



emploi

Gagner sa vie sans perdre son âme

Le travail est au centre de nos vies. Quel sens lui donne-t-on? Comment concilier son activité professionnelle avec les valeurs qui font notre identité?

Laurent Buschini

L'importance du sens au travail est une préoccupation légitime des collaboratrices et collaborateurs. Ce thème est de plus en plus primordial, et pas uniquement pour la génération Z, soit les jeunes qui ont moins de 30 ans et commencent leur carrière professionnelle.

«Ce questionnement existe parce qu'il remonte du terrain, souligne Aliénor de Bocard, psychologue du travail et coorganisatrice d'un séminaire qui y sera consacré (lire l'encadré ci-contre). Le travail est au centre de la vie de la plupart des personnes. C'est la contribution la plus importante qui participe à la réalisation de notre personnalité. Il nous définit et régle souvent la parentalité au second plan.»

Trouver la juste place

Aliénor de Bocard observe que le travail est la source de préoccupation identitaire centrale de nos jours. «Les gens se posent des questions: est-ce que mon emploi est pertinent par rapport à moi-même, à ce que je pense? Est-ce que je suis à ma place en fonction de mon parcours, de mon destin? Cette recherche de sens s'exprime à différents niveaux: à quoi je sers dans mon activité par rapport à moi-même, mais aussi par rapport à la



Trouver un sens à son travail? Pas facile quand on se sent pressuré de tous les côtés. Mais se poser la question est un processus sain et légitime. GETTY IMAGES



Aliénor de Bocard
Psychologue du travail.



Jean-Claude Huot
Aumônier de la pastorale du travail.

société et aux autres personnes qui m'entourent?» Se poser des questions est donc un processus sain, selon la psychologue du travail.

Trouver du sens à son activité professionnelle et se poser des questions légitimes ne concerne pas que les personnes qui occupent des postes à responsabilité. Tout un chacun peut y être confronté. «Je me souviens d'une conversation avec un conducteur de poids lourds qui se demandait quel était le sens de son travail alors qu'il participait à la pollu-

tion de la planète au volant de son véhicule», relève Jean-Claude Huot, aumônier de la pastorale oecuménique dans le monde du travail à Renens (VD) et coorganisateur du séminaire qui se tiendra à Crêt-Bérard.

Crêt-Bérard? C'est une institution protestante, un lieu de rencontre oecuménique. Est-ce à dire que le séminaire s'adresse à des croyants? «Nous n'allons pas cacher le côté chrétien des organisateurs de ce programme, indique Jean-Claude Huot. Pour certains,

la tradition chrétienne apporte des réponses. Mais le séminaire s'adresse à toute personne ouverte sur ce questionnement. Nous proposons un partage sur des thèmes, par exemple qu'est-ce que je peux accepter, quels sont mes leviers d'action pour changer des choses à mon poste. Les moments de prière sont facultatifs. On peut très bien les remplacer par un temps de silence, de reconnexion sur son intériorité, quelle que soit sa croyance ou sa non-croyance.»

Rythme effréné

Mais au fond, qu'est-ce qui pose problème dans les entreprises? «Le rythme de travail effréné, l'instabilité des ordres de la direction de l'entreprise, les objectifs à

En pratique

Quoi: le séminaire Petite école de vie au travail questionne le rapport au travail avec le sens que l'on donne à sa vie.

Quand: cinq jours complets entre octobre 2022 et février 2023, de 9h à 17h environ, à savoir le samedi 8 et le dimanche 9 octobre, le samedi 26 novembre, le samedi 14 janvier et le samedi 25 février. Les participants s'engagent à suivre les cinq journées. Il n'est pas possible de suivre une seule session.

Où: Crêt-Bérard, centre de séminaires, chemin de la Chapelle 19, 1070 Puidoux

Public cible: toute personne intéressée par ce questionnement, en emploi ou à la recherche d'un emploi

Coût: 350 francs; 250 francs pour petits budgets

Délai d'inscription: 27 septembre

Infos et inscription:
www.cret-berard.ch/activites
LBU

Se poser des questions sur le sens de son travail ne rime pas avec révolution. Mais le système n'est pas inamovible. «La personne qui s'interroge ne va pas tout bouleverser, explique Jean-Claude Huot. Difficile d'intervenir sur l'inflation ou le cours du franc. Mais on peut agir sur des choses concrètes: le rythme de son activité, la relation avec ses collègues, ses clients, sa hiérarchie directe. Les gens se plaignent souvent à la pause-café, mais on peut aller plus loin, comprendre le cadre de son emploi et voir ce que l'on peut changer à son niveau, pour être plus en adéquation avec ses valeurs. La dignité humaine et les droits qui en découlent doivent rester au centre. Le sens du travail passe aussi par là!»

