

## DIAGNOSTIC DU BORE-OUT CHEZ LES AGENTS DE L'ADMINISTRATION PUBLIQUE CONGOLAISE : CAS DES AGENTS DU MINISTÈRE DE L'EMPLOI, TRAVAIL ET PRÉVOYANCE SOCIALE ET DU TOURISME

François FULA BUANA NTAMBUE  
Université de Kinshasa, R. D. Congo  
[emefranfulabuana@gmail.com](mailto:emefranfulabuana@gmail.com)

**Résumé :** L'inadéquation entre le profil de l'individu et de l'emploi amène plusieurs conséquences néfastes. L'une de ces conséquences serait l'épuisement par ennui au travail (le bore-out), certains travailleurs n'éprouvent plus ce sentiment de se réjouir au travail mais plutôt de s'ennuyer. Le travail ne leur apporte plus quelque chose de plus dans leur vie au-delà de l'aspect rémunération mais uniquement de la souffrance. Ils accusent d'être mis au placard, de manque d'activités, l'ennui, le stress et qui provoque les sentiments de démotivation, d'anxiété, d'isolement, de culpabilité et de tristesse dans le cadre professionnel. C'est une souffrance considérable pour celui ou celle qui traverse ces épreuves. Une personne épuisée d'ennui au travail l'est dans la discrétion, la honte et la durée, elle peut finir par se convaincre qu'elle mérite ce qui lui arrive, elle perd l'estime de soi et ça le grignote peu à peu. C'est dans cette optique que s'inscrit la présente recherche qui a porté sur 150 agents de l'administration publique congolaise. Les données résultats ont révélé que les agents de l'administration publique congolaise s'ennuient au travail, en d'autres termes, les agents de ces deux ministères sont épuisés professionnellement par l'ennui (l'insuffisance du travail).

**Mots-clés :** Bore-out, burn-out, diagnostic, administration publique.

### DIAGNOSTIC OF BORE-OUT AMONG CONGOLESE PUBLIC ADMINISTRATION AGENTS: CAS AMONG AGENTS OF THE MINISTRY OF EMPLOYMENT, LABOR AND SOCIAL WELFARE AND TOURISM

**Abstract:** The mismatch between the profile of the individual and the job leads to several harmful consequences. One of these consequences would be exhaustion from boredom at work (bore-out), some workers no longer feel this feeling of rejoicing at work but rather of being bored. Work no longer brings them anything more in their lives beyond the remuneration aspect, but only suffering. They accuse being put in the closet, lack of activities, boredom, stress and which causes feelings of demotivation, anxiety, isolation, guilt and sadness in the professional setting. It is a considerable suffering for the one who goes through these ordeals. A person exhausted from boredom at work is so in discretion, shame and duration, she can end up convincing herself that she deserves what is happening to her, she loses self-esteem and it eats away at her little by little" It is in this perspective that this research is inscribed, which focused on 150 agents of the Congolese public administration. The data results revealed that the agents of the Congolese public administration are bored at work, in other words, the agents of these two ministries are professionally exhausted by boredom (insufficient work).

**Keywords:** Bore-out, burn-out, diagnosis, public admission.

## Introduction

Le monde du travail permet à l'homme de s'épanouir, d'avoir des responsabilités, donc se sentir important et comme contribuant à la vie commune en société. Il lui permet également de découvrir le monde et de s'enrichir intellectuellement. C'est aussi un lieu de rencontre et d'échange avec lui. Baumann (2016), souligne que le travail se trouve au centre de la vie et dans les sociétés occidentales, la valeur du travail revêt une importance considérable dans l'équilibre intime de chacun. En effet, certains travailleurs n'éprouvent plus ce sentiment de se réjouir au travail mais plutôt de s'ennuyer. Le travail ne leur apporte plus quelque chose de plus dans leur vie au-delà de l'aspect rémunération mais uniquement de la souffrance. Dans ce même ordre d'idée Daignault (2019), déclare que le travail peut être source d'épanouissement ou source de stress. S'occuper de notre santé psychologique est donc nécessaire. Ils accusent d'être mis au placard, de manque d'activités, l'ennui, le stress et qui provoque les sentiments de démotivation, d'anxiété, d'isolement, de culpabilité et de tristesse dans le cadre professionnel. C'est une souffrance considérable pour celui ou celle qui traverse ces épreuves. Une personne épuisée d'ennui au travail l'est dans la discrétion, la honte et la durée, elle peut finir par se convaincre qu'elle mérite ce qui lui arrive, elle perd l'estime de soi et ça le grignote peu à peu. » Jordana cité par Descamps (2019). Toutefois, on entend fréquemment parler du burnout. Ce dernier n'est pas encore reconnu comme maladie psychosociale, pourtant il n'est pas récent. Déjà, Rifkin (1995) avait prédit une pandémie de l'inactivité organisationnelle. Le bore-out syndrome est un problème psychosocial lié au milieu du travail un peu connu mais qui pourtant, atteint plus de 30% de la population active en Europe. (Bourion, Trébucq, 2011). Celui-ci peut engendrer des conséquences dramatiques allant jusqu'à la souffrance psychique. Des problèmes somatiques peuvent apparaître tels que le mal de tête, de ventre, les sensations de malaise ou les vertiges » (Baumann, 2016) voire la dépression (Bourion, 2016). Selon une étude anglaise de 2010 (Britton et Shipley) intitulée « bored to death » « s'ennuyer à mourir » explique que les salariés qui s'ennuient au travail présentent un risque deux à trois fois plus élevé d'accidents cardiovasculaires que ceux dont l'emploi est stimulant.

