

Ras le bol de son travail

L'avis de l'expert Le TEMPS vendredi 24 juin 2011

La chronique de Grégoire Evéquoz, directeur général de l'Office pour l'orientation, la formation professionnelle et continue (OFPC), à Genève

Le sentiment d'insatisfaction au travail peut prendre des formes très diverses. Il peut s'agir d'une fatigue passagère, une baisse de motivation, qui engendrent des doutes mais qui toutefois ne remettent pas fondamentalement en question son emploi ou son activité professionnelle. Il peut aussi se référer à un ras-le-bol profond rendant le travail lui-même de plus en plus pénible, en tout cas psychologiquement. Le négatif prend progressivement le dessus sur tout ce qui pourrait encore justifier le maintien dans son travail. L'avenir devient incertain voire sans issue. Que faire alors en pareils cas? Envisager d'emblée un changement d'emploi? C'est peut-être une solution, mais ce n'est en tout cas pas la seule, ou pas forcément celle à laquelle il faudrait penser dans un premier temps.

Le rapport que chacun entretient avec son travail est beaucoup plus complexe qu'il n'y paraît au premier abord. De multiples éléments s'entremêlent, liés aux attentes face à une activité, à la sphère personnelle et familiale qui a toujours son influence, aux relations entretenues avec les autres, au besoin de reconnaissance, à la perception actuelle de se réaliser ou pas, aux cycles de la vie professionnelle.

La première chose à envisager dans un tel contexte est de faire un bilan personnel et professionnel. Il s'agit d'une démarche en trois grandes étapes donnant l'opportunité, avec l'aide d'un spécialiste et d'un regard neutre, de faire une analyse approfondie de sa situation personnelle et professionnelle.

Elle commence toujours par un questionnement sur lequel reposera le diagnostic de ce ras-le-bol. Est-ce dû aux conditions de travail qui se sont dégradées dans l'entreprise? Est-ce que ce sont les activités elles-mêmes qui n'apportent plus la satisfaction attendue? Est-ce que le climat relationnel rend difficile des interactions constructives? Est-ce que ce sont des problèmes liés à des circonstances particulières? Une fois ces questions posées, la deuxième étape du bilan consiste à s'interroger sur les aspirations personnelles et professionnelles telles qu'elles se manifestent encore aujourd'hui. A quoi faut-il donner de l'importance? Quelles sont les priorités par rapport à un emploi, un travail? Qu'est-ce qu'il est envisageable de laisser de côté dans un nouveau choix de carrière? Qu'est-ce qui au contraire n'est pas négociable? Cette étape est également celle de la mobilisation des ressources à travers la description des compétences développées et emmagasinées dans le cadre des expériences.

La troisième étape est centrée sur l'avenir. Est-ce qu'il est réaliste de procéder à des changements au sein de l'emploi actuel? Est-ce que des possibilités de développement externe existent à court ou moyen terme?

Comme on le voit, entreprendre un bilan dans le cadre d'une insatisfaction profonde au travail, c'est d'abord accepter de prendre le temps de se poser des questions et d'y répondre.

C'est aussi considérer que la recherche d'un nouveau travail n'est pas forcément la solution, mais que des aménagements sont probablement possibles aussi dans l'emploi actuel.