Réponses concrètes

«On doit se poser des questions pratiques: où mettre son énergie pour développer sa réflexion et changer les choses à son rythme, poursuit Aliénor de Bocard. Il s'agit d'agir sur des choses concrètes, de ne pas subir sa journée. Par exemple en gérant le temps accordé à la consultation de ses e-mails, aux relations avec ses collègues, point encore plus central que le contenu de son activité professionnelle. L'enseignement théorique explique comment utiliser des outils. Le partage de ses expériences est utile et on va le pratiquer durant le séminaire. On doit se poser la question de l'équilibre de sa vie, exploiter ses ressources pour garder la santé au travail, éviter l'épuisement et le burn-out.»

L'entreprise est soumise elle-même à une concurrence qui se répercute sur le travail des employés, reconnaît Aliénor de Bocard. «Les personnes ont souvent peu de prise sur les éléments contextuels mais chacun peut travailler sur ses propres leviers d'action afin de préserver son équilibre personnel.»

Recruter oui, mais surtout renforcer les compétences

L'œil du pro

Carine Dilitz
Directrice générale Oasys Consultants



Le taux de chômage en Suisse est historiquement bas et nombre d'entreprises ont entamé une phase active de recrutement. Mais face à l'assèchement du marché du travail et la difficulté de trouver un profil approprié ou d'attirer les talents, de plus en plus d'employeurs choisissent de développer les compétences internes. Une solution pertinente, car elle ouvre de nouvelles perspectives pour les employés ainsi promus et permet à l'entreprise de s'appuyer sur des connaissances et savoir-faire reconnus tout en valorisant son image.

Dans les secteurs techniques ou scientifiques en particulier, une solution fréquente consiste à proposer au collaborateur performant ou à l'experte la plus compétente de prendre la responsabilité d'une équipe. Son expertise entraînera sa promotion.

Bien vu, mais pour que ce «transfert» fonctionne sans accroc, les éléments managériaux de la fonction doivent eux aussi être correctement assurés. Pour cela, il faut tout d'abord se pencher ouvertement sur la question de l'expérience managériale de la personne nommée. Le cas échéant, un coaching professionnel individuel, un programme de leadership pour cadres, une formation continue peuvent ainsi être mis en œuvre. Mais attention aux apports trop théoriques! L'enjeu est de pouvoir transmettre des outils pragmatiques pour résoudre des situations

concrètes: comment réagir quand un collègue ne gère pas ses émotions négatives? Comment utiliser la délégation comme motivateur? Quels outils pour donner du feedback de manière constructive?

Pour faire face à un changement managérial, une arrivée de nouveaux collaborateurs ou de responsables insuffisamment outillés, il est aussi nécessaire de renforcer la cohésion d'équipe et l'intelligence collective. Lorsque les managers ou les équipes se connaissent et sont capables de réellement communiquer, les inévitables manques ou faiblesses individuelles peuvent être comblés et les forces exacerbées de manière à faire ressortir la réelle valeur ajoutée de l'équipe. Ce fonctionnement transversal demande beaucoup de confiance mutuelle, mais s'avère une vraie force lorsqu'il est pleinement intégré. Il est

caractéristique des structures qui ont du succès et dans lesquelles chacun place ses compétences au service de la réussite collective. Pour développer cette culture d'échanges et de coopération, il importe de créer un cadre propice en partageant du vécu commun. Cela permet à chaque entité, unité, atelier de se sentir relié à un ensemble plus large. Mais aussi à chaque individu de voir ses habitudes et fonctionnements propres compris, respectés et partagés.

Recruter et faire grandir ses ressources est toujours une phase stimulante. Afin d'être efficiente et tirer le meilleur de chacun et de l'équipe, elle devrait comprendre un solide travail de renforcement des compétences managériales et de cohésion d'équipe.

cdilitz@oasys.ch

Emploi

3,2%

Soit la progression du nombre total de postes occupés en Suisse par rapport au même trimestre de l'année précédente. La Suisse comptait 5,316 millions d'emplois dans les secteurs secondaire et tertiaire au 2^e trimestre 2022, selon les données de l'Office fédéral de la statistique (OFS). Cela veut dire qu'en l'espace d'un an, 164'000 postes de travail ont été créés dans notre pays. Quelque 140'000 postes ont été créés dans le secteur tertiaire et 24'000 dans le secteur secondaire. C'est la hausse la plus marquée depuis l'introduction de cette statistique sous sa forme actuelle, en 1991, indique l'OFS dans un communiqué publié la semaine passée. LBU

Universités

Record de diplômés en formation à distance

UniDistance a remis un diplôme d'une université à 323 étudiants et étudiantes le 3 septembre lors d'une cérémonie qui s'est déroulée à Brigue (VS). Il s'agit d'un nouveau record pour l'institut universitaire d'études à distance, indique un communiqué diffusé lundi. Actuellement, 2362 personnes se forment à UniDistance, soit 130 de plus que l'année dernière à pareille époque. La plupart des étudiants consacrent du temps pour leur formation en parallèle à leur carrière professionnelle ou sportive et à leur vie familiale. UniDistance, qui fête par ailleurs ses 30 ans d'existence cette année, propose des formations académiques en droit, en économie, en histoire, en mathématiques et informatique et en psychologie. LBU