



Trouver un sens au travail

Le monde du travail en profonde mutation. Au cours des dix dernières années, le monde du travail a connu une vague de changements qui se sont succédé à une vitesse incroyable. Citons l'ouverture des marchés internationaux, la rapidité de nos communications et l'économie guidée par le monde des finances. Ces changements ont obligé les organisations à adapter constamment et rapidement leur pratique de gestion afin de se tenir dans la course des entreprises performantes.

Différents modes de gestion ont marqué la dernière décennie: restructuration, rationalisation, mouvement de la qualité totale, certifications ISO et réingénierie des processus. Ces pratiques ont forcé les travailleurs à modifier leurs comportements au travail. Des changements guidés en majeure partie par des ingénieurs, des économistes et des financiers qui ont influencé le marché du travail et continuent de le faire.

Face à cet état de fait, force est de constater que le travailleur se sente bousculé, tendu, anxieux et angoissé et qu'il ait de la difficulté à trouver un sens au travail. En posant un regard nouveau sur ce phénomène, il lui sera plus facile de vivre ce processus de manière plus sereine.

Les générations se succèdent et font émerger de nouvelles valeurs

De nos jours, la sécurité d'emploi - valeur qui a guidé le monde du travail de la génération des baby boomers - n'égale plus la réalisation de soi. On remarque de plus en plus une tendance à se définir en dehors du contexte professionnel soit par les loisirs, voyages et en développant divers intérêts. La jeune génération semble mieux composer avec cette réalité. Confrontée à préciser son orientation professionnelle et à se démarquer des autres, elle vise la réussite à court terme. Mais cette génération habituée de zapper et chatter est-elle mieux parée à vivre de nombreux changements pour autant ?

Nouveaux enjeux

Cette transformation des valeurs entraîne déjà de nouveaux enjeux et défis au plan organisationnel. Aux États-Unis, dû à un taux de chômage faible (environ 4,96 %), les employés peuvent rechercher un travail qui correspond à leurs désirs et leurs valeurs. Les employeurs doivent donc innover dans la mise en place de stratégies de recrutement et de rétention de personnel qualifié. Ici ce phénomène émerge doucement. Il va falloir repenser les règles et les politiques de recrutement, d'embauche et créer des programmes de reconnaissance qui sauront attirer les employés et les retenir.

Malaises au sein des ressources humaines

La personne au travail doit suivre le cycle des changements amorcés par les organisations. Implantés de façon inadéquate, ils provoquent souvent des malaises. Souvent, les travailleurs n'ont pas ou ont été peu informés ou consultés sur les changements qui les affectent. Mis face au fait accompli, il devient difficile pour eux de participer sans résistance à la nouveauté. Les employés subissent le changement et conséquemment, ils sont peu enclins de s'y investir. L'augmentation des maladies professionnelles, du taux d'absentéisme, de la violence au travail, du vandalisme le traduisent bien. Plus les organisations sont inadéquates dans leur processus de changement, plus les individus qui y travaillent le deviennent. Il est grand temps pour le travailleur de se redonner un environnement de travail qui lui permettra d'accéder à ses aspirations, d'exprimer sa créativité et le droit au ressourcement.

Parer à virer de bord!

Anticiper le changement est une bonne façon de s'y préparer et de ne pas le subir. Pour ceux qui oeuvrent dans les secteurs de la télécommunication, communication, du multimédia et de l'informatique, il faut être doté d'une grande capacité d'adaptation. Cette compétence est constamment sollicitée dans ces secteurs d'activité. C'est donc dire qu'il vous faudra vous accorder du temps pour maintenir votre joie de vivre par des activités familiales, des sorties de plein air ou toutes autres activités ludiques, car les meneurs de jeu ne ralentiront pas leur vitesse de croisière. Attachez vos ceintures, une fois à bord, il est difficile de redescendre !

Quant aux autres secteurs, posez-vous la question : comment évoluera mon secteur d'activité au cours des trois prochaines années ? Comment puis-je me situer face à ces changements ? Anticiper le futur est une bonne façon de s'y préparer en se fixant des objectifs concrets et réalistes à moyen terme soit par l'apprentissage d'une nouvelle compétence ou en participant activement à une association en lien avec notre secteur d'activité.

