

Mieux repérer l'usure invisible : repères simples pour DRH



2 pages • lecture 3 minutes • complément de la présentation

Pourquoi ce document ?

Parce qu'en entreprise, beaucoup de cadres "tiennent" longtemps... avant que quelque chose lâche : lucidité, relationnel, énergie, décisions. Cette note donne des repères **concrets** pour mieux lire ces situations et décider d'un premier cadre d'action, sans psychologiser.

Les 5 pressions les plus courantes chez les profils à responsabilités

Pression des décisions

Trop d'arbitrages, peur de se tromper, évitement, sur-analyse.

Pression relationnelle

Tensions, non-dits, conflits à gérer, posture permanente.

Pression de charge mentale

Surcharge cognitive, dispersion, fatigue mentale.

Pression de posture

"Je dois tenir", peur de perdre la face, isolement.

Pression de contexte

Changement, crise, incertitude, objectifs mouvants.

Signaux qui reviennent souvent (observables)



- Sommeil fragile / rumination / difficulté à déconnecter.
- Irritabilité / impatience... ou retrait relationnel.
- Décisions repoussées / évitement / ralentissement inhabituel.
- Perte d'élan, cynisme, baisse de motivation.
- Erreurs d'inattention, oubli, fatigue mentale persistante.

❏ **À retenir** : ce n'est pas "un coup de stress". C'est souvent une **dynamique** qui s'installe.

Ce qui aggrave... et ce qui protège

Aggrave :

- Zéro espace confidentiel (tout est public / jugé).
- Urgences constantes + surcharge + interruptions.
- Injonction à "tenir" sans cadre ni soupape.
- Solitude décisionnelle.

Protège :

- Un cadre discret + régulier (même court).
- Routines simples (stabilité, priorisation).
- Clarification : rôle / limites / délégation.
- Un point de suivi factuel (sans intrusion).

Agir sans exposer : repères DRH

L'idée : agir tôt, doucement, mais clairement — sans mettre la personne "en vitrine".

3 niveaux d'action (simple)

01

La personne (cadre/dirigeant)

Retrouver de la marge, préserver la lucidité, stabiliser la posture.

02

Le cadre RH/manager

Ouvrir un espace sûr, professionnel, confidentiel, sans mise à nu.

03

L'organisation

Réduire les facteurs structureaux (charge, ambiguïtés, injonctions).

6 principes DRH (humains et pragmatiques)

1

Factuel d'abord

Partir d'observations, pas d'interprétations.

2

Confidentialité

Sans ça, personne ne dit vrai.

3

Petit cadre > grandes intentions

7 jours cadrés valent mieux que "on verra".

4

Pas besoin d'étiquettes

On qualifie, on suit, on ajuste.

5

Régularité

La stabilité vient d'un rythme tenable.

6

Agir tôt

Le bon moment, c'est avant que ça devienne visible.

À tester (optionnel) — Routine quotidienne (5 min)



But : retrouver de la marge et stabiliser la posture.



1 min

Respiration lente (expirer plus long qu'inspirer)



2 min

"1 priorité / 1 tension à relâcher / 1 prochain pas"

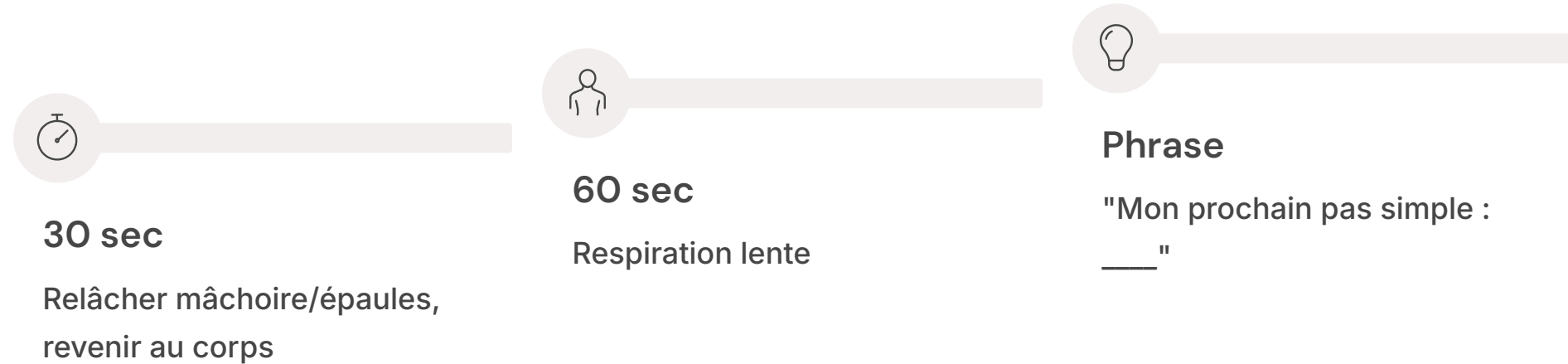


2 min

Micro-plan : ce que je fais aujourd'hui / ce que je reporte

À tester (optionnel) — Reset 90 secondes (quand la pression monte)

But : redescendre rapidement avant une décision / une réunion.



Quand renforcer le cadre (signaux de vigilance)



Sommeil très dégradé depuis plusieurs semaines.

Fatigue mentale chronique + perte de lucidité décisionnelle.

Isolement marqué (plus d'espace pour souffler).

Dégradation relationnelle nette et répétée.

Qualifier un cas / une équipe en toute confidentialité

Optionnel — Qualifier un cas / une équipe en toute confidentialité : échange 20 min.

bernard.willem@orange.fr

(+596) 696 20 83 90

