



La lettre du climat d'entreprise

d'Humanime

n°5

Mars 2010

Humanisons l'entreprise !



Editorial

Cette année 2010 est plus que jamais placée sous le signe de la prévention de la santé mentale au travail.

Ce mouvement de fond perceptible depuis déjà quelques années (loi du 17 janvier 2002 venue sanctionner les pratiques de harcèlement moral et ayant institué l'obligation de prévention de santé physique et mentale des travailleurs !) s'affirme avec la mise en lumière des suicides au travail d'abord chez Renault, ensuite Peugeot, EDF et maintenant France Télécom. Les derniers arrêts de la cour de Cassation de novembre 2009 le confirment également en précisant qu'il n'est pas nécessaire de démontrer les effets du harcèlement moral sur sa santé pour en prouver l'existence, et aussi, que le harcèlement peut exister alors même qu'il n'y a pas intention de son auteur.

Le gouvernement, en lien avec les directives européennes, a ainsi engagé des négociations au niveau national avec les partenaires sociaux, sur l'obligation de l'employeur de protéger les salariés contre le harcèlement et les violences au travail que celles-ci soit d'ordre physique, psychologique et/ou sexuel.

Enfin dans le cadre du plan d'urgence contre le stress, les entreprises de plus de 1000 salariés doivent ou ont dû engager des négociations avant le 1er février 2010 ou encore avoir effectué un diagnostic et un plan d'action. Pour les autres entreprises, une politique d'information et de sensibilisation sur les risques psychosociaux, des outils de diagnostic et des indicateurs d'action seront engagés.

Les obligations légales ou conventionnelles dans le domaine des risques psycho-sociaux pèsent donc de plus en plus sur les entreprises.

Au-delà de ces obligations juridiques, un vrai travail préventif du stress et des troubles psychosociaux se pose aux entreprises aujourd'hui. Cette prévention doit se traduire par le déploiement d'attitudes et comportements sains et constructifs entre les différents acteurs de l'entreprise. Humanime vous offre son expérience dans ce domaine avec la mise en l'uvre d'une démarche participative et concertée conciliant la qualité de vie au travail et la performance incontournable de nos jours. Mettons de l'Humain au cœur de l'entreprise !

Laurence et Annie



Dépasser les crises et les tensions...

... en instaurant une culture de la médiation. La médiation permet aux protagonistes l'apprentissage du dépassement de la crise. Elle aide les personnes à regarder les situations sous d'autres angles, en abandonnant ce qui les enferme. Quant au médiateur, il est là comme un facilitateur de communication, intervenant là où les individus ou groupes d'individus n'arrivent plus à interpréter correctement ce qu'ils vivent, rencontrent des difficultés à produire du sens partagé, à prendre des décisions communes.

Le recours à la médiation permet bien sûr d'éviter le procès parfois vécu comme " violent " et toujours onéreux. Ainsi les conflits présentés devant les Conseils de Prud'hommes ont baissé de 25% entre 1997 et 2007, ils sont en effet de plus en plus réglés par d'autres moyens, dont la médiation.

La médiation peut aussi être préventive de risque de conflit, par exemple dans le cadre d'un projet où les relations s'avèrent délicates, voire difficiles (ex : joint venture, fusion, déménagement de l'entreprise, négociation collective avec les IRP...)

La croissance de la médiation démontre aujourd'hui une intention " d'aller à la rencontre de l'Autre " et de trouver ensemble une solution alternative qui satisfera chacun.

Ce dernier point est le plus prometteur pour la société en général dans le sens où il augure d'un déploiement de l'ouverture à l'autre, et de la capacité à se remettre en question. On peut donc interpréter ce développement comme le résultat d'une évolution positive de la dimension humaine en entreprise.

Développons des comportements favorisant la " culture de la médiation " tels que ...

Bloc-notes

- Il existe deux types de médiation :
 - la médiation judiciaire, lors du déroulement d'un procès, " le juge saisi d'un litige, peut, après avoir recueilli l'accord des parties, désigner une tierce personne afin d'entendre les parties et confronter leurs points de vue pour leur permettre de trouver une solution au conflit qui les oppose. Ce pouvoir appartient également au juge des référés, en cours d'instance. " Art 131-1 du code de procédure civile.
 - et la médiation conventionnelle : les parties au travers d'une convention commune, désignent un médiateur pour leur permettre ...