S'ennuyer à mourir. Une expression pleine de sens pour de nombreux salariés qui n'ont pas, ou peu, de choses à faire au travail. Fatigue, déprime, baisse de l'estime de soi... attention au bore-out ! Passer ses journées à « tuer le temps » serait aussi mauvais pour la santé que trop travailler. Passer son temps à regarder l'heure défiler, faire durer ses pauses-café, naviguer sur internet sans but précis. Nous avons tous été confrontés, au moins une fois, à ces situations lors d'un creux d'activité au travail. Mais, pour certain, l'ennui est quotidien et peut vite devenir insupportable. Anxiété, fatigue, déprime. Le bore-out est proche. Alors que le burn-out ou épuisement professionnel lié à un trop plein d'activité, fait l'objet d'une lente démarche de reconnaissance en tant que maladie professionnelle, l'ennui au travail demeure tabou. Pourtant, occuper un poste où il n'y a rien à faire peut devenir un supplice. Car derrière l'oisiveté au bureau se cache un véritable manque de stimulation intellectuelle et paradoxalement, stressant. Avouer que l'on s'ennuie au travail alors qu'on est payé est très mal vu, ce n'est pas politiquement correct. Surtout de nos jours, puisqu'avoir un job apparaît déjà

comme une chance incroyable suite au chômage élevé dans notre pays. Celui-ci déclare s'ennuyer au travail par manque d'être bien occupé. Alors dire, en plus, que l'on souffre de cette situation, c'est inconcevable. A cela s'ajoute une forme d'autocensure. Dans le cas du burn-out, on tente de minimiser sa surcharge de travail, dans le cas du bore-out, on tente de minimiser son ennui. Le bore-out constitue une telle souffrance pour de nombreux salariés de la fonction publique par manque d'implication dans leur travail actuellement en République Démocratique du Congo. Cependant, la plupart des agents de l'administration publique arrivent largement en retard sur le lieu de travail et d'autres quittent très tôt avant l'heure de clôture de leur travail et à la fin du mois, ils exigent la totalité de leur rémunération. Fort de ce constat, nous avons estimé opportun de pouvoir mener cette étude afin de faire un état de lieu sur l'épuisement professionnel par l'ennui au sein de l'administration publique congolaise, d'identifier les causes et de proposer de pistes de solution. Au regard de ce qui précède, notre étude se concentre au tour des préoccupations suivantes : Les agents de l'administration publique congolaise seraient-ils ennuyés dans l'exercice de leur travail ? Quelles sont les causes de cet épuisement au travail par l'ennui chez les agents de l'administration publique congolaise ? Quelles sont les variables sociodémographiques qui modulent sur le bore-out des agents de l'administration publique congolaise ? Face à ces questions, nous avons émis les hypothèses suivantes : Les agents de l'administration publique congolaise seraient ennuyés dans l'exercice dans leur travail. Le bore-out aurait comme causes : le manque de travail suffisant, les tâches répétitives et monotones, le décalage entre compétence et niveau d'exigence chez les agents de l'administration publique congolaise. Les variables sociodémographiques qui influencent le bore-out seraient le niveau d'étude, l'âge, le genre et l'état-civil chez les agents du ministère de l'emploi, travail et prévoyance sociale.

