

Que faire d'un sentiment de frustration au travail et comment communiquer sur ce point avec son employeur ?

Les salariés qui réussissent à modifier leur parcours professionnel avec à la clé une meilleure satisfaction au travail sont ceux qui acceptent de considérer les responsabilités (même inégales) dans ce qui leur arrive.

Je reçois de nombreux salariés qui s'estiment lésés, d'une manière ou d'une autre, dans le rapport qu'ils entretiennent avec leur employeur ou plus généralement avec ce qu'est leur travail.

En effet, lorsque le climat se détériore, on pense souvent à partir au plus vite, mais avec l'assurance de conserver un statut ouvrant droit à des indemnités chômage. L'attente est très forte et peut même devenir un véritable sujet de tensions qui aveugle les protagonistes.

Or, il apparaît judicieux de faire le point sur les motifs d'insatisfaction au travail. Car on n'aborde pas la question du départ de la même façon si l'on est en souffrance voire en situation de burn-out ou si l'on ne se sent plus à sa place, et encore moins si l'origine des difficultés se situe du côté organisationnel.

Les enjeux sont différents et les objectifs de négociation également. Les acteurs-clés qui vont être sollicités ne sont pas non plus les mêmes : avocats, médecins du travail, RH, psychologues spécialisés...

L'accompagnement que je propose au cabinet de psychologie spécialisée a pour ambition de positionner le problème de façon objective et de construire efficacement un plan d'action.

L'objectif est d'apporter des clés méthodologiques mais aussi relationnelles pour favoriser une "sortie de crise" positive.

Parfois il est nécessaire de faire reconnaître la blessure psychologique par un licenciement pour inaptitude médicale, parfois il vaut vraiment mieux apprendre à faire face à l'adversité et expérimenter la satisfaction d'avoir réussi à négocier l'acceptation d'un départ par son employeur. La rupture conventionnelle peut être proposée mais aussi la démission - reconversion. Dans les deux cas, vous ne partez pas "sans rien". Et puis, je suis régulièrement témoin d'histoires qui se finissent mieux que prévu : la négociation de départ se transforme en proposition d'amélioration des conditions de travail, de promotion, de formation...

Interrogez-vous sur vos motivations profondes, sur ce que vous pouvez faire pour changer les choses et évitez d'attendre que les autres changent. La solution est dans le problème. Il suffit de l'énoncer clairement. Pour cela, nos entretiens permettent de réaliser ce travail d'élaboration et de mise en oeuvre des actions requises.