et les toilettes. C'est mauvais pour la santé et parfaitement illusoire.
 - ❖ Ressasser, ruminer contre la société...



Le "bore-out" : il faut l'affronter

12 / 15

Les stratégies de protection

- ❖ Les réactions **positives** (qui peuvent servir)
 - ❖ Réagir en en parlant : collègues, management (prise d'otages éventuelle à déconseiller...).
 - ❖ Ne pas banaliser les symptômes et ne pas les mettre sur le compte d'une mini-dépression passagère, liée aux mauvais résultats du canadien ou du PSG...
 - ❖ Appliquer le principe du "personal branding" : se faire connaître, car il est plus difficile de licencier ou placarder quelqu'un de connu, que s'il ne l'est pas.
 - ❖ Si le management fait la sourde oreille, il faut envisager le départ : ce n'est pas un échec, ni une déchéance et il ne faut pas prendre sur soi tous les maux de l'entreprise.
 - ❖ Demander un congé avec retour (ou sans), pour lancer un projet personnel : le contexte aura changé entre temps.
 - ❖ Comprendre qu'une carrière n'est pas un "long fleuve tranquille" et qu'il y a des années "avec" et des années "sans".
 - ❖ On peut être patient et surtout **ne pas se déconnecter des évolutions de notre métier** : le TI est une mine d'or, même avec des ressources parties dans le Cloud.
 - ❖ **Les entreprises n'exploitent qu'un minimum de nos possibilités, car nous sommes "enfermés" dans un système qui ne nous attend pas, cela peut être l'occasion de s'exprimer et de faire valoir des qualités enfouies... que l'on ne soupçonnait pas.**

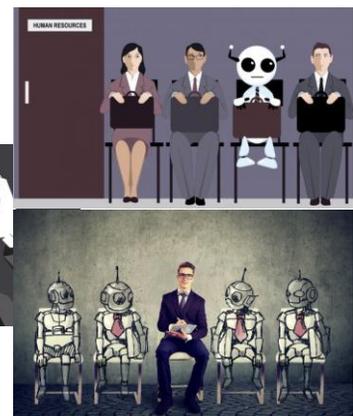


Le "bore-out" : il faut l'affronter

13 / 15

Une petite idée du futur

- ❖ On peut être (très) pessimistes.
- ❖ Deux camps s'opposent :
 - ❖ Les technophiles pour qui la technologie est une fin soi, un objectif.
 - ❖ Les technophobes, pour qui la technologie est systématiquement à rejeter.
 - ❖ Entre les deux, les réalistes ont de la peine à se faire entendre, c'est pourtant eux qui ont raison.
- ❖ Il n'y aura pas de freins à l'expansion technologique dans les 20 ans à venir et les troubles liés iront en augmentant.
- ❖ Heureusement, on se fait quelques illusions...
 - ❖ L'IA n'est rien de plus qu'une simulation de nos comportements, elle apportera des services, mais ne nous remplacera pas dans les actions cognitives.
 - ❖ La difficulté sera de faire la part des choses et de raisonner globalement : humainement et techniquement pour la positionner là où elle doit être.
- ❖ Il faut changer notre approche du travail, de l'entreprise et du rôle des êtres humains : le **partage du travail est un leurre**, ce qui compte c'est de le repenser à l'aune des services que nous apportent les technologies numériques.
- ❖ Les traumatismes liés à une mauvaise approche vont être dévastateurs, il serait temps que les ressources humaines se préoccupent du sujet...
- ❖ Heureusement, la "gig economy" progresse, les personnes se prenant en charge dans des projets individuels. Mais ça prendra du temps...



Le "bore-out" : il faut l'affronter

14 / 15



Le bore out Il faut l'affronter

13 mai 2022

Nos prochains webinaires

20 Mai 2022 :
27 Mai 2022 :
3 juin 2022 :
10 juin 2022 :
24 juin 2022 :

Les incroyables progrès des neurosciences
La calamité de l'obsolescence
IBN et la programmation des comportements réseaux
DaaS : le cloud pour les besoins complexes de données
L'assistance "intelligente au codage"



claudio@lemarson.com
<https://www.lemarson.com>

Le "bore-out" : il faut l'affronter

15 / 15