## **I. Cadre théorique**

### ***1.1. Définition du bore-out***

Le terme de bore-out est né en 2007 et a été repris, pour la première fois, dans le livre intitulé 'Diagnose Bore-Out' de Peter Werder et Philippe Rothlin, respectivement Docteur en Philosophie, et consultant en affaires. Les auteurs y définissent ce malaise comme un trouble psychologique survenant par l'ennui que l'on peut éprouver au travail (Werder et Rothlin, 2007). Cet ennui est engendré par des tâches insignifiantes ou alors monotones effectuées sans grand effort pouvant être un facteur de gratification. Selon Werder et Rothlin, le bore-out est le résultat de trois facteurs qui sont : l'ennui, l'absence de défi et le désintérêt. Ce n'est en aucun cas la paresse, souvent évoquée par la plupart des salariés n'ayant aucune compassion ou compréhension pour les personnes atteintes de bore-out, mais plutôt la frustration de se sentir inutile et incapable de contribuer au développement et à l'épanouissement de l'entreprise ou de l'organisation. Selon Rothlin (2008), la plus simple définition du terme bore-out est le contraire de celle du burn-out. C'est-à-dire un épuisement professionnel par l'ennui au travail, provoquant une insatisfaction personnelle et entraînant une souffrance psychologique équivalente ou similaire à celles éprouvées lors d'un burn-out. Les expressions « s'ennuyer à mourir » ou « tuer le temps » sont souvent liées à l'état de bore-out, le travail pouvant se transformer en supplice. Car

L'oisiveté cache, en général, un manque de stimulation intellectuelle généralement dévalorisant et paradoxalement très stressant dans le temps. Fuir l'ennui par des habitudes palliatives comme le grignotage, la consommation excessive de cigarettes, d'alcool ou même de médicaments montre que le risque n'est pas que psychique mais peut entraîner des problèmes physiques importants et irréversibles (Rothlin, 2008). En résumé, le bore-out est une nouvelle pathologie du travail, un épuisement professionnel causé par l'ennui au travail. Il provoque une baisse de motivation, une perte de confiance en soi et un manque de reconnaissance. Pour nous, le bore-out c'est un état d'ennui profond créé par le sous-emploi des capacités intellectuelles, la sous sollicitation des compétences, qui crée une baisse de motivation, une insatisfaction personnelle et qui peut développer les symptômes similaires à ceux du burn-out.

### **1.2. Cause du bore-out**

Selon Bourion (2016), il n'existe qu'une seule et véritable cause au bore-out. Il s'agit du décalage entre les droits normatifs et extrêmement rigides liés au travail par le code du travail avec les besoins réels et économiques du marché en éternel mouvement, réinventant ainsi la façon de travailler de jour en jour pour rester compétitif dans un marché désormais non plus local, mais national, voire international quand celui-ci n'est pas mondial, donc global, et la sécurité au travail nécessaire pour satisfaire ses besoins.

### **1.3. Profil type du bore-out**

Il semble que sur le profil type d'un travailleur en bore-out, plusieurs visions sont proposées avec des points de convergences mais également de divergences. D'après Baumann (2016), il n'y a pas de profil type de personnes susceptibles de tomber en bore-out. Le risque est plutôt lié au secteur dans lequel l'individu travaille. En effet, selon lui, les métiers où l'on demande des compétences spécifiques, tel que l'artisanat est plus touché. Une fois que l'on supprime ou limite les activités qui permettent au travailleur d'utiliser ses compétences pratiques, il ressent des frustrations qui peuvent tendre vers un bore-out. Bourion (2016) soutient également le fait que le risque soit lié aux différents secteurs, mais il voit au-delà du secteur de compétences pratiques de l'artisanat, il fait la différence entre trois secteurs d'activités différents : le secteur de la fonction publique, les PME et les grandes entreprises. Ceux-ci sont concernés par le bore-out, mais pour différentes raisons. D'après lui, de façon chronique, il y a un très grand volume de postes sans activité ou à faible activité dans la fonction publique, car c'est un problème de statut. Dans les PME, le bore-out est plutôt lié à la nature du travail, et dans les grandes entreprises, c'est un problème de droit du travail. Le site [spmtarista.be](http://spmtarista.be), publié dans *psychologies magazine* (2017), soutient que tous les travailleurs ne réagissent pas de la même façon devant celui-ci. Certains vont pouvoir être créatifs et s'adapter aux situations en envisageant différentes solutions pour combler l'ennui.

#### *-Vision sociétale du bore-out*

Dans notre société, le travail permet de se créer une identité sociale et d'être valorisé. Lors de rencontres entre différentes personnes, les questions fréquemment

abordées tournent autour du travail et ce que nous faisons dans la vie. En outre, nous sommes dans une ère où la productivité importante et la suractivité au travail sont signes d'ambition. Par ailleurs, avouer que l'on s'ennuie au travail est incompréhensible pour les autres travailleurs. De ce fait, oser avouer son ennui est une provocation suivie d'un risque de rupture sociale pour l'individu qui est obligé de garder sa souffrance. Or, cela permettrait d'avancer vers la reconnaissance du bore-out comme maladie psychosociale et serait d'autant plus bénéfique pour l'individu, notamment au niveau administratif, financier et des conséquences psychologiques. Car, on se sent moins seul et anormal lorsque la maladie dont on souffre est reconnue, admise par tous, et gagnes-en quelque sorte une reconnaissance sociale. (Baumann, 2016).

