

DIVORCE (PROFESSIONNEL)

Par Giles Daoust

Comme les mariages, plus de la moitié des engagements professionnels se soldent par une séparation. Le contrat de mariage et le contrat de travail ont ceci en commun, qu'ils nécessitent un consentement mutuel, mais sont généralement rompus de manière unilatérale.

Comme les mariages, plus de la moitié des engagements professionnels se soldent par une séparation.

Un travailleur commence un nouveau job. Dans la majorité des cas, quelques semaines plus tard, il sait pertinemment si ça va fonctionner ou pas. Son chef aussi. Une entreprise ou un département, c'est une tribu, et **en tant qu'être humain intuitif, on « sent » rapidement si on est chez soi** ou pas. Il est évident que toutes les entreprises ne conviennent pas à tout type de travailleur, et inversement.

Pourtant la plupart du temps, **même si le travailleur ou son chef sont persuadés que ça ne marchera pas, ils s'accrochent.** Cédant à la doctrine populaire, ils « font un effort », « donnent une deuxième chance », « laissent le temps au temps ». Parfois ça dure des mois voire des années avant de se résoudre, de guerre lasse, à l'inévitable rupture que tout le monde attendait depuis longtemps. En réalité, ils commettent là **une erreur.**

Car comme pour tout mariage mal calibré qui dure trop longtemps, **une collaboration bancale qui s'éternise fait du tort autour d'elle.** Les **collègues** en souffrent, de même que l'**ambiance** de travail dans l'équipe, pourtant cruciale. La **productivité** baisse, non seulement pour le travailleur mais souvent aussi pour ses collègues et son chef. Les relations se dégradent. Quand la rupture finit par arriver, elle fait encore plus mal. La durée du **préavis** s'est entretemps considérablement allongée, les **retards** dans le département doivent être compensés par les autres collègues, les **dommages collatéraux** sont nombreux. Un peu comme dans le cas du vrai divorce, où ce sont les enfants qui trinquent le plus.

Une mauvaise collaboration qui s'éternise fait du tort autour d'elle.

On reproche parfois aux gens de la **Génération Y** leur côté « **job hopper** », avec leurs CV's aux 12 références pour un travailleur de moins de 30 ans. En fait, ils ont parfaitement raison. Comment savoir si j'ai fait le bon choix avant d'avoir essayé ? En 3 interviews d'embauche (au mieux), comment savoir si j'ai choisi le bon job ou le bon collaborateur ?

Comment savoir si j'ai choisi le bon job avant d'avoir essayé ?

Alors, **mieux vaut ne pas trop traîner** quand on sent que ça ne va pas aller. Mettre fin au plus vite à une collaboration bancale, c'est finalement pour le mieux de tous. Ce qui importe c'est de trouver chaussure à son pied, pas de passer 7h36 par jour le cul entre deux chaises.

Evidemment, au travail comme en amour, **il y a un temps pour butiner, et un temps pour se poser** : si vous passez votre vie à changer de job tous les 3 mois dans une quête de l'idéal absolu, aucune entreprise ne misera sur vous. Idem dans l'autre sens, si un manager remplace ses collaborateurs tous les 3 mois, aucun travailleur compétent ne lui fera confiance.

En amour comme au travail, il est question de faire les bons choix, et une fois qu'on est suffisamment sûr de son choix, de s'engager corps et âme, sur le long terme, dans une relation épanouie.