



RPS émergent : perte du sens au travail ou « Brown-out »

L'Elan Commun tient tout d'abord à préciser que la perte du sens au travail n'est pas de la responsabilité de l'agent·e mais bien une conséquence de conditions de travail dégradées ; la maladie « brown-out » n'en est que le symptôme.

80 % des agent·es publics sondé·es, ont déclaré être "régulièrement" ou "très fréquemment" confrontés à un sentiment d'absurdité dans leur travail en 2021 (source nosservices-publics.fr). Contexte Covid ? Pas si sûr, puisque ce sentiment est confirmé dans le premier [baromètre sens du travail de la fonction publique](#), publié en mars 2024. La perte de sens au travail est aujourd'hui reconnue comme faisant partie des risques psychosociaux émergents.

En 2021, la quasi-totalité de personnes interrogées (97 %) s'est déjà dite au moins une fois dans un cadre professionnel : "C'est absurde" ou "Si cela a un sens, ce n'est pas celui pour lequel je me suis engagé·e." Ce ressenti augmente avec l'âge des répondant·es. Les enquêté·es de moins de 30 ans sont 23 % à déclarer y être confronté·es très fréquemment, contre 31% entre 30 et 39 ans, 33% entre 40 et 49 ans et 35 % entre 50 et 59 ans. **Ce sentiment d'absurdité** est présent dans tous les secteurs et pour tous les statuts de répondant·es. Il l'est encore plus chez les agent·es de catégorie A. 34% d'entre elles-eux vivent cela "très fréquemment". Elles et ils sont 31 % chez les agent·es de catégorie B, 27 % au sein de la catégorie C et 21 % chez les contractuel·les.

1. Pourquoi « Brown-out » ?

Contrairement au *bore-out* - qui est un épuisement de l'agent·e par ennui -, contrairement au *burn-out* - qui vide la personne de son énergie du fait de l'amplitude de sa tâche et de la pression qu'il subit -, le **brown-out** – littéralement « baisse de courant/tension » -, **laisse la personne tout à fait alerte et capable, mais totalement démotivée et désengagée.**

Concept provenant des Etats-Unis accompagnant les « bullshit jobs » en 2013, il est repris par un français, le Dr Baumann, dans *Brown-out : quand le travail n'a plus aucun sens* en 2018. **Il définit le brown-out comme le manque de sens dans son travail quotidien**, notamment du fait de tâches absurdes et non stimulantes. Il s'agit d'une **maladie psychique** que l'on retrouve notamment chez des agent·es ayant un certain niveau d'études et de compétences, mais qui effectuent un travail dévalorisant au regard de leurs connaissances et de leurs expériences.

2. Causes

Le brown-out peut être causé par un manque de sens et le sentiment de travailler pour rien. La **répétitivité des tâches**, le **manque d'autonomie** et le **déclassement professionnel** conduisent à une perte de motivation et d'intérêt pour son métier.



De manière plus profonde, le brown-out peut aussi s'expliquer par un **désalignement des valeurs**. L'agent-e peut se **sentir en conflit avec le travail proposé**, ce qui induit une remise en question de son activité professionnelle.

Enfin, le **manque de reconnaissance**, une **communication insuffisante**, voire inexistante, et une **surcharge de travail** peuvent aussi conduire à un brown-out. Un environnement de travail négatif augmente les risques d'épuisement émotionnel et d'usure psychologique.

3. Comment prévenir ce RPS (prévention primaire)

Selon le **Code du travail - et applicable sur la partie à la fonction publique -**, l'employeur est tenu **d'assurer la sécurité ainsi que la santé physique et mentale des salarié-es/agent-es**. Les mesures préventives passent notamment par la sensibilisation et la **formation des encadrante-es** (parmi leurs missions : donner du sens au travail demandé, entretenir l'intérêt et la motivation des équipes...), un **dialogue social de qualité**, l'information des agent-es, une meilleure prise en compte de l'humain. Dans le cas du brown-out, **les RH ont également un rôle à jouer, en amont, dès les phases de recrutement** (description du poste, définition des tâches, choix des profils...). Par exemple, 54% des sondé-es en ASP ne sont pas satisfait-es de leur service RH dans le dernier baromètre social interne.

Points à ne pas négliger :

- **détecter les « signaux faibles »** Là, encore par exemple, si le baromètre social de l'ASP signale que 43 % des agent-es concerné-es perçoivent favorablement l'évolution de leur métier en 2024, cela signifie que 57% n'ont pas une vision d'évolution de leur métier qui leur soit favorable ;
- **demande la mise en place d'un GT issue de la F3SCT** (l'objectif étant d'évaluer ce risque, notamment via une enquête interne), inscrire ce risque dans le DUERP et élaborer/adapter un plan d'action de prévention ;
- **faire reconnaître le travail par l'établissement de fiches de poste cohérentes avec les missions exercées ;**
- **exiger la réorganisation des locaux de travail** via la consultation des instances locales et la mobilisation d'expert-es extérieur-es y compris les locaux sociaux (salle de pause, locaux syndicaux,...) ;
- **demande une meilleure communication interne.**

La communication peut prévenir le brown-out, à condition qu'elle ne soit pas futile, voire inutile (réunion programmée - et non pas inopinée - à durée limitée mais pertinente). Stopper le déferlement de courriels entre chef.fe de service et agent-e. Donner du sens à l'affichage dans les espaces partagés.

4. Déceler les symptômes → Prévention secondaire

Malgré un chiffre alarmant cité en introduction, il est assez difficile de détecter cette maladie et peu d'études sont réalisées à ce sujet. Le fait est que la pathologie agit comme un poison qui se diffuse



petit à petit dans le corps. **À l'inverse du burn-out, la perte du sens au travail ne provoque souvent pas d'état de crise et ses symptômes sont moins visibles et plus diffus.** Un·e travailleur·se pris·e de *brown-out* peut continuer d'effectuer ses missions correctement, ce qui rend le phénomène moins facile à identifier.

Alors, comment repérer un cas de *brown-out* dans sa structure si l'on se base sur un tel constat ?

Certains symptômes sont détectables, même si les signaux sont faibles. Parmi eux, il y a la crise existentielle, la démotivation, la détérioration des relations professionnelles et l'isolement, l'anxiété, la fatigue, l'irritabilité, le manque de concentration, la multiplication des arrêts de travail... La liste est longue, mais ces symptômes physiques et émotionnels peuvent aussi être le signe d'autres pathologies. Il convient donc de mobiliser les acteurs de prévention : assistant·es de service social et médecin du travail. Ce dernier signera au besoin un **arrêt de travail**.

Certaines situations nécessiteront un arrêt de travail, une d'adaptation de poste, voire une enquête administrative. Selon la situation, un·e membre de la F3SCT peut apporter des informations sur les conditions de reconnaissance et d'indemnisation de la maladie, sur les possibilités de formation professionnelle, de réduction de temps de travail, Dans tous les cas, les élu·es de *l'Elan Commun* doivent s'assurer que l'agent·e ne baigne pas dans un climat de **management toxique**.

5. Prévention tertiaire : le parcours du combattant

La prévention est d'autant plus importante qu'une fois installée, ces affections psychiques sont très difficiles à faire reconnaître comme maladies professionnelles. À l'instar du burn-out, **le brown-out n'est pas inscrit aux tableaux des maladies professionnelles indemnissables**. Seule possibilité pour l'agent·e : apporter la preuve de la matérialité des faits et qu'il existe un lien de cause à effet entre sa maladie et l'activité professionnelle exercée.