#### ***1.4 La prévention du bore-out au travail***

L'essence même d'une relation de travail réside dans les obligations réciproques auxquelles l'employeur et le salarié se soumettent lorsqu'ils signent un contrat de travail. Ces obligations consistent principalement pour l'employeur à fournir au salarié des missions suffisantes et les moyens de les exécuter et au salarié à les réaliser (Werder, 2008). D'après la jurisprudence, le fait qu'un employeur ne fournisse pas à son salarié un travail suffisant peut justifier la rupture du contrat de travail à ses torts même si le salarié est rémunéré (Cass. 2015). De son côté, le salarié ne doit pas attendre que son employeur ou son supérieur hiérarchique lui fournisse du travail. Il peut aussi en parler à ses collègues pour s'informer si cette absence ou insuffisance de travail est générale ou ponctuelle. Dans tous les cas, c'est à lui de parler pour qu'on sache que l'absence de travail est pesante et à des effets négatifs sur son moral. Il peut solliciter de nouvelles missions compatibles avec ses compétences ou solliciter une formation adaptée et performante. À défaut d'être entendu par sa hiérarchie, le salarié doit se rendre à la médecine du travail pour faire constater son mal-être. Toutes ces démarches sont essentielles pour établir les défaillances de l'employeur dans la non-fourniture de travail et les conséquences psycho-sociales vécues par le salarié. Par conséquent et à titre préventif, l'employeur doit tout mettre en œuvre pour assurer et protéger la santé physique et mentale de ses salariés, sous peine de se voir condamner pour non-respect de son obligation de résultat.

En France, les juges ont depuis peu fait évoluer la jurisprudence sur l'obligation de sécurité de résultat de l'employeur en reconnaissant que le fait d'avoir pris les mesures nécessaires pouvait, selon les cas, permettre à l'employeur de ne pas manquer à son obligation de sécurité de résultat (voir l'article « Obligation de sécurité de résultat : assouplissement en matière de harcèlement moral »). L'ennui au travail mine ceux et celles qui en sont victimes. Les tribunaux ont eu à juger de nombreux cas dans lesquels le salarié était victime d'épuisement professionnel provoqué par une surcharge de travail et de pressions exercées par la hiérarchie. A l'opposé, les mêmes juridictions découvrent depuis peu la mise à l'écart du salarié à qui il est confié des tâches sans intérêt ou non convenues générant ennui et troubles psychosociaux. Lorsque le salarié établit la matérialité des faits invoqués, les juges considèrent que la non-fourniture de travail par l'employeur est une atteinte à la dignité humaine. En effet, il répond d'un double manquement : le premier est de ne pas fournir au salarié

le travail convenu et les moyens de le réaliser, le second est de ne pas avoir protégé la santé mentale et physique du salarié victime du syndrome de l'ennui au travail.

## 2. Cadre méthodologique

Afin de vérifier nos hypothèses, nous avons opté pour la méthode d'enquête afin de déceler l'ampleur du bore-out appuyé par un questionnaire comme technique de récolte des données. Notre questionnaire, élaboré en français et conformément aux objectifs assignés à notre étude, comprend en dehors de 4 questions d'identité, 12 questions pour avoir les avis des agents de l'administration publique congolaise sur le bore-out ou l'ennui au travail. Pour nous assurer de la validité de notre instrument, nous avons effectué une descente préliminaire au ministère de l'emploi, travail et prévoyance sociale pour soumettre à 10 travailleurs notre instrument d'étude. A l'issue de cette enquête préliminaire, ceux-ci ont répondu à toutes les questions sans difficulté. Les protocoles de ces agents n'étaient pas pris en compte dans les données finales traitées après l'enquête proprement dite. Dans le traitement des données, en plus du pourcentage, nous avons utilisé le test de Chi-carré. L'échantillon d'étude est de nature probabiliste et plus précisément aléatoire simple. Il est constitué de 150 agents du ministère de l'emploi, travail et prévoyance sociale et du ministère de tourisme dont les caractéristiques sont présentées dans le tableau suivant :

Tableau n° 1 : Répartition des sujets en fonction de leur genre, âge, niveau d'étude, état-civil et ministère d'appartenance

