

Événement

Société. Pour la troisième année consécutive, une journée de la gentillesse est organisée aujourd'hui, inspirée du "World Kindness Day" célébré dans dix-huit pays.

La gentillesse est une valeur montante

On redécouvre les vertus du travail en équipe qui tourne le dos aux comportements agressifs et individualistes, sans pour autant être béats.

À l'initiative de Psychologies magazine et avec le concours d'Entrepreneurs d'avenir, des patrons, des coaches, des DRH et des syndicalistes ont rédigé un "Appel à plus de bienveillance au travail", regroupant une vingtaine de propositions concrètes pour redonner du sens au travail, développer la qualité des relations et le "mieux vivre ensemble". Près de 250 entreprises, représentant plus de 400000 salariés, l'ont signé. Ce 13 novembre est donc la journée de la gentillesse, aussi bien dans les entreprises que dans les écoles qui le souhaitent. Cette initiative étant encore récente, elle n'est pas forcément connue de tous. C'est sans doute ce qui explique que nous n'avons pas trouvé d'école qui participe en Côte-d'Or. C'est pourtant un bon moyen de lutter contre l'agressivité croissante. Une fiche conçue par Psychologies magazine avec des enseignants propose huit ateliers que l'on peut découvrir dans son numéro de novembre ou sur les sites partenaires clemi.org et vousnousils.fr.

L'entraide essentielle

Cet appel à la bienveillance au travail a, par

ailleurs, été lancé cette semaine, lors d'un débat au conseil économique et social, car tous les participants, patrons et syndicats estiment que c'est une réponse adaptée en ces temps de crise. Si l'entraide apparaît comme une composante naturelle dans les rapports entre collègues, l'entreprise fait ses comptes et s'aperçoit que c'est du gagnant-gagnant. C'est ce qui ressort du management adopté par la Fnac de Dijon. Olivier Mouchiquel, son responsable de la communication, résume ainsi cette stratégie «Il y a plusieurs façons de manager des équipes. Chez nous, c'est le principe du management par le plaisir que nous avons retenu. On comprend facilement que quand on vient travailler avec plaisir, on est mieux avec les clients car on est plus à l'aise sur son poste.» Concrètement, tout est fait pour que la décision prise par la hiérarchie ne tombe pas brutalement sur les épaules des employés. Pour cela, ils sont incités à trouver des solutions entre eux, avant d'en référer à un chef. C'est le cas pour le calendrier des vacances. Pour autant, ils savent qu'ils peuvent compter sur une aide permanente dans des situations de stress ou de conflit. Personne ne reste figé à son poste, sans aider un collègue. C'est ce qui a séduit Nastasia, une jeune stagiaire en BTS de

communication «On ne reste pas figé à son bureau. Ce n'est pas cloisonné, comme dans d'autres entreprises.» Enfin, la hiérarchie n'est jamais lointaine ou inaccessible. Cette volonté de dialogue a été institutionnalisée par cette démarche intitulée «Quel temps fait-il?». Tous les deux ans, les salariés du groupe sont interrogés sur leurs conditions de travail et leurs préconisations. C'est ainsi que la salle de pause a été entièrement refaite dans les locaux du magasin de Dijon. Des réponses directes ont été faites aux employés qui désiraient avoir des éclaircissements sur les rémunérations. Il est apparu aussi que des stages de gestion du stress étaient souhaités par le plus grand nombre. Autant d'exemples concrets qui participent à l'amélioration d'une ambiance et répondent bien à ce besoin de bienveillance au travail.

**-Franck BASSOLEIL -
franck.bassoleil@lebienpublic.fr**