

Vouloir changer de boulot est parfois une fausse bonne idée

Seuls 3% des personnes insatisfaites de leur travail ne seraient vraiment pas à leur place.

Francesca Sacco HR Today

Avoir envie de changer de travail n'est pas nécessairement une bonne raison pour envoyer sa lettre de démission. Sans nier l'intérêt de quitter un emploi insatisfaisant, la psychologue munichoise Madeleine Leitner, consultante et conseillère en placement réputée dans les médias allemands, affirme qu'il suffit parfois de peu de choses pour qu'un collaborateur retrouve la motivation. Par exemple changer d'horaires, commencer une nouvelle activité de loisirs ou tout simplement choisir de nouveaux meubles de bureau! Selon elle, seuls 3% des travailleurs qui ont envie de changer d'air ne seraient pas à la bonne place.

C'est très peu, en regard du pourcentage des insatisfaits. Les sondages montrent en effet que 25% des actifs se sentent démotivés; environ 60% d'entre eux le seraient au point de réduire leur investissement personnel au «minimum légal». Détail intéressant, ce qu'on appelle vulgairement les «boulots de merde» a fait l'objet d'une quantité de publications depuis 2013, date à laquelle cette expression a été scientifiquement conceptualisée par l'anthropologue américain David Graeber, auteur de l'ouvrage «Bullshit Jobs, un phénomène mondial», publié en 2018 aux Éditions Les Liens qui libèrent. Citons, entre autres, le brûlot des journalistes français indépendants du «Monde diplomatique» Julien Brygo et Olivier Cyran, justement intitulé «Boulots de



Il suffit parfois de peu de choses pour retrouver la motivation au travail. ISTOCK

«Vouloir changer de boulot sans avoir construit un projet professionnel, c'est un peu comme s'imaginer qu'on va dégouter le palais des 1001 Nuits juste parce qu'on en a marre de son deux-pièces cuisine»

Sylvaine Pascual
Spécialiste de la reconversion professionnelle

merde, du cireur au trader. Enquête sur l'utilité et la nuisance sociales des métiers» (Éditions La Découverte, 2016). La société de consulting danoise Woohooinc.com est allée jusqu'à décréter une «Journée mondiale pour quitter les boulots médiocres», fixée le 31 mars (<http://www.internationalquit-yourcrappyjobday.com>). Et pour vous aider à savoir si vous en êtes au stade où vous feriez mieux de démissionner, il existe une quantité de tests d'autoévaluation en ligne, notamment sur le site du magazine spécialisé psychologies.com (<http://test.psychologies.com/tests-travail/tests-vie-professionnelle/Changer-ou-non-de-travail/faire-le-test/400>).

Mais dans les faits, 70% des mécontents renonceraient à dé-

missionner. Et ce ne serait peut-être pas plus mal. Un sondage réalisé par la chaire Nouvelles carrières de la grande école française de commerce Neoma Business School suggère en effet que le meilleur moyen de faire une belle carrière serait de rester fidèle à son employeur pour gravir patiemment les échelons de la hiérarchie. Ceux qui ont tendance à avoir la bougeotte réussissent en fin de compte assez moyennement. Souvent, ils font des débuts prometteurs, mais accusent ensuite un coup de frein. En fin de compte, le discours traditionnel sur les vertus de la mobilité externe ferait «prendre des risques considérables aux futurs cadres», conclut l'étude.

Attention, donc, aux démissions précipitées. «Vouloir changer de boulot sans avoir construit un projet professionnel, c'est un peu comme s'imaginer qu'on va dégouter le palais des «1001 Nuits» juste parce qu'on en a marre de son deux-pièces cuisine», déclare Sylvaine Pascual, spécialiste de la reconversion professionnelle et fondatrice du site ithaquecoaching.com qui enregistre plus de 100'000 visites par mois. Partir à cause de son chef? Elle répond: «Il faut être deux pour avoir de mauvaises relations. Partir sans explorer sa part de responsabilité, c'est prendre le risque de reproduire ailleurs le même schéma relationnel.»

Vouloir gagner plus d'argent? «Voilà une motivation aussi répandue que la grippe en hiver. Malheureusement, cela signifie souvent augmenter son temps de travail, ses responsabilités et donc son stress.» Plusieurs consultants observent une recrudescence de «mauvaises démissions». La personne ne part pas pour le meilleur, mais pour fuir le pire, le risque étant de se retrouver en mauvaise posture. Certains en ont été réduits à demander une réintégration à leur ancien employeur...

