

Faut-il parler de ses soucis personnels au travail ?

Intimité. Jusqu'où peut-on parler de ses problèmes personnels au bureau ? Tout dépend de la réponse que l'on recherche de la part de ses collègues.

Entretien



Anna Gibert,
psychologue du
travail et coach
professionnel
(www.annagibert.com).
DR



Heike Kattwagen, Fotolia

Doit-on taire ses soucis personnels au travail ?

Peut-on vraiment passer huit heures par jour sans parler de ce qui nous touche en dehors de notre vie professionnelle, surtout lorsque nous traversons des difficultés ? Par ailleurs, imaginez vos collègues apprenant six mois plus tard que votre enfant est hospitalisé. Ils se sentiront indignes de confiance ou de pouvoir aider.

Que peut-on dire ?

La question fondamentale est : quelle est mon intention en parlant de mes problèmes ? Est-ce que je recherche une simple écoute ? Alors mieux vaut cibler la machine à café ou vos collègues proches. Vous voulez plutôt des mots compatissants, ou bien des conseils ? Vous pouvez en trouver auprès de personnes de confiance. Mais vous devez d'abord être au clair sur votre intention. L'idéal serait de l'exprimer. Par exemple : « Je sais que tu as vécu un divorce, serais-tu d'accord pour en parler ? » Ainsi, votre interlocuteur sait ce que vous attendez de lui et vous lui laissez le choix d'y souscrire ou non.

Quand faut-il parler à sa hiérarchie ?

Quand votre situation modifie votre rapport au travail : performance dégradée, absences plus fréquentes, sensibilité exacerbée qui vous empêche une prise de parole. Plutôt

Audrey GUILLER.

que de risquer de craquer en public, jouez la carte de la transparence auprès de votre manager. En exprimant votre situation (les faits), comment vous vous sentez et les conséquences probables sur votre travail.

Quelle est la limite ?

Si vous monopolisez les conversations sur votre problème à chaque pause, votre entourage peut s'en lasser et finir par vous éviter. Privilégiez des moments plus propices à la confidence, évitez de déballer en pleine réunion d'équipe et ciblez les personnes à l'écoute.

La méfiance prévaut sur les confidences

Alyssia Diffr. « Il faut bien sélectionner ce que tu dis, et à qui tu le dis. [...] Les gens se font déjà une opinion de toi sur ton physique, ta façon de t'habiller... Pas la peine d'en rajouter. »

Julien Lasowsky. « À éviter car certains se servent de cela pour mieux monter, retourner une situation à leur avantage ! Au boulot, c'est des collègues et c'est tout. Il faut préserver sa vie perso. »

Marie Delest. « Un collègue (sans être envahissant) peut être mis dans la confidence. On passe nos journées ensemble et, à partir du moment où il y a cette sympathie, échanger est parfois bénéfique. »

Charlotte Ropert. « Pour moi, il faut en parler sans s'étendre. Pas y revenir tous les jours. Ça libère. Ça explique notre comportement du moment. Juste extérioriser. Après, il ne s'agit pas d'en faire une conférence ! Mais à des collègues proches, oui... »

Cécile Guyomard. « Il y a ceux qui racontent beaucoup, tout le temps, et répètent les mêmes histoires, ou ont toujours un « pet » de travers. Ils ne te laissent pas en placer une et hop, quand tu veux répondre ou raconter à ton tour, ils n'ont plus le temps de t'écouter ! »

Témoignages recueillis sur la page Facebook de Ouest-France.

Les seniors exclus du marché du travail

Emploi. En 2018, les plus de 50 ans en recherche d'emploi sont toujours dans les tranches d'âge les plus pénalisées.



Fotolia

Sur le marché du travail, les salariés rangés dans la case « senior » (dès 50 ans dans les statistiques de Pôle emploi) étaient 916 400 sur les 3,4 millions de demandeurs d'emploi inscrits en catégorie A.

Selon la Dares (service statistiques du ministère du Travail), le taux de chômage des 55 ans et plus s'est accru en 2018 (+0,5 point) à 6,5 % et la part des chômeurs de longue durée y est supérieure aux autres tranches d'âge. La période la plus critique se situe entre 60 et 64 ans, cela coïncide avec l'âge légal de la retraite fixé à 62 ans et l'âge effectif de départ à la retraite des Français, qui frôle les 63 ans.

Comment éviter que les seniors demeurent les exclus du marché du travail ? Le Medef, par la voix de son président Geoffroy Roux de Bézieux, a proposé d'« instaurer une aide différentielle pour les demandeurs d'emploi seniors s'ils reviennent vers un emploi moins rémunéré ». Marylise Léon, numéro deux de la CFDT, balaye cette proposition. « Ce qui est sous-jacent, c'est de dire : passé un certain âge, les seniors

sont trop payés, explique-t-elle. Culturellement, les entreprises ont pour vision d'optimiser l'emploi ou le travail sur des générations entre 25 ans et 45 ans. » Elle insiste sur la nécessité de responsabiliser les entreprises dans l'emploi des seniors en leur reconnaissant « des compétences et des savoir-faire ».

Faut-il adapter la durée du travail en fonction de l'âge et donc travailler moins quand on est senior, comme l'avait proposé Emmanuel Macron ? Marylise Léon « ne croit pas que ce soit pertinent. [...] C'est plus une question de besoin d'activité dans certains secteurs qu'une question d'âge ».

Formation en bref

Arrêt maladie

Un salarié en arrêt maladie ne peut quitter la zone de compétence de sa caisse d'assurance maladie sans autorisation préalable de celle-ci, a rappelé récemment la Cour de cassation. Un salarié a ainsi dû rembourser les indemnités journalières reçues parce qu'il était parti une semaine dans le département voisin.

Travailleurs frontaliers : quelles compensations ?

Les villes de Metz et de Trèves ont demandé, lundi, à la France et à l'Allemagne de faire pression sur le Luxembourg pour qu'il verse une compensation financière aux territoires accueillant de nombreux travailleurs frontaliers. Les élus soulignent que presque la moitié de la population active du Luxembourg, soit environ 200 000 personnes, réside dans les pays limitrophes et que le nombre de travailleurs frontaliers y a triplé depuis 1997. Ils pointent le fait que ces derniers ont recours aux services publics essentiellement dans leur pays de résidence alors que les recettes fiscales perçues sur leurs salaires profitent au seul Luxembourg.

formation



UIMM PÔLE FORMATION BRETAGNE

Rentrée Septembre 2019

Formations qualifiantes, gratuites et rémunérées

TECHNICIEN D'USINAGE / FRAISEUR / TOURNEUR

Brest / Rennes / Quimper Titres professionnels Niv 4 et 5

TECHNICIEN D'INTERVENTION EN FROID COMMERCIAL ET CLIMATISATION

Brest / Saint-Brieuc Titre professionnel Niv 4 – Habilitations Elec B1, B1V, B2, B2V, BR, BC

Habillement manipulation des fluides frigorigènes Cat1.

TECHNICIEN SUP. DE MAINTENANCE INDUSTRIELLE

Brest / Quimper Titre professionnel Niv 3

TECHNICIEN DE MAINTENANCE INDUSTRIELLE

Quimper / Lorient / Saint-Brieuc / Rennes / Vitré

Titre professionnel Niv 4

ROBOTICIEN / TECHNICIEN EN AUTOMATISME DE PRODUCTION

Lorient / Saint-Brieuc Titre professionnel Niv 3 / Technicien supérieur en automatique et informatique industrielle

CONDUCTEUR DE LIGNE

Lorient / Brest Titre professionnel Niv 4 et Niv 5

MÉCANICIEN NAVAL

Brest CQPM Mécanicien Naval

CHAUDRONNIER / CHARPENTIER COQUE

Lorient / Quimper / Rennes / Saint-Brieuc / Brest

Titre professionnel Niv 4 - CQPM Niv 5

SOUDEUR

Brest / Quimper / Lorient / Redon / Rennes / Saint-Brieuc

Licence de soudage et/ou CCP du Titre professionnel Niv 5

TECHNICIEN EN TRAITEMENT DES MATERIAUX

Redon CQPM Opérateur en traitement des matériaux Niv 5 ou CQPM peintre industriel Niv 5

POUR CONNAITRE LES DATES D'INFO CONTACTEZ :

DEP 35

02 99 52 54 66 - Isabelle ROBE

isabelle.robe@formation-industrie.bzh

DEP 56

02 97 76 04 07 - Martine Huiban

martine.huiban@formation-industrie.bzh

DEP 29

02 98 02 03 30 - Céline MONNIER

celine.monnier@formation-industrie.bzh

DEP 22

02 56 44 82 07 - Catherine HOCDE

catherine.hocde@formation-industrie.bzh

NOUVEAU !

à Rennes ou St-Malo

Inscriptions
encore possible !
(hors Parcoursup)

BTS Management
en Hôtellerie-Restauration
#ACTIVETONPOTENTIEL

+ INFOS : 02 99 05 46 42

CPOULAIN@FAC-METIERS.FR

FAC-METIERS.FR

une école

CCI ILLE-ET-VILAINE

FACULTÉ
DES MÉTIERS
FOUGÈRES | RENNES | ST-MALO