

## ÉDITO

### Fatigué sans faire d'efforts ?

Assis autour d'une table ou devant notre ordinateur à taper sur un clavier toute la journée, nous ne faisons bien souvent aucune activité physique particulière, aucun effort. Mais nous sommes pourtant épuisés à la fin de la journée. Comment l'expliquer ? Les scientifiques suggèrent [deux hypothèses](#). La première explique que nous puisons notre énergie dans nos réserves internes : nous faisons appel à un stock limité d'énergie mentale, la « volonté », tout au long de la journée. Lorsque cette dernière est épuisée nous ressentons de la fatigue. Cette hypothèse est appelée « épuisement de l'ego ». Cependant, les psychologues remettent en question cette possibilité. L'effet de cette dernière n'a pas été prouvé d'après une [recherche de vingt-trois laboratoires](#) sur le sujet. Deuxième hypothèse : le manque de motivation nous fatigue. Lorsque nous avons une tâche à effectuer, il est souvent facile de se déconcentrer jusqu'à ne plus y trouver d'intérêt. Nous sommes attirés par l'envie de boire un café, de fumer ou de scroller sur les réseaux sociaux. Cette tension entre le travail à exécuter et notre convoitise pour le divertissement nous épuise.



Des scientifiques britanniques ont récemment réalisé [une étude](#) : ils ont suivi cent infirmières réparties en deux groupes, travaillant chacune douze heures. Elles portaient sur elles un appareil calculant leur activité physique. Malgré la fatigue qu'elles exprimaient, aucune corrélation entre

la quantité de travail physique et le sentiment d'épuisement n'a été trouvée. Mais les infirmières qui ressentaient le moins cette sensation étaient les plus motivées et les mieux récompensées.

Les tentations nous rendent moins motivés à travailler et a priori, nous fatiguerions plus. [Michael Inzlicht](#), un psychologue de l'Université de Toronto qui étudie le contrôle de soi, la motivation et la fatigue, a [suivi durant une semaine des étudiants et étudiantes de l'Université McGill](#) au Canada. Ils devaient répondre à des questions quotidiennes sur les tentations, les désirs et la maîtrise de soi auxquels ils se livraient, et s'ils se sentaient épuisés. Ce qui ressort de cette étude, c'est que le plus grand déclencheur de fatigue n'était pas l'effort en soi, c'était le nombre de tentations que chacun ressentait, comme aller sur Twitter ou parler avec son voisin. Les psychologues n'ont pas encore trouvé de réponses à ce mystère, car il est difficile de suivre la motivation, les désirs, la fatigue d'une personne. Michael Inzlicht explique que l'être humain a beaucoup d'objectifs à atteindre pour survivre : manger, dormir, la recherche de partenaire et la réalisation de soi. Parce que ces objectifs multiples se font concurrence, nous avons un mécanisme en place qui signale « *Arrête de faire cette chose et fais autre chose* ». Et c'est ce mécanisme qui pourrait être fatigant.

## INFO

### Ne vous excusez plus, mais remerciez

« Pardon », « désolé », « excusez-moi », sont des formules de politesse que nous employons quotidiennement au travail ou dans nos vies privées. Et si l'on remplaçait « désolé » par « merci » ? Si vous voulez dire merci, ne dites pas désolé. Ce concept est appliqué par de nombreuses personnes dans le monde de l'entreprise. Ne plus s'excuser en permanence et privilégier le positif, c'est possible. L'origine de l'excuse viendrait de l'enfance : l'enfant veut être parfait aux yeux de ses parents et se met donc, inconsciemment, en position d'infériorité en se justifiant et en s'excusant. Une habitude qui peut perdurer à l'âge adulte et qui, éventuellement, peut porter préjudice au travail. Certains utilisent l'excuse permanente, ce qui donne du pouvoir à l'interlocuteur de manière démesurée. L'emploi abusif de ces formulations met la personne en position de coupable (qui s'excuse, s'accuse), ce qui a une influence néfaste sur son leadership et sa crédibilité au sein d'une équipe. Lorsqu'une personne s'excuse trop, elle est orientée vers le passé et non vers l'avenir. La solution : privilégier le remerciement.

