**Le *brown out*, nouvelle maladie en entreprise : s’en prémunir par le mécénat solidaire.**

Après l’apparition du *burn out* (épuisement au travail) et du *bore out* (l’ennui au travail), une nouvelle maladie a été identifiée en entreprise : le *brown out*.

Ici, il n’est pas question d’épuisement physique ou mental, ni d’une lassitude consécutive d’un ennui lié à la sous-charge de travail.

Un salarié victime de *brown out* est toujours compétent, souvent très compétent, alerte et capable de travailler. Le seul problème est son désengagement et sa totale démotivation dans son travail, qui résultent d’une perte de sens, d’un manque de compréhension du pourquoi des missions, de tâches inutiles, voire absurdes.

Ce nouveau mal a été mis en évidence par le docteur François Baumann dans son livre “*Brown out*, quand le travail n’a plus aucun sens”.

Plus d’un salarié sur deux (55%) estime que le sens du travail s’est dégradé. La perte de motivation est le symptôme numéro 1 du *brown out* qui finit souvent par une démission ou une rupture conventionnelle.

Pour une entreprise, l’attractivité des talents et des jeunes est primordiale, or les entreprises aujourd’hui ont de plus en plus de mal à recruter et à garder leurs talents.

56% des “*digital natives*” sont en quête d’engagement et de sens dans leur vie professionnelle et vont privilégier des employeurs qui leur permettent de trouver cela dans une démarche de générosité.

C’est donc aux entreprises de réagir, et vite, pour se prémunir de ce nouveau fléau, en sensibilisant les managers et les directions des ressources humaines, afin de développer et conserver la motivation de leurs salariés en donnant des éléments de sens à leur travail.

Or, donner du sens à ses collaborateurs ne peut passer que par un changement de comportement managérial. Les managers doivent être un relais de la culture de l’entreprise et porteurs du sens de l’action collective.

Mais attention, il ne s’agit pas de distribuer la bonne parole ou des flyers comme le font certaines directions de ressources humaines. Olivier H., cadre dans un grand groupe, témoigne « le mécénat, les actions solidaires sont promus quasi-quotidiennement à grand coup d’affiches, de flyers par les RH. Malheureusement, dans la réalité, certains managers ont des comportements exécrables, et ne disent même pas bonjour à leur équipe. Mon propre manager m’a adressé la parole 3 fois en six mois, et ne m’a jamais proposé de déjeuner, ni à moi, ni à mon équipe ! Il est grand temps que les RH se rendent compte de la réalité, d’autant que nous n’arrivons plus à garder nos jeunes recrues ».

Impliquer les salariés dans le mécénat d’entreprise est une solution idéale qui va permettre de se faire rencontrer valeurs d’entreprise et désirs des salariés, et redonner ainsi à ces derniers, de manière plus globale un sens à leur travail et la volonté de s’investir au quotidien : se lever le matin et partir au travail avec le sentiment d’une véritable mission à accomplir, au-delà de la simple mission professionnelle, donnera un sens à la journée du salarié et lui permettra ainsi de rebooster sa motivation dans ses tâches professionnelles.

97% des “digital natives” disent qu’il est nécessaire de s’investir au quotidien pour faire évoluer les choses positivement.

Alors, recrutez plus aisément, et gardez vos talents en les impliquant dans des démarches solidaires grâce à l’offre de [Gandee.](https://gandee.com/entreprise-faire-un-don-pour-association)

Découvrez notre offre d’accompagnement pour mettre en place votre [mécénat d’entreprise](https://gandee.com/mecenat-entreprise).