

Date : 15/11/11

Journée de la gentillesse et bien-être au travail

par Sequovia



Le 13 novembre dernier était célébrée la journée de la gentillesse, lancée par le magazine Psychologies. A cette occasion, un appel a été lancé pour plus de bienveillance au travail, et cet appel a été signé par Sequovia et 250 autres entreprises. Un débat a aussi eu lieu sur la nécessité de la bienveillance au travail, qui est encore plus forte en temps de crise.

13 novembre : Journée de la gentillesse

L'individualisme et le chacun pour soi ont montré leurs limites : plus que jamais, nous avons besoin de liens et de solidarité. Après un immense succès public et médiatique, Psychologies organise pour la troisième année en France, la Journée de la Gentillesse, le 13 novembre 2011 (inspirée du World Kindness Day célébré dans 18 pays).

A l'initiative du magazine Psychologies, et avec le concours d' **Entrepreneurs d'avenir**, des patrons, coachs, DRH et 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. Lancé mi septembre, près de 250 entreprises, représentant plus de 400 000 salariés, l'ont déjà signé en un mois. Sequovia fait partie de ces entreprises signataires.

Débat au conseil économique, social et environnemental

Le 9 novembre dernier a eu lieu un débat animé par Arnaud de Saint Simon, directeur du magazine Psychologies avec pour thème : « La bienveillance au travail, une nécessité en temps de crise ».

Évaluation du site

Paperblog est un service d'agrégation de contenus de blogs. Les articles référencés sont placés en Une du site ou rubriqués, selon leur thématique.

Cible
Grand Public

Dynamisme* : 814

* pages nouvelles en moyenne sur une semaine

A ce débat étaient présentes des entreprises comme France Telecom Orange ou Pole Emploi, actuellement synonymes de souffrance au travail mais qui affichent une volonté de mettre en place des actions, notamment à travers le dialogue, la mise en place d'une charte managériale et de formations pour les managers, notamment pour les aider à détecter les problèmes de souffrance au travail et de risques psychosociaux.

Il y avait aussi des entreprises plus connues pour leurs bonnes conditions de travail, comme Pepsico (première au palmarès « Great Place to Work ») ou Techne. Dans ces entreprises, le bien-être au travail fait partie intégrante de la stratégie, elles encouragent les initiatives personnelles, facilitent la conciliation entre vie privée et professionnelle, et Pepsico accorde un temps de parole individuel à chaque début de réunion.

Pour Eric Albert, président de l'Institut Français de l'action sur le stress, la bienveillance au travail risque de passer en second plan en ces temps de crise, où la priorité n'est plus de faire attention aux salariés mais de produire toujours plus, avec le lot de pressions internes et de stress qui vont avec cet objectif. Mais pour Jean-Paul Delevoye, président du conseil économique, social et environnemental qui a ouvert le débat, il faut « rester attentifs à ce que la notion de performance reste toujours associée à celle d'épanouissement ».

Texte original de l'appel à plus de bienveillance au travail

Nous, dirigeants, managers, salariés, coachs, psys, appelons les acteurs du monde du travail à s'engager sur la voie de la bienveillance. Bienveillance des dirigeants envers leurs collaborateurs, des collaborateurs entre eux et envers l'entreprise. Nous croyons que bienveillance, exigence et performance économique sont indissociables. L'avenir de nos entreprises repose sur notre savoir-faire, mais aussi, et surtout, sur notre savoir-être. Nous nous engageons à réfléchir et à dialoguer sur la bienveillance avec nos collaborateurs et partenaires sociaux pour envisager ensemble des actions concrètes et réalistes à mettre progressivement en place parmi les thèmes suivants :

Donner du sens au travail de chacun :

Partager avec tous la vision globale de l'entreprise : exposer son projet, sa stratégie, ses objectifs, ses risques et ses résultats.

Définir clairement les missions de chacun en fonction de ses capacités et en tenant compte au mieux de ses aspirations ; donner des objectifs atteignables (en temps et en moyens), précis, régulièrement évalués et remis à jour.

Reconnaître la valeur du travail accompli : remercier, encourager et valoriser aussi bien la performance collective et la coopération que la performance individuelle.

Affirmer l'exigence de qualité et savoir parler clairement de ce qui ne va pas.

Refuser les pratiques managériales néfastes : objectifs impossibles, instructions paradoxales, management par le stress...

Faire de l'entreprise un lieu d'apprentissage et de progression personnelle : évolution des missions, mobilité, formations techniques et de développement personnel.

Inscrire le travail de chacun dans un développement durable en ajustant au mieux l'impact de l'entreprise sur la vie locale et l'environnement.

Développer la qualité des relations et le mieux vivre ensemble :

Inciter les dirigeants et managers à se former à l'intelligence relationnelle et, le cas échéant, à faire un travail de développement personnel pour être au clair avec leurs atouts et difficultés ; mieux prendre en compte les émotions dans le management.

Construire un dialogue authentique et clair au sein de l'entreprise ; veiller à ce que chacun puisse s'exprimer et être entendu ; que chacun dise ce qu'il fait et fasse ce qu'il dit.

Faire confiance et responsabiliser les salariés sur leurs objectifs, méthodes, moyens et gestion du temps ; déléguer, éviter le reporting abusif.

Valoriser la créativité et reconnaître le droit à l'erreur.

Cultiver l'esprit d'équipe, l'entraide, la convivialité et la création de liens.

Traiter les clients et les fournisseurs avec le même respect, le même engagement de bienveillance.

Veiller au bien-être des individus :

Mettre en œuvre une politique du bien-être au travail, traduite en actions concrètes.

Anticiper l'impact des réorganisations et restructurations sur le bien-être des collaborateurs, ainsi que le surcroît de travail qu'elles induisent.

Favoriser l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle par la flexibilité des horaires ou le télétravail ; éviter les réunions, appels ou envois de mails hors temps de travail.

Faire participer les salariés au choix de leurs outils techniques et de leur environnement de travail.

Rémunérer chacun équitablement au regard de ses qualités professionnelles et d'un partage raisonnable de la valeur ajoutée de l'entreprise ; lorsque c'est possible, prendre les devants pour les augmentations et avancements.

Lutter contre les discriminations et les abus : intégrer l'égalité professionnelle hommes / femmes et la diversité comme facteur de richesse (âge, handicap, origine) ; prévenir les risques d'abus et de harcèlement sexuel et moral ; soutenir et accompagner les salariés en difficulté.

Avis Sequovia

Cette journée de la gentillesse est un bon prétexte pour rappeler les enjeux liés aux risques psychosociaux et au stress au travail. Sans parler du coût engendré pour les entreprises (lié à l'absentéisme et au turn-over notamment), les conséquences sur la santé des salariés peuvent être graves et irréversibles (troubles cardiovasculaires, troubles musculo-squelettiques, dépression...).

Le management par le stress ne doit plus être considéré comme la norme, et plusieurs études ont déjà prouvé les impacts positifs du bien-être au travail sur la productivité. Aujourd'hui, on ne peut plus parler uniquement de performance financière et il faut intégrer la performance sociale à la performance globale. En ces temps de crise, le danger est que les entreprises ne considèrent plus le bien-être des salariés comme une priorité, et espérons que cette initiative leur permettra de s'intéresser de plus près à cette question.