Variables sociodémographiques	Indicateurs des variables sociodémographiques	Indices statistiques	
		f	%
Genre	Masculin	105	70
	Féminin	45	30
	<b>Total</b>	<b>150</b>	<b>100</b>
Age	18-25 ans	25	16,7
	26-35 ans	35	23,3
	36-47 ans	60	40
	48 et plus	30	20
	<b>Total</b>	<b>150</b>	<b>100</b>
Niveau d'étude	D6	23	15,3
	G3	55	36,7
	L2	72	48
	<b>Total</b>	<b>150</b>	<b>100</b>
État-civil	Célibataire	40	26,7
	Marié	99	66
	Divorcé	8	5,3
	Veuf	3	2
	<b>Total</b>	<b>150</b>	<b>100</b>
Ministère d'appartenance	Min. Emploi, Travail et Prévoyance Sociale	98	65,3
	Min. Tourisme	52	34,7
	<b>Total</b>	<b>150</b>	<b>100</b>

L'échantillon de notre étude est majoritairement constitué des hommes (70%), des mariés est de (66%) et du ministère d'emploi, travail et prévoyance sociale est de (65,3%) concernant les variables sociodémographiques genre, état-civil et ministère



d'appartenance. S'agissant des autres variables sociodémographiques retenues (âge et niveau d'étude), aucune majorité ne s'est dégagée car, les sujets se répartissent dans chacun des indicateurs de variables avec moins de 50%.

### 3. Résultats

#### 3.1. Présentation et analyse globale des résultats

Nous allons présenter les résultats de notre travail de façon globale hypothèse par hypothèse. Notre première hypothèse est stipulée comme suit : « Les agents du ministère de l'emploi, travail et prévoyance sociale seraient épuisés professionnellement par l'ennui ». Elle est éprouvée avec les questions 1, 2, 3, 4, 5, 6 et 8 de notre questionnaire.

Question 1. Êtes-vous occupé dans vos attributions pendant votre travail ?

**Tableau n°2 : Attribution pendant le travail**

Occupation pendant le travail	f	%
OUI	68	45,3
NON	82	54,7
<b>Total</b>	<b>150</b>	<b>100,0</b>

Il ressort de ce tableau n° 2 que plus de la moitié de nos enquêtés déclare ne pas être occupée dans les attributions dans leur travail (82 sujets soit 54,7% de notre échantillon) et 68 sujets soit 45,3% autres de notre échantillon disent le contraire.

Question 2. Êtes-vous trop peu sollicité par vos chefs ?

**Tableau n°3 : Sollicitation au travail**

Etre sollicité au travail	f	%
OUI	102	68
NON	48	32
<b>Total</b>	<b>150</b>	<b>100,0</b>

Il ressort de ce tableau n° 3 que la majorité de nos enquêtés 102 sujets soit 68% de notre échantillon disent être trop peu sollicités par leurs chefs et 48 sujets soit 32% de notre échantillon ne sont pas trop sollicités par leurs chefs.

Question 3. Vous ennuyez-vous au travail ?

**Tableau n°4 : Sollicitation au travail**

Être sollicité au travail	F	%	Justifications	f	%
OUI	115	76,7	Par manque de beaucoup de travail	106	43,3
			Mes compétences ne correspondent pas avec mon poste de travail.	91	37,1
NON	35	23,3	Je n'ai pas beaucoup de travail.	32	13,1
			Je travaille et je réalise ce qu'on me demande de faire.	16	6,5
<b>Total</b>	<b>150</b>	<b>100,0</b>		<b>245</b>	<b>100</b>

Il ressort de ce tableau n° 4 que la majorité de nos enquêtés 115 sujets soit 76,7% de notre échantillon s'ennuient au travail et 35 sujets soit 23,3% de notre échantillon n'ennuient pas au travail. Les premiers justifient leur ennui par manque de beaucoup de travail à faire (43,1% des réponses), de l'inéquation entre leurs compétences et le poste de travail occupé (37,1% des réponses) et de l'insuffisance du travail (13,1% des réponses). Tandis que les deuxièmes ne s'ennuient pas au travail, car ils réalisent ce qu'on leur demande de faire (6,5% des réponses).

Question 4. Vous arrive-t-il de faire semblant de travailler quand vous n'avez rien à faire ?

Tableau n°5 : Simulation de travail

Réalisation du travail	F	%
OUI	129	86
NON	21	14
<b>Total</b>	<b>150</b>	<b>100,0</b>

Il se dégage de ce tableau n°5 que la majorité de nos enquêtés font semblant de travailler (86 des réponses de notre échantillon) contre 14% de l'avis contraire.

Question 5. Vous sentez-vous fatigué après un jour de travail même quand vous n'avez pas exécuté de tâches importantes ?

Tableau n°6 : Fatigue au travail

Fatigue au travail	f	%
OUI	142	94,7
NON	8	5,3
<b>Total</b>	<b>150</b>	<b>100,0</b>

Les résultats de ce tableau montrent que la majorité de nos enquêtés sont fatigués tous les jours après leur travail même s'ils n'ont exécuté aucune importante (94,7% des réponses) contre 5,3% de l'avis contraire.

