

Synthèse des interviews, pistes de progrès

1. Les contraintes génératrices de mauvais stress et d'épuisement ?

Cercle
InterElles

- Dans l'entreprise
 - Les changements des modes de travail (mobilité...)
 - Les insuffisances du management, et quelquefois les dérives : toujours plus et mieux, manque d'écoute, manque de respect, de reconnaissance
 - Les changements inopinés et à court terme d'objectifs
 - Les imprévus de dernière minute
 - La difficulté de gérer son temps, s'organiser, hiérarchiser
 - Des collaborateurs/collègues sur qui on ne peut se reposer
 - La tendance à l'auto surbooking, sans espace d'ajustement
 - La pression liée aux open spaces, aux locaux vitrés
 - La recherche de la perfection

Cercle InterElles

1. Les contraintes génératrices de mauvais stress et d'épuisement ?

Cercle
InterElles

- Dans la vie personnelle
 - Les imprévus de dernière minute (maladies infantiles...)
 - La charge mentale de l'organisation de la vie familiale qui reste portée par les femmes
 - Le souhait de prendre soin de ses enfants
 - La logistique familiale
- Dans les interactions travail/vie personnelle
 - La période épuisante de la petite enfance des enfants
 - L'organisation des déplacements professionnels
 - La culpabilité de quitter son travail avant tout le monde (/manager et /équipes)
 - Les imprévus de dernière minute (grèves...)

Cercle InterElles

2. Les stratégies mises en place pour éviter le mauvais stress et l'épuisement ?

- Anticiper, organiser les agendas, les « back up », pour soi et pour toute la famille
- Ne pas chercher la perfection
- Savoir se faire aider
- Savoir faire valoir ses priorités
- Garder souvent et régulièrement du temps pour soi (sport, vacances...)
- Se payer une nounou à plein temps quand on a les moyens de le faire
- Savoir dire (aux autres, et aussi à soi) stop au toujours plus, voire en faire moins, oser poser des limites
- Se former (gestion du temps, développement personnel...), former ses collaborateurs, inciter son manager à se former...

3. Hommes et femmes, quelles différences

face au stress et à l'épuisement ?

• Hommes

- Ils osent plus déléguer
- Ils craquent quand la situation est déjà grave
- Ils jouent les pompiers
- Ils s'efforcent de sauver le monde après ?
- Les contraintes matérielles ne les intéressent pas
- Ils se protègent plus efficacement
- Ils savent mieux ignorer des choses demandées
- Ils ont tendance à passer moins d'énergie à ruminer

• Femmes

- Elles veulent souvent être parfaites
- Elles détectent plus tôt les problèmes
- Elles préfèrent organiser (et du coup ne sont pas visibles)
- Elles se sentent responsables de la logistique familiale, elles portent la charge mentale
- Elles savent moins bien faire respecter leurs priorités
- Elles ont beaucoup de mal à « ne pas faire »
- Elles ont tendance à ruminer les problèmes

4. Ce qui les empêchent de dormir

Hommes

- Les soucis personnels
- Les accrochages
- Les objectifs qu'on a du mal à atteindre

Femmes

- L'épuisement
- L'inquiétude quant à l'impact familial de choix professionnels
- Le trop plein
- Les urgences
- Les soucis professionnels
- Les dangers potentiels
- Les objectifs incohérents
- Les conflits cachés
- Le bruit

Cercle InterElles

5. Ce qui changerait la vie (dans le sens moins de mauvais stress)

- Tout ce qui peut réduire les contraintes familiales : crèches d'entreprises, services in situ, transports scolaires...
- Plus de flexibilité, de télétravail
- Plus d'organisation, moins d'urgences artificielles
- Pouvoir déléguer
- Changer la culture d'entreprise
- Ne pas perdre d'énergie dans les temps de transport
- Un lieu de debriefing dans l'entreprise

Cercle InterElles

6. Les signaux précurseurs du mauvais stress

Cercle
InterElles

- Fatigue extrême
- Grignotage
- À la maison : je perds patience, j'ai des moments d'effolement, je génère de la tension, je pleure
- Somatisation (problèmes de peau, de dos...)

Cercle InterElles

7. Après un burn out...

Cercle
InterElles

- comprendre que dans une entreprise en crise, où tout le monde se sent menacé, cela exacerbe les pathologies
- Comprendre qu'une violence s'installe
- Comprendre ce qui est arrivé (le burn out) pour pouvoir avancer
- Aucune recette face au stress. Même si la relaxation est un outil
- se reconstruire par le travail, même si l'entreprise reste chargée de danger
- Reconstruire une identité professionnelle
- S'appuyer sur la chaleur du réseau pour s'en sortir
- Travailler sur l'éthique du management
- Réfléchir à ce que les femmes abandonnent pour faire carrière et qu'il ne faudrait pas perdre de vue
- Les hommes sont très égaux à nous dans toutes ces difficultés

Cercle InterElles

8. Le point de vue d'experts

- Parmi les initiatives...
 - Areva met en œuvre des dispositifs d'écoute et d'accompagnement pour les salariés qui ont des difficultés personnelles et professionnelles.
 - Ce sont des cellules issues du domaine médico-social, RH et CHSCT qui se feront aider par des cabinets spécialisés dans les risques psychosociaux : dépistage et prise en charge des salariés en difficulté, relation entre stress et conditions de travail
 - Point de vigilance : confondre politique santé et politique, négociation sociale

Cercle InterElles

9. Diagnostic et pistes d'amélioration

- Tout a changé en même temps :
 - Effets de la mondialisation sur le fonctionnement des entreprises : internationalisation, élargissement des périmètres, compétition obligeant à appliquer des démarches transversales, customer-oriented, à fonctionner en mode projet, en réseau
 - bouleversements technologiques : internet...
 - Évolution des mentalités dans les entreprises et dans les familles occidentales : évolution du rôle des femmes dans la vie économique et familiale
- Des repères anciens sont perdus, alors qu'on est en train d'en créer des nouveaux : on avance en marchant...
- Ces changements perpétuels génèrent des peurs. Ils sont vécus à la fois comme des menaces et des opportunités
- Les règles de fonctionnement, les outils sont à re-visiter, voire à inventer pour réussir sans s'épuiser

Cercle InterElles

Pour réussir sans s'épuiser...

- Dans l'entreprise

- Mettre en place des outils, des approches pour
 - Partager les vrais objectifs
 - Établir et partager une éthique du management
 - Établir sans angélisme des relations de confiance avec ses interlocuteurs dans l'entreprise
 - Partager des règles de fonctionnement adaptées à la gestion de projet en réseau et à distance
 - Écarter les urgences artificielles
 - Prendre soin des personnes
- Acquérir les compétences requises
 - La maîtrise d'un savoir-faire relationnel minimum
 - La construction et l'entretien patient d'un réseau personnel
 - L'approche stratégique des situations auxquelles on est confronté
 - La gestion des projets, du temps, des priorités, des collaborateurs
- Mettre en place des services qui facilitent le quotidien

- Dans la vie personnelle

-