Une notion à prendre néanmoins avec des pincettes. **Le fait de limiter les excuses ne signifie pas qu'il faille les bannir.** Il suffit de trouver un juste équilibre. Par exemple, lors d'un retard à une réunion, il est conseillé de dire : « Je vous prie de m'excuser pour le retard et je vous remercie de m'avoir attendu ». Par le biais d'une phrase positive, le remerciement en l'occurrence, on valorise la personne en face de soi et on se met en position active. « Merci » serait donc un moyen de limiter les excuses ou, du moins, de les employer à meilleur escient.



Par contre, si le remerciement est utilisé comme tremplin vers un reproche, « Merci pour ton travail, mais tu n'es toujours pas à l'heure », l'interlocuteur ne retiendra que le négatif. D'où l'importance de cet équilibre. Comme le rappelle une citation du psychologue américain [Marshall Rosenberg](#) : « *Les mots sont des fenêtres, ou bien ils sont des murs. Ils nous condamnent ou nous libèrent* ». Employer le bon ton, utiliser la bonne formulation et faire preuve de sincérité seraient donc les clés pour une plus-value dans les relations professionnelles.

Mais changer ses mauvaises habitudes prend du temps. Avant de se tourner vers une communication positive, il faut en passer par une prise de conscience. Les personnes concernées doivent, dans un premier temps, se rendre compte qu'elles s'excusent de manière excessive pour ensuite, trouver un moyen mnémotechnique lorsque ça survient et, à terme, le combiner avec un remerciement.

Cependant, le « merci » n'a pas toujours sa place, tout comme le « désolé ». L'écoute au sein de l'entreprise n'est pas à négliger. On pose des questions pour écouter, on écoute pour comprendre, on comprend pour répondre et après, on apporte une solution en adéquation avec les besoins et les attentes. Aller à la rencontre de la personne et **montrer de l'intérêt pour qui elle est et pour ce qu'elle fait serait la première étape pour favoriser le bien-être au travail.**

Les leaders sont souvent ceux qui parlent le moins et écoutent le plus. Une écoute active, des excuses modérées et une communication positive seraient les clés de la réussite. Aucun doute, vos collègues vous en remercieront.

48  
min**de travail en plus  
par jour !**

Ce n'est pas la conséquence du changement d'heure mais la conclusion d'une étude mondiale qui démontre qu'un salarié travaille plus longtemps pour son entreprise lorsqu'il se trouve chez lui que lorsqu'il se rend au bureau.

Même si certains managers pensent que le télétravail permet de se la couler douce, c'est loin d'être le cas, selon une [étude](#) menée par des chercheurs d'Harvard et de l'Université de New York. Pour analyser les effets du télétravail en lien avec la crise sanitaire, les scientifiques ont recueilli des données auprès de 3,1 millions de salariés de plus de 16 000 entreprises, réparties dans seize villes en Amérique du Nord, en Europe et au Moyen-Orient.

Les chercheurs ont comparé le comportement des employés sur deux périodes de huit semaines, avant et après les annonces de confinement. Après avoir récolté des informations sur les e-mails et les réunions, ils ont constaté qu'une journée de télétravail était rallongée en moyenne de 48,5 minutes par rapport à une journée en entreprise. Par ailleurs, le nombre de réunions était en croissance de 13 % et les employés ont envoyé une moyenne de 1,4 messages en plus par jour télétravaillé.

**« Les gens ont ajusté leur  
rythme de travail »**

a déclaré un chercheur en comportement organisationnel co-auteur de cette étude. Mais le confinement a eu d'autres effets sur le travail à domicile. Si les réunions étaient plus nombreuses, elles étaient plus courtes en moyenne de 20 %. Selon des personnes ayant témoigné auprès du [média américain Bloomberg](#), ce rythme de télétravail haché proviendrait des contraintes liées à la gestion des enfants, à la difficulté d'établir des frontières claires entre le travail et le domicile, ainsi qu'au stress face à la récession économique.

**Vous n'êtes pas un animal à sang froid...**

Si la notion de « cerveau reptilien » vous dit quelque chose c'est que son utilisation est très fréquente. Tantôt employé en « neuromarketing », en développement personnel ou même en politique, le concept, censé expliquer nos comportements primitifs, ne s'appuie pourtant sur aucun fondement scientifique.

