

Le « burn-on »... ça vous parle ?

Le « burn-out » est dorénavant un phénomène bien connu des managers et des responsables RH. Le « burn-on » est, lui, beaucoup plus confidentiel et invisible. Pourtant, ses conséquences sur le bien-être des salariés sont tout aussi graves et délétères.

Le "burn-on" décrit le mécanisme par lequel un salarié continue à se tuer à la tâche même s'il est émotionnellement et physiquement épuisé. Il accomplit brillamment toutes les missions qui lui sont confiées, enchaîne les réunions, répond à tous les mails et notifications, travaille durant ses (rares) vacances et reste au bureau jusqu'à pas d'heure... même s'il est au bord de l'implosion. En effet, les personnes en « burn-on » brillent par leur productivité et leur implication professionnelle, ce qui donne souvent l'impression qu'elles sont épanouies.

Mais la réalité est tout autre. Fatigue extrême, troubles du sommeil, peur de décevoir ses collègues et ses supérieurs hiérarchiques, incapacité à séparer ses vies professionnelle et privée... Les symptômes du « burn-on » sont multiples, ce qui les rend difficilement détectables. Ils s'apparentent toutefois à ceux d'une dépression cachée.

Le « burn-on » peut conduire au « burn-out » étant donné que celles et ceux qui en souffrent sous-estiment leur mal-être. Ils minimisent leur fatigue et leur fragilité émotionnelle, ou l'imputent à d'autres facteurs qu'au travail. Mais le « burn-on » n'évolue pas systématiquement en « burn-out » : certaines personnes en sont victimes pendant des années sans pour autant les empêcher de se rendre chaque jour au bureau. Ce qui explique pourquoi ce phénomène est encore mal appréhendé par les pouvoirs publics et les entreprises.

Si les effets du « burn-on » sont plus pernicioseux que ceux du « burn-out », la prévention est primordiale dans les deux cas. Il est primordial de prendre conscience que si le travail « consomme » la majeure partie de notre temps de vie, il ne doit pas pour autant être notre activité essentielle, seule signature de notre identité. Le repositionner comme un temps parmi d'autres, familiaux, sociaux, de loisirs, tout aussi importants, est fondamental pour ne pas le laisser nous « consumer ». Être à l'écoute de ses ressources, ne pas tirer sur la corde, et ne pas céder à la pression hiérarchique, est tout aussi vital. **Chercher du soutien auprès des collègues, rejoindre des collectifs de lutte, et agir ensemble pour ne plus subir seul reste encore le plus sûr moyen d'échapper définitivement à ces deux « burn » !**