Question 6. Êtes-vous insatisfait de votre travail ?

Tableau n°7 : Attitude envers le travail

Insatisfaction au travail	f	%
OUI	136	90,7
NON	14	9,3
<b>Total</b>	<b>150</b>	<b>100,0</b>

Il se dégage de du tableau n°7 que le taux de satisfaction (90,7% des réponses) est plus important que celui d'insatisfaction (9,3% des réponses).

Question 8. Seriez-vous en mesure de faire votre travail plus rapidement ?

Tableau n°8 : Être en mesure de faire rapidement le travail

Faire le rapidement le travail	f	%
OUI	116	77,3
NON	34	22,7
<b>Total</b>	<b>150</b>	<b>100,0</b>



Il se dégage du tableau n°8 que la capacité de travailler rapidement (77,3% des réponses) domine substantiellement notre échantillon. Notre deuxième hypothèse est stipulée comme suit : « Le bore-out ou l'ennui au travail des agents du ministère de l'emploi, travail et prévoyance sociale auraient comme causes le manque de travail, les tâches répétitives et monotones, la baisse d'activité, le décalage entre compétence et niveau d'exigence, le conflit avec les collègues et le changement de dirigeant ». Elle est éprouvée avec les questions 7, 9, 10, 11 et 12 de notre questionnaire.

**Question 7. Vous demandez-vous quel sens ou quel intérêt a votre travail ?**

*Tableau n°9 : Intérêt pour le travail*

Intérêt pour le travail	F	%
OUI	55	36,7
NON	95	63,3
<b>Total</b>	<b>150</b>	<b>100,0</b>

Les résultats du tableau n°9 renseignent qu'il y a plus de désintérêt (63,3% des réponses) que d'intérêt (36,7% des réponses) pour le travail au ministère de l'emploi, travail et prévoyance sociale.

**Question 9. Utilisez-vous des réseaux sociaux (tels que Facebook, Whatsapp, instagram et télégramme) à des fins personnelles ou écrivez-vous des courriers électroniques privés pendant votre travail ?**

*Tableau n°10 : Utilisation de réseaux sociaux*

Utilisation de réseaux sociaux	f	%
OUI	116	77,3
NON	34	22,7
<b>Total</b>	<b>150</b>	<b>100,0</b>

L'exploitation des réseaux sociaux à des fins privées et l'envoi des courriers électroniques privés pendant le travail occupent beaucoup plus les heures de travail (77,3% des réponses) aux deux ministères que les activités professionnelles elles-mêmes (22,7% des réponses).

**Question 10. Votre travail vous intéresse-t-il peu ?**

*Tableau n°11 : Intérêt pour le travail*

Intérêt pour le travail	F	%
OUI	128	85,3
NON	22	14,7
<b>Total</b>	<b>150</b>	<b>100,0</b>

Selon les résultats de ce tableau, il existe un grand intérêt pour le travail chez les agents de ministère de l'emploi, travail et prévoyance sociale (85,3% des réponses).

**Question 11. Aimeriez-vous avoir d'autres tâches dans votre poste de travail ?**

**Tableau n°12 : Acceptation des tâches supplémentaires**

Acceptation des tâches supplémentaires	f	%
OUI	150	100
<b>Total</b>	<b>150</b>	<b>100</b>

Les résultats de ce tableau n°12 montrent que 100% de notre échantillon pourraient accepter d'avoir de nouvelles tâches dans leurs postes de travail.

**Question 12. Les sollicitations de votre travail sont-elles inférieures à vos capacités ?**

**Tableau n°13 : sollicitations de travail et capacités**

Sollicitation au travail	f	%
OUI	114	76
NON	36	24
<b>Total</b>	<b>150</b>	<b>100</b>

Il se dégage de ces résultats qu'au ministère de l'emploi, travail et prévoyance sociale les sollicitations professionnelles sont généralement inférieures aux capacités des travailleurs (76% des réponses).

**3.2. Analyse différentielle des résultats**

L'objectif de la présente analyse différentielle est de spécifier l'influence des variables intermédiaires de notre étude (sexe, âge, niveau d'étude, état-civil et ministère d'appartenance) sur les points de vue de nos sujets en rapport avec le bore-out des agents des ministères. Nous avons ainsi choisi des questions de notre questionnaire. Il s'agit des questions 3, 4, 7, 11 et 12 qui évaluent directement le bore-out. Pour ce faire, nous avons recouru au test de chi carré dont les résultats sont présentés dans les tableaux suivants.