Si vous êtes agressif au volant de votre voiture, ce n'est pas de votre faute, c'est votre cerveau reptilien qui vous commande. Si vous avez peur devant une bête sauvage, c'est là aussi votre cerveau reptilien qui s'exprime. Voici deux exemples de croyances communes en l'existence d'une part reptilienne de notre cerveau. Une croyance qui relève au mieux, d'une erreur scientifique et au pire, d'une véritable imposture\*.

On doit la notion de « cerveau reptilien » à un neuroscientifique américain, [Paul MacLean](#), qui dans les années 60, la place au cœur de sa théorie dite du « [cerveau triunique](#) », selon laquelle le cerveau humain serait partagé en trois parties distinctes, correspondant chacune à une étape de l'évolution de l'espèce. Notre premier cerveau, le plus ancien, appelé « cerveau reptilien », serait à l'origine de nos réflexes et comportements les plus primitifs, notamment ceux concourant à la préservation de soi.



Or cette théorie du cerveau a été depuis fortement remise en cause par les avancées de la recherche scientifique. Il est vrai que les reptiles ont un cerveau plus simple mais il ne correspond pas à la partie du cerveau des mammifères qui s'occupe des fonctions vitales. Les reptiles ont un répertoire mental qui est moins riche que les mammifères mais ils montrent quand même des comportements élaborés qui sont associés au cerveau supérieur et « non reptilien », comme par exemple la mémoire ou la navigation spatiale.

Mais alors comment expliquer que cette notion, considérée très tôt comme obsolète sur le plan scientifique, ait connu une telle postérité ? Pour la comprendre, il faut s'intéresser à l'arrière-plan culturel de ce phénomène. D'une part le « cerveau reptilien » renvoie à la dualité de la nature humaine, que l'on retrouve dans les philosophies les plus anciennes. D'autre part, Paul MacLean semble avoir calqué ses représentations du cerveau sur le schéma freudien : les composantes du cerveau triunique présentent de nombreuses similitudes avec le « moi », le « surmoi » et le « ça » freudien.

En France, le concept de « cerveau reptilien » accède à la notoriété notamment par l'intermédiaire du réalisateur Alain Resnais. Dans son film « *Mon Oncle d'Amérique* », il s'appuie sur les thèses de Henri Laborit, neurobiologiste français, lui-même adepte de la théorie du cerveau triunique de Paul MacLean. Le film fut récompensé à Cannes et connut un beau succès au box-office, ce qui contribua à pérenniser l'utilisation de cette notion dans le secteur médiatique.

Aujourd'hui, le « cerveau reptilien » a été récupéré par le secteur du développement personnel, cette fois dans un sens optimiste : il s'agit désormais d'accepter notre « part reptilienne » pour vivre mieux, comme en témoigne l'essai à succès « *Comment apprivoiser son crocodile* ».

\* : « Le cerveau reptilien, sur la popularité d'une erreur scientifique » de Sébastien Lemerle aux éditions du CNRS.

**Congé parental et paternité : des progrès qui ne s'inscrivent pas dans la durée**7  
10

C'est la proportion de pères qui prennent leur congé paternité, dont la moitié dans le mois qui suit la naissance. Et ils prennent l'intégralité de leur congé selon un [rapport de l'IGAS](#). Soit 11 ou 18 jours selon le nombre d'enfants, collés au congé naissance de 3 jours. Les cadres sont plutôt de bons élèves puisque 80% d'entre eux mobilisent ce congé paternité. Reste à savoir si le doublement du nombre de jours du congé paternité effectif au 1<sup>er</sup> juillet prochain, va connaître le même succès.

Moins bonne nouvelle concernant le congé parental des pères : en 2019, selon le dernier opus de [l'Observatoire national de la petite enfance](#), seuls 17200 pères ont arrêté de travailler (entièrement ou partiellement) pour s'occuper de leur(s) enfant(s) contre 259 000 mères. Les preuves sont là : ce sont encore les femmes qui se collent à l'éducation des jeunes enfants, au détriment (entre autres) de leur progression de carrière.

CFE-CGC Naval Group Brest

Agnès Blanchot: 54 444 - Rémy Déduyer : 55 717- Pascal Morvan : 55 675

Franck Duchscher : 39 384 - Olivier Teisseire : 55 475 - Laurent Gosselin : 52 588

Courriel : [Syndicat CFECGC-BREST](#)Site internet CFE-CGC Naval Group : <https://www.cfecgc-naval.fr>