

l'œil de psycho **après-coup**

# Les gentils à l'honneur

La troisième édition de la Journée de la gentillesse a soulevé encore plus d'enthousiasme, de soutien et d'engagement qu'en 2010. Après l'immense succès public et médiatique de l'année dernière, la barre était pourtant haute ! En 2011, *Psychologies magazine* s'est engagé à œuvrer concrètement pour plus de bienveillance dans notre vie quotidienne<sup>1</sup>.

Dans les écoles d'abord, nous avons mis au point, avec des spécialistes et des établissements pilotes, un kit pédagogique proposant des idées pour aider les professeurs de primaire à diminuer les conflits et à favoriser le vivre-ensemble<sup>2</sup>.

Même les héros de Dominique de Saint Mars se sont mobilisés, avec un *Max et Lili veulent être gentils* (Éditions Calligram) ! Dans le milieu professionnel ensuite, nous avons élaboré, en partenariat avec *Entrepreneurs d'avenir* et avec des dirigeants, des associations de dirigeants, des coaches, des partenaires sociaux, cet « Appel à plus de bienveillance au travail ». Le but : que les sociétés s'engagent à redonner du sens au travail, à améliorer le bien-être et les relations au sein de leur structure. À l'heure où nous bouclons ce numéro, plus de deux cents entreprises<sup>3</sup>, représentant plus de quatre cent mille salariés, l'ont déjà signé ! **Cécile Guéret**

1. En partenariat avec MMA, iDTGV et *Entrepreneurs d'avenir*.

2. Kit pédagogique à retrouver sur le site *Journee-de-la-gentillesse.psychologies.com*.

3. Liste à consulter sur *Journee-de-la-gentillesse.psychologies.com*.



## L'appel à plus

« **Nous**, dirigeants, managers, salariés, coaches, 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. Pour cela, nous nous engageons à réfléchir et à agir, en concertation avec les collaborateurs et les partenaires sociaux, sur 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.

## de bienveillance au travail

**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 sur 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 leurs 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 téléphoniques ou envois d'e-mails en dehors du 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, même quand les collaborateurs n'ont rien demandé.

**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. »