**1. Effet de la variable sexe sur les résultats de l'étude**

**Tableau n° 14 : Influence du sexe sur les résultats de notre étude (p. 0,05)**

Questions	$\chi^2$	Sig.	Décision
3	4,91	0,29	Non significative
4	0,66	0,96	Non significative
7	24,33	0,36	Non significative
11	27,53	0,66	Non significative
12	6,75	0,15	Non significative

La lecture du tableau n° 14 révèle que la variable sexe n'a pas influencé le bore-out au travail aux ministères car les probabilités y associées sont toutes supérieures à la probabilité critique (0,05).

## 2. Effet de la variable tranche d'âge sur les résultats de l'étude

Tableau n° 15 : Influence de la tranche d'âge sur les résultats de notre étude (p. 0.05)

Questions	$\chi^2$	Sig.	Décision
3	15,13	0,51	Non significative
4	24,33	0,66	Non significative
7	21,44	0,16	Non significative
11	24,33	0,66	Non significative
12	20,36	0,20	Non significative

Des données consignées dans le tableau n° 15, il ressort que la variable tranche d'âge n'a pas influencé les différentes questions du bore-out aux ministères étant donné que les probabilités y associées sont toutes supérieures à la probabilité critique (0,05).

## 3. Effet de la variable niveau d'études sur les résultats de l'étude

Tableau n° 16 : Influence du niveau d'études sur les résultats de notre étude (p. 0.05)

Questions	$\chi^2$	Sig.	Décision
3	0,99	0,91	Non significative
4	5,45	0,24	Non significative
7	43,90	0,03	Non significative
11	24,33	0,66	Non significative
12	2,69	0,61	Non significative

Il ressort de la lecture du tableau n° 16 qu'aucune probabilité associée obtenue en comparant les réactions de nos sujets aux différentes questions du bore-out au travail selon le niveau d'études n'est inférieure à la probabilité critique (0,05). Par conséquent, nous concluons que la variable niveau d'études n'a pas influencé les différentes questions du bore-out au travail.

## 4. Effet de la variable état-civil sur les résultats de l'étude

Tableau n° 17 : Influence de l'état-civil sur les résultats de notre étude (p. 0.05)

Questions	$\chi^2$	Sig.	Décision
3	5,45	0,24	Non significative
4	24,58	0,02	Non significative
7	43,90	0,03	Non significative
11	23,10	0,72	Non Significative
12	10,43	0,58	Non significative

De la lecture du tableau n° 17, il ressort que la variable état-civil n'a pas influencé les différentes questions du bore-out au travail car aucune probabilité associée, obtenue en comparant les réactions de nos sujets à ce risque psychosocial selon la variable état-civil, n'est inférieure à la probabilité critique (0,05).

5. Effet de la variable ministère d'appartenance sur les résultats de l'étude

Tableau n° 18 : Influence de ministère d'appartenance sur les résultats de notre étude (p. 0,05)

Questions	$\chi^2$	Sig.	Décision
3	3,45	0,24	Non significative
4	4,58	0,02	Non significative
7	3,90	0,03	Non significative
11	21,10	0,72	Non Significative
12	11,43	0,58	Non significative

De la lecture du tableau n° 18, il ressort que la variable ministère d'appartenance n'a pas influencé les différentes questions du bore-out au travail car aucune probabilité associée, obtenue en comparant les réactions de nos sujets à ce risque psychosocial selon la variable ministère d'appartenance, n'est inférieure à la probabilité critique (0,05).

4. Discussion des résultats

Cette partie de notre travail se propose comme objectif de confronter les résultats de la recherche avec nos hypothèses de recherche afin de spécifier si celles-ci sont confirmées ou infirmées. En plus, elle compare les résultats de notre étude avec ceux des études antérieures pour savoir si nos résultats vont dans le même sens que ceux des études antérieures. Les résultats de nos enquêtés montrent que 76,7% de notre échantillon s'ennuient au travail, les agents de ces deux ministères sont épuisés professionnellement par l'ennui (l'insuffisance du travail). Ainsi se confirme notre première hypothèse de recherche. Par ailleurs, le bore-out ou l'ennui au travail de ces travailleurs a comme causes le manque de travail, les tâches répétitives et monotones, la baisse d'activité, le décalage entre compétence et niveau d'exigence, le conflit avec les collègues et le changement de dirigeant. Avec ces résultats notre deuxième hypothèse s'est confirmée. Lorsqu'on considère l'influence des variables sociodémographiques sur le bore-out au travail, on se rend compte que quatre variables de l'étude (sexe, âge, niveau d'études et état-civil) n'ont pas influencé les différentes questions du bore-out au travail. Le manque d'influence du sexe et de l'âge sur le bore-out va de pair avec les résultats de l'étude de Bauman (2016) et remet en question les résultats de Tshamala (2020) où il a été constaté que la perception du bore-out au travail est positivement associée à l'âge et au sexe. Le manque d'influence de l'âge nous étonne car il est de nos jours admis que la perception d'une action devient de plus en plus objective avec l'âge. Dans ce contexte, on s'attendait à ce que le diagnostic du bore-out puisse varier selon l'âge des sujets. Le manque d'influence du niveau d'études remet en question la perception populaire selon laquelle plus le niveau d'études augmente plus le sujet devient objectif dans sa perception de certaines réalités de la vie. La variable état-civil n'a influencé les résultats. Ces résultats vont de pair avec ceux de Bauman (2016) où il a été constaté que les sujets mariés ont plus de charge dans leurs maisons. Enfin, nos résultats soutiennent la conclusion de Bauman (2016) selon laquelle les travailleurs qui occupent le poste qui ne correspond pas à leur compétence s'épuisent professionnellement.

## Conclusion

Les résultats de l'étude ont révélé que les agents de l'administration publique congolaise sont ennuyés dans l'exercice de leur travail. En effet, ce bore-out ou l'ennui au travail des agents a comme causes le manque de travail, les tâches répétitives et monotones, la baisse d'activité, le décalage entre compétence et niveau d'exigence, une situation le conflit avec les collègues et le changement de dirigeant. Enfin, notre troisième hypothèse est infirmée. En effet, de toutes les variables sociodémographiques aucune variables n'a influencée nos résultats sur le bore-out. Eu égard à ces découvertes nous suggérons aux autorités du ministère de l'emploi, travail et prévoyance sociale de mettre en place l'homme qu'il faut à la place qu'il faut pour qu'il y ait l'adéquation entre le profil de la personne et de l'emploi, d'une part, et d'élargir ou d'enrichir les tâches, d'autre part.

## Références bibliographiques

- Bataille, S. (2014). La reconstruction de l'identité professionnelle post-burnout, Toulouse : Octarès éditions.
- Baumann, F. (2016). Le bore-out : Quand l'ennui au travail rend malade, Paris : Josette Lyon.
- Baumann, F. (2018). Le brown-out : Quand le travail n'a plus aucun sens, Paris : Josette Lyon.
- Baumann, F. (2019). Éliminer la souffrance au travail : Revivre après un burnout, bore-out ou un brown-out, Paris : Librairie Eyrolles.
- Bourrion, C. & Trebucq, S. (2011). Le bore-out syndrome, Paris : Rev.intpsychosocial.
- Britton, A. & Shipley, MJ. (2010). Bored to death. Londres : Int epidemiol.
- Descamps, C. (2019). Identification et accompagnement des travailleurs en Bore-out dans le secteur de marchand et non-marchand : Quelles sont les stratégies actuelles des Ressources Humaines, Mémoire de Master en sciences de la santé publique publiée. UCLouvain, Santé Publique, Louvain.
- Freudenberger, HJ. & Richelson, G. (1980). Burnout: the high cost of high achievement. Garden City: Anchor Press.
- Gollac, M. & Bodier, M. (2019). Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser. Rapport du Collège d'expertise sur le suivi des risques psychosociaux au travail, faisant suite à la demande du Ministre du travail, de l'emploi et de la santé. Disponible à l'adresse. [En ligne], consultable sur URL : [http://travailemloi.gouv.fr/IMG/pdf/rapport\\_SRPST\\_definitif\\_rectifiee\\_II\\_05\\_10.pdf](http://travailemloi.gouv.fr/IMG/pdf/rapport_SRPST_definitif_rectifiee_II_05_10.pdf)
- Graeber, D. (2018). On the phenomenon of bullshit jobs: A work rant. Québec: les liens qui libèrent.
- Pezet-Langevin, V. (2017). Le bore-out ou ennui au travail : démêler le vrai du faux, Nanterre : Savoirs & Actualités.
- Rifkin, J. (2016). La fin du travail, Paris : La découverte.
- Rothlin, P. & Werder, PR. (2007). Diagnose bore-out, Heidelberg: Redline Wirtschaft.
- Silamy. (2006). Dictionnaire de psychologie. Paris: Larousse.
- Sing, P.W & Cole, A. (2020). Burn-in: A novel of the real robotic revolution, Washington: Recordedbooks.

- Tshamala, M. (2020). Evaluation du bore-out chez les travailleurs de la Société Commerciale des Ports et Transports de Kinshasa, Université Protestante au Congo. Kinshasa : Mémoire de licence.
- Truchot, D. (2016). Épuisement professionnel et burnout. Paris : Dunod. [En ligne],
- Zawieja, P. (2015). Le burnout : Que sais-je. Paris : Presse Universitaire Française.
- Zawieja, P. (2016). Bore-out : dictionnaire de la fatigue. Genève : Librairie Droz.