Les indices qui ne trompent pas

Alors, quels sont les signes qui montrent qu'il est temps de partir? Difficile à dire, car cette décision peut s'apparenter à un pari. Les spécialistes en gestion de carrière citent en premier lieu un ennui viscéral et tenace, qui n'est pas toujours explicable rationnellement: «On peut très bien avoir une belle situation professionnelle et ne pas y trouver son compte», estime Mathias Steger, Content Manager sur la plateforme d'emploi jobup.ch. La consultante et coach diplômée Anika Månsson, fondatrice de la société de conseil en gestion de carrière et de management Happy At Work, à Genève, décrit ainsi la personne qui semble prête pour un

nouveau départ: «Vous préféreriez ne pas aller au travail, vous y allez à reculons et, quand vous y êtes, le temps passe incroyablement lentement. Vous attendez avec impatience le vendredi après-midi, les vacances ou même la retraite. Votre travail vous pompe votre énergie et vous vous sentez souvent sans motivation, sans inspiration. Vous vous dites que si vous pouviez remonter le temps, vous n'auriez jamais choisi ce travail...»

La jalousie trahit une frustration

Sur son blog consacré au monde du travail et des ressources humaines www.blog-emploi.com, Fabrice Mazoir mentionne sept facteurs: votre carrière est au point mort; votre travail n'est pas reconnu à sa juste valeur (vous n'avez pas de feedback de votre manager); vous n'apprenez plus rien; le turn-over s'accélère; une restructuration se profile; les chasseurs de têtes s'intéressent à vous et, enfin, vous sentez que c'est le bon moment.

À Paris, la consultante et fondatrice du site oser-rever-sa-carriere.com Marina Bourgeois ajoute un autre signe qui ne trompe pas: la jalousie envers ceux qui, de toute évidence, sont heureux au travail. «La jalousie trahit une frustration qui mérite une introspection», dit-elle. Anika Månsson confirme: «Si vous avez du mal à vous réjouir pour les autres et à leur donner des retours positifs quand ils réussissent, c'est peut-être que vous mériteriez de vous chercher une meilleure situation.»

«Au cours de ma carrière, j'ai accompagné des centaines de personnes dans leur changement de poste. Si j'essaie de faire une statistique approximative, je dirais que 80 à 90% des gens qui finissent par décider de partir sont plutôt contents après coup, poursuit-elle. Les autres n'avaient probablement pas vraiment fait leur processus de deuil. Si c'est une fuite en avant, vous risquez d'emporter le cadavre avec vous.»

Le leadership, un mythe managérial qui se transforme en piège à rêves

L'œil du pro

Stéphane Haefliger
Membre de direction



La lecture de tous les ouvrages de management et de développement personnel réunis vous amènera à la conclusion suivante: la solution de vos problèmes est en vous. Et si vous faites preuve de «leadership», alors vos problèmes se résoudront et vous brillerez. Car vous enrôlerez vos équipes et

les conduirez enfin sur le chemin du succès.

C'est ainsi que bon nombre d'organisations - secteur privé et public - mettent sur pied des formations consacrées au «leadership». Toutes espèrent que ces *workshops* amèneront enfin les changements souhaités. Que la communication soit davantage fluide. Que la hiérarchie soit au service de l'organisation. Que la direction générale soit enfin claire dans sa stratégie. Que les clients ou usagers soient mieux servis. Toutes ces intentions sont limpides: ces cours doivent conduire à libérer les énergies entrepreneu-

riales des collaborateurs, faire d'eux des ambassadeurs de la société, les inciter à prendre davantage d'initiatives.

Dans notre expérience de consultant et de DRH, nous constatons fréquemment que ces intentions ne peuvent souvent pas donner les fruits espérés: plus une organisation forme au leadership, moins les collaborateurs peuvent appliquer les recettes apprises et devenir ainsi les leaders tant espérés. Car une organisation est une matrice complexe avec des capacités fortes de résistance, de contrôle, de freinage. Banques, assurances, grandes fiduciaires,

«Vous souhaitiez réformer l'organisation et voilà que déplacer la machine à café est hors de votre portée hiérarchique»

administrations en tout genre, hôpitaux, services de l'État, etc. restent encore des univers hiérar-

chisés à l'extrême. Le modèle du colonel EMG hante encore les esprits et les pyramides hiérarchiques ne figurent pas seulement sur les organigrammes, elles sont également incarnées dans les esprits. Moralité: il est difficile de déplacer un crayon, un bureau, la photocopieuse de place sans faire un groupe de travail, suivi d'un mémo en trois exemplaires destiné à la chefferie pour signature. Vous souhaitiez réformer l'organisation et voilà que déplacer la machine à café est hors de votre portée hiérarchique.

Devenir leader dans un environnement immobile (et tendu

vers la minimisation des risques), c'est donc faire l'expérience vivante de l'injonction paradoxale. Il s'agit d'une expérience apprenante mais fréquemment dangereuse pour la santé. Probablement qu'une partie de la souffrance des collaborateurs et des cadres a sa source dans ce phénomène. Pour le sublimer et casser le piège à rêves, il convient d'agir avec méthode: nommer les mécanismes, partager et communiquer ses intentions, fabriquer de la confiance et obtenir des résultats. Tout un programme!

stephane.haefliger@vicario.ch

Formation Un ancien élève en difficulté devient maître socioprofessionnel **Page 2**

Formation Faire des stages à l'étranger, c'est possible grâce à l'agence nationale Movetia **Page 8**