

"Il y a un homme dans chaque chemise" Goethe

Le DRH s'est rhabillé, l'agitation médiatique est retombée, les négociations patinent. Une lecture rapide du dialogue social français pourrait laisser entendre qu'il ne se passe jamais rien de constructif dans ce domaine et que les derniers événements chez Air France sont révélateurs d'une indigence généralisée du système. Pourtant, en 2013, d'après le journal "les Échos", la CFDT a signé 94% des accords dans les entreprises où elle était implantée, dépassant de peu la CFE-CGC. Ces deux centrales ne sont certes pas les plus dures mais les autres ont également fréquemment sorti le stylo. FO et la CFTC étaient à 90% alors que la CGT peut s'enorgueillir d'avoir signé dans 85% des cas. Les pourcentages baissent au niveau des branches puisque les syndicats les plus durs n'ont signé que dans 40% des cas à ce niveau. Ce qui corrobore l'idée que la proximité facilite l'accord mais qu'en dépit de la distance, la capacité à voir un intérêt commun n'est pas négligeable. Tout n'est donc pas perdu au pays mondialement reconnu pour ses incompréhensibles conflits sociaux !

La transformation des entreprises et l'adaptation des rouages économiques peut faire l'objet de discussions, certes difficiles, mais constructives. La posture pessimiste, qui consiste à voir l'incontournable verre à moitié vide, peut certes se nourrir d'exemples déprimants. Mais à l'opposée, une lecture optimiste de la situation est rassurante et permet d'envisager tous les possibles. Je ne saurais donner de grands conseils éclairés aux négociateurs, mais l'observation chez mes clients m'a permis d'identifier quelques bonnes pratiques efficaces.

L'adage qui veut que l'on ait des IRP qui nous ressemblent se vérifie. Dans les organisations qui ont su ancrer la confiance, le respect de l'autre et le sens commun au cœur de leurs décisions et actions, le dialogue social fonctionne. J'ai échangé dernièrement avec un élu du personnel qui s'est désencarté parce qu'il estimait que sa centrale était plus intéressée par sa posture régionale et nationale que par un soutien de terrain à ses représentants. Pour lui, s'engager pour la réussite de son entreprise a été plus fort que ses désaccords avec elle. Ce qui se passe en salle de négociation est le reflet du quotidien. Certes, les rangs syndicaux abritent nombre de réfractaires dogmatiques.

Mais combien y a-t-il, dans les lignes hiérarchiques, de managers autoritaires et réfractaires à l'idée de responsabilisation? A l'heure où le bien être au travail est un des sujets centraux de management et en pleine vague promotionnelle de l'entreprise libérée, il est sans doute bienvenu de revenir aux fondamentaux : Le sens, le cadre et le lien, en équilibre, pour garantir le bon fonctionnement des organisations humaines et la fin de l'impuissance qui mène au rejet et aux excès ! A la violence ne

répond que la violence. La géopolitique est là pour nous rappeler que sa montée en puissance ne résout jamais rien.

Au final, il faut toujours se retrouver autour d'une table de négociation pour trouver les solutions. Alors pourquoi la quitter ? Seul le courage de la main tendue et de la remise en question de ses propres pratiques peut faire bouger les lignes et créer une dynamique constructive. Et ce courage existe en chaque homme et femme. En entreprise, comme ailleurs, quelle que soit la couleur de sa chemise, de sa peau et de ses engagements.

Véronique Thiel

Source : <http://minu.me/dlu3/p>

LA TRANSFORMATION ET LE CHANGEMENT

Psychologiquement, comment gérer la nécessité de changer de business model ?

L'évolution rapide des marchés crée un contexte difficile où les entreprises doivent s'adapter pour rester compétitives. Quelles méthodes l'entrepreneur va-t-il appliquer pour faire accepter ce changement à ses collaborateurs et partenaires ?

Fédérer les salariés pour qu'ils puissent s'appropriier et s'impliquer pleinement dans le changement de business model.
Communiquer de façon adéquate afin d'amoinrir les résistances de chacun et faire accepter la nécessité d'une nouvelle organisation.
S'adapter aux évolutions du marché dans l'optique de pérenniser l'entreprise. Le produit doit correspondre aux besoins et à la demande des consommateurs.

Anticiper les réticences et favoriser la résilience comme vecteur de transformation et de réussite. Se projeter à long terme malgré les coûts élevés à supporter et mettre en avant les futurs avantages économiques liés à toute innovation.

Source : <http://minu.me/dltz>

ÉQUITÉ DES POLITIQUES RH

Faut-il avoir peur du 360° ?

Outil d'évaluation, le 360°, réservé autrefois aux dirigeants des grands groupes, est actuellement plébiscité par l'ensemble du corps managérial. Né aux U.S.A, dans les années 80, cette technique d'évaluation consiste à recueillir les avis des collaborateurs et partenaires qui ont un lien professionnel avec la personne évaluée.

Afin de garantir une bonne utilisation technique et éthique de cet outil, l'intervention d'un consultant est indispensable, d'autant plus qu'il va restituer les résultats du questionnaire, dresser un diagnostic qui peut

ensuite déboucher sur un plan d'actions et /ou de formations pour que le manager exploite au mieux ses forces et travaille ses points faibles. Le 360 degré c'est une appréciation réaliste de la personne concernée et de l'image qu'elle communique grâce à la prise en compte des avis des différents évaluateurs (entre 7 et 15). Cet outil managérial est de plus en plus utilisé en développement professionnel et devient un élément essentiel de la culture d'entreprise par le feedback qui motive chacun à faire de son mieux.

Source : <http://minu.me/dltw>

DÉVELOPPEMENT DES INDIVIDUS ET DES ÉQUIPES

12 attitudes essentielles de leaders qui savent comment motiver leurs équipes

Un bon manager implique son équipe pour gagner en efficacité.

Voici 12 attitudes essentielles à adopter pour y parvenir :

1° Véhiculer les valeurs et la culture d'entreprise pour donner du sens et stimuler l'adéquation entre les collaborateurs et l'entreprise.

2° Mener, piloter et coacher pour développer les compétences de ses collaborateurs. Recadrer régulièrement les actions et pour renforcer le lien avec la stratégie de l'entreprise.

3° Être fiable, faire confiance à son équipe et lui laisser l'autonomie qui favorise l'implication et la créativité.

4° Responsabiliser ses collaborateurs, reconnaître leur place et leur importance dans le processus.

5° Utiliser la carotte plutôt que le bâton.

6° Favoriser une bonne ambiance de travail. L'humour, le bien-être et les attitudes positives contribuent à l'efficacité.

7° Baliser les projets de petits objectifs réguliers.

8° Donner le droit à l'erreur. Analysée et comprise elle est constructive.

9° Adopter les dernières tendances des organisations et travailler par projets, ou en réseau.

10° Développer la concentration avec le télétravail.

11° Reconnaître ses collaborateurs comme des ambassadeurs, faire preuve de loyauté à leurs égards. Ils représentent l'entreprise et ses valeurs.

12° Miser sur la formation professionnelle.

Source : <http://minu.me/dltx/p>

AU FIL DE LA VEILLE

Identifier et utiliser les émotions au travail

Il est habituel et de bon ton de réprimer ses émotions. Or, on ne peut pas échapper aux émotions quels que soient les stratagèmes mis en place pour les reléguer aux oubliettes. Elles font parties de notre être et sont essentielles au bon fonctionnement cérébral. L'émotion c'est l'énergie et la gérer à bon escient permet