

Employabilité : se maintenir en emploi, rester performant ? Difficile dans un contexte professionnel complexe et souvent anxiogène. A qui la faute ?

Apprendre à se gérer ou se connaître ?

Le monde du travail fait mal à la santé, tout le monde le sait. Charge aujourd'hui à chacun d'entre nous de s'adapter, de se montrer « capable », dans un marché précarisé. Et si nous n'y parvenons pas ? Tout comme le management, les assurances sociales (perte de gain, chômage, aide sociale, invalidité...) ont changé d'approche. On est passé d'un régime de droit à un régime de gestion de situation - le « case management » - qui évalue individuellement les situations et fait porter la responsabilité sur le bénéficiaire. A lui de se conformer aux exigences, de faire la preuve de ses efforts, de sa bonne volonté, sous peine de sanctions. Un changement de paradigme qui pèse lourd sur les épaules et sur la santé des salariés.

L'exemple de l'absentéisme au travail. Une épidémie ?

Il est devenu courant, dans la presse et dans la presse spécialisée, de tirer la sonnette d'alarme : l'absentéisme au travail en Suisse « prend des allures d'épidémie ». Il coûte cher, trop cher...

Selon les statistiques de l'OFS, les salariés sont absents environ 79h par an et par travailleur à plein temps, représentant au total quelques 291 millions d'heures d'absence...

Pondérer le discours alarmiste

« L'absentéisme » dont on nous parle inclut les congés maternité, les cours de répétition à l'armée, les accidents professionnels et non professionnels, ainsi que les congés pour garde d'enfant malade, pour cause de deuil, de mariage, de naissance, ... Ceci dans un contexte qui a vu dans la dernière période une augmentation globale de la durée effective du travail par emploi et un accroissement du taux d'heures supplémentaires.

Les gens sont-ils de plus en plus fragiles ?

D'un autre côté, la « souffrance » au travail connaît une brusque aggravation : selon le SECO (2014), 1.1 millions de travailleurs en Suisse seraient touchés par des problèmes de santé liés au travail. Soit un quart de la population active occupée. Mis en regard du taux « d'absentéisme », de l'ordre de 3%, ce chiffre ne révèle-t-il pas plutôt que l'immense majorité des employés qui souffrent serrent les dents ?

Le discours des employeurs, lui, ne questionne pas l'effet pathogène de l'environnement de travail et fait porter la responsabilité sur les employés.

On disait il n'y a pas très longtemps, « le travail c'est la santé ». Qu'est-ce qui a changé ?

« Gérer l'humain » dans un monde VUCA

Ce qui a changé, c'est le discours du management, repris par les RH. L'acronyme VUCA est entré dans le vocabulaire courant. Inventé par l'armée de terre américaine pour désigner un monde « plus Volatile, plus Incertain, plus Complexe et plus Ambigu », cet acronyme est de plus en plus utilisé pour décrire le monde du travail.

Dans ce monde incertain, le management et les RH poussent les salariés à enrichir leurs bagages, à développer les compétences nécessaires, à anticiper, à s'adapter, pour relever les défis auxquels ils sont et seront confrontés. L'employeur, lui, renvoie aux pléthores d'offres de formation disponibles sur le marché : gestion des priorités, gestion du stress, gestion de soi, gestion des conflits, gestion du changement, gestion des émotions ... Il faut apprendre à gérer et à se gérer !

Se donner des repères et faire des choix conscients

Il devient de plus en plus difficile d'avoir une idée claire ou de faire la différence entre ce qui nous est bénéfique et ce qui nous nuit au travail, ce qui est exigible et ce qui ne l'est pas, ce que nous souhaitons ou ce que nous rejetons...

Avant de s'inscrire à des formations, il peut être utile de s'arrêter un instant et de réfléchir à qui nous sommes, au sens que nous voulons donner à nos activités professionnelles, aux valeurs qui nous animent, à nos leviers de motivation, à nos modes de comportement en milieu professionnel, à nos forces et à nos faiblesses, comme à nos opportunités réelles de développement. Nous pourrions ensuite repenser et revisiter notre environnement professionnel pour comprendre ce qui est en jeu et chercher une réponse, la meilleure possible, pour répondre aux attentes tout en se préservant.

Aline ROBERT

CAP Conseil & Accompagnement
professionnel

www.cap-pro.ch

