

CONSEIL

Ces « open loops » qui nous épuisent

Un e-mail sans réponse, une mission floue, une décision en attente... Et si la fatigue au travail venait aussi de tous ces dossiers qui restent ouverts dans nos têtes ?

CAROLINE BEAUVOIS

Avez-vous déjà entendu parler des *open loops* ? Traduit de l'anglais par « boucles ouvertes », le terme désigne « toutes ces situations commencées mais non clôturées qui restent en suspens et qui encombrant l'esprit », explique Marie Preud'homme, coach professionnelle en entreprise à Esneux, spécialisée en performance et bien-être au travail (happy c78orporate). Un e-mail auquel on a pas encore répondu, une tâche administrative à accomplir, une question sans réponse... Et ces dossiers pèsent très lourd sur la charge mentale.

Les causes les plus fréquentes

« On retrouve beaucoup ces sensations d'inachevé chez les travailleurs », observe-t-elle. Les causes ? Elles sont multiples – et ne tiennent pas, qu'on le dise tout de suite, à un simple manque d'organisation ou à de la procrastination. Bien souvent, l'origine est structurelle : dépendance à une validation, surcharge de travail, missions floues ou responsabilités mal définies. « Tout ce qui est flou a une probabilité relativement élevée de générer des *open loops*. »



CONTRASTWERKSTATT – FOTOLIA

L'exemple typique ? Une communication finalisée, envoyée pour validation... et aucun retour. « Les heures ou les jours passent, l'échéance approche, la pression monte et la personne reste impuissante. » Impossible d'avancer, impossible de clôturer : la situation reste ouverte, en arrière-plan.

Or ces boucles ne disparaissent pas d'elles-mêmes. Elles occu-

pent l'esprit, mobilisent de l'attention et s'accumulent au fil des jours, générant parfois stress et angoisse. Plus elles sont nombreuses, plus la charge mentale augmente – même si, objectivement, la quantité de travail n'a pas forcément augmenté.

Et ces boucles ouvertes ne s'arrêtent pas à la porte du bureau. Parce qu'elles restent actives mentalement, elles continuent

d'occuper l'esprit en dehors des heures de travail. Résultat : la déconnexion devient plus difficile et la sensation de charge mentale déborde sur la sphère privée.

Une pression silencieuse

Ces situations ont un point commun : elles échappent régulièrement au contrôle direct du travailleur. Attendre une décision, dépendre d'un retour, avancer

dans un cadre mal défini... autant de zones d'incertitude qui consomment de l'énergie.

Attention, les *open loops* ne sont donc pas uniquement organisationnelles. Tout ce qui reste en suspens peut peser : une responsabilité mal clarifiée, une attente implicite, une priorité qui change sans être formalisée clairement. « Tout ce qui est flou » (encore une fois) devient un terrain fertile pour ces boucles ouvertes.

De la clarté, s'il vous plaît !

Alors, comment faire pour en finir avec ces épuisantes *open loops* ? La solution ne passe pas uniquement par une meilleure organisation individuelle : l'enjeu est clairement collectif. « Des objectifs précis, des responsabilités clairement définies, des délais et des décisions explicites permettent de limiter leur apparition », analyse la coach professionnelle en entreprise Marie Preud'homme.

Fermer ces boucles, ce n'est donc pas qu'une question d'organisation individuelle. C'est un levier essentiel pour alléger la charge mentale – et préserver son énergie, au travail comme à la maison.

LE CONSEIL EMPLOI


UCM

ISABELLE MORGANTE

Responsable de la communication politique UCM

La directive européenne visant l'égalité des rémunérations hommes/femmes devra être transposée en droit belge en juin 2026.

Transparence salariale : attention aux nouvelles obligations

La directive s'applique à tous les employeurs du secteur privé ou public, avec des obligations liées à la taille de l'entreprise. Elle vise l'ensemble des travailleurs liés par un contrat de travail ou une relation de travail, indépendamment du statut ou du régime. Avant l'embauche, le candidat devra recevoir, avant toute discussion salariale, une information claire sur la rémunération initiale envisagée ou la fourchette salariale applicable au poste, et ce sur base de critères objectifs et non sexistes. Attention, les employeurs ne peuvent demander d'informations relatives à la rémunération

antérieure du candidat.

Les entreprises de minimum 50 travailleurs doivent rédiger un rapport sur l'écart salarial.

Il est donc probable qu'elles soient soumises aux nouvelles obligations européennes, moyennant un dispositif de rapportage adapté ou simplifié.

Le mot d'ordre : anticipation ! Si certaines modalités pratiques restent à préciser, l'orientation de la transposition est claire : plus de transparence, plus de traçabilité et une structuration renforcée des politiques salariales.