... notre capacité à pouvoir exprimer dès leur émergence, naturellement et sans délai, nos ressentiments, frustrations et/ou insatisfactions à l'Autre, ceci dans son respect, afin de prévenir la crise annonciatrice de blocage de la relation.

Humanime vous propose l'apprentissage du " oser dire ", du " avoir le courage de " et de " savoir reconnaître et exprimer ses sentiments ", ainsi qu' " être réceptif à l'Autre et à sa différence ", et enfin, " apprendre à s'ajuster en permanence en se respectant soi-même ainsi que son environnement " .

Cela suppose donc d'admettre et de prendre sa part de responsabilité dans toute situation, en acceptant d'utiliser son pouvoir -de manière saine- dans la " manière de faire " pour résoudre une situation insatisfaisante.



L'humour et l'optimisme comme armes...

... contre la déprime et le stress. Le visage du travail a beaucoup changé : des exigences plus fortes (charge, rapidité, rentabilité...), des règles du jeu où l'on ne s'y reconnaît plus ; il faut souvent naviguer dans un climat morose et il devient parfois difficile de se mobiliser. Tout cela met à rude épreuve les capacités d'adaptation des salariés et les oblige à concevoir des moyens nouveaux pour se ressourcer et pour contrer les effets pernecieux du stress.

Cependant certains semblent s'en sortir mieux que d'autres, comment font-ils ?

En fait, ils réussissent à se mettre dans un état d'esprit dynamisant, ils élaborent des stratégies pour modifier leur perception des choses et des personnes, ils changent leurs perspectives. Lors des situations qui se présentent à eux, ils fixent leur attention sur leurs ressources, leur pouvoir d'action direct ou indirect, ils perçoivent le côté optimiste de la vie. Mais au-delà de ce regard différent qui aide à se mobiliser activement, une croyance essentielle persiste : la conviction que nous pouvons faire quelque chose, que nous avons une responsabilité dans ce qui nous arrive et donc une responsabilité dans la manière de nous en sortir.

Adopter une attitude défaitiste ou se comporter en victime, attendre que les choses s'arrangent, blâmer les autres sont des comportements qui ont tendance à cristalliser voire à amplifier les problèmes mais ne facilitent pas leur résolution.

N'avons-nous pas entendu... ou dit ? " Ça ne marchera jamais ! &, " eh bien ça promet, on n'a encore rien vu ! ..., " c'est trop compliqué ..., " on n'arrivera à rien ..., " il faut être réaliste ..., " le pire est à venir ... ces phrases " anodines ... qui donnent une petite musique entraînant à imaginer le pire, et qui à force de la fredonner, peut produire... le pire !

L'optimisme, la " foi ... souvent qualifiée d'idéalisme, l'humour sont sous-utilisés au travail, cependant ils ont des vertus thérapeutiques. L'humour, par exemple, détend et aide à traverser les problèmes, et, l'optimisme et la foi ouvrent des perspectives.

Lorsque l'on rit ou sourit, on note une altération du tonus musculaire et des modifications de l'activation mentale. Chaque jour, essayons de trouver un temps pour une pause " humour " et recherchons activement les opportunités de nous détendre le mental !

... de résoudre un litige en dehors de toute intervention judiciaire.

● Etat d'avancement au 18 Février 2010 sur le " plan d'urgence prévention du stress "

Sur 1500 entreprises de plus de 1000 salariés, 900 ont répondu :

33% (classées en vert) -soit 166- ont déclaré avoir signé un accord de fond ou de méthode et/ou ont engagé un plan d'action concerté.

55% (classées en orange) ont déclaré avoir engagé une ou plusieurs réunions de négociation d'un accord de fond ou de méthode sans qu'il y ait eu signature ou avoir engagé des discussions avec les représentants du personnel.

12% (classées en rouge) ont répondu négativement au questionnaire du ministère ou n'ont apporté aucun élément permettant de constater un engagement de négociation ou d'action sur le stress.

Enfin 600 entreprises n'ont pas répondu.

Source :

www.travailler-mieux.gouv.fr

Et vous où en êtes vous ?