La nécessité de se définir une vision

Se définir en tant qu'entité unique est un défi de taille. Pour y parvenir, il faut demeurer au centre de soi. Comment faire ? La première étape consiste à définir vos valeurs, votre vision ou mission personnelle. Cela devient essentiel afin de prendre les décisions qui s'imposent dans votre vie, surtout dans un contexte de changement. Développez votre boussole interne, c'est elle qui indique le chemin lorsque les routes se multiplient ou quand le brouillard s'intensifie.

Ensuite, vous devez vous questionner quant à la correspondance de ces valeurs avec votre environnement professionnel. Clarifier les attentes que l'organisation entretient à votre égard permet de cibler les actions qui permettront d'assainir la situation et améliorer votre condition. Dans le cas contraire, il faudra envisager un changement d'organisation ou de carrière qui vous permettra de vous réaliser pleinement. Cette réflexion constitue un excellent moyen de reprendre la maîtrise de sa vie professionnelle.

Développer la discipline

Mettre un peu de discipline dans sa vie consiste à mettre en pratique les valeurs et la mission que l'on s'est donnés. La réflexion qui a été faite devrait être mise à jour sur

une base continue. Faire un court bilan de nos réalisations récentes et des nouveaux objectifs que l'on souhaite se fixer ne peut qu'être révélateur.

Gérer sa carrière signifie faire le point, s'accorder annuellement un court temps de réflexion à l'évolution de son parcours. Le recul a toujours eu sa place et l'est encore plus dans un monde où les changements nous parviennent à la vitesse de l'éclair. Personne d'autre ne le fera à notre place. Le meilleur gestionnaire de sa vie demeure soi-même.

Entretenir la passion

Un être passionné n'a pas besoin d'une organisation pour le supporter dans cette quête d'identité. Le passionné est à la recherche constante d'un milieu qui nourrira sa soif de réalisation. Tôt ou tard, si ses besoins et ses valeurs ne correspondent pas avec celles de son organisation, il la quittera pour rechercher ailleurs la nourriture dont il a besoin. Vivre ses passions c'est mettre en application les valeurs et la mission identifiées à l'étape précédente et les transmettre à notre entourage.

Développer la conscience

Si on intègre les étapes précédentes à notre vie, par le fait même on développe la conscience de notre valeur, de nos forces et de nos réalisations. Il est plus facile de trouver un sens au travail lorsque l'on maîtrise bien la portée de notre contribution, l'influence qu'on a dans notre milieu professionnel et les limites de nos interventions.

Le changement est d'abord et avant tout humain

Il serait grand temps que les gestionnaires actuels apprennent à reconnaître les malaises et signes précurseurs chez leur personnel et qu'ils engagent une communication ouverte et honnête avec leurs employés avant que le divorce ne s'installe entre eux... S'ils veulent retenir leurs meilleurs talents, il est urgent de former et de sensibiliser nos gestionnaires au défi actuel du monde du travail : gérer l'être humain. Gérer le capital humain implique aussi gérer différents savoirs : le savoir-savoir, le savoir-faire et le savoir-être. Les grands penseurs de ce siècle proclament que les meilleurs gestionnaires seront ceux qui auront développé leur quotient émotionnel. Une plus grande compétence dans la communication interpersonnelle de même que l'empathie nécessaire qui permettra d'identifier ce qui stimule les travailleurs de leur entreprise.

Le changement ne se réalise qu'avec l'apport des humains. Aucun changement réussi et durable ne se produit sans la contribution et l'implication des personnes qui participent au développement et à la croissance d'une organisation. Plusieurs gestionnaires croient à tort qu'en accélérant le changement, ils parviendront plus rapidement à leurs résultats. Ces derniers ont oublié les lois naturelles du développement et de la croissance: le printemps arrive quand le temps est venu! Les saisons se succèdent au rythme du temps. Ce n'est pas un luxe de rappeler le rythme des choses, de faire référence aux rituels qui ont existé et se perdent de plus en plus. C'est devenu de plus en plus pertinent et important en ce nouveau millénaire de le faire, si on veut développer et conserver un sens à nos actions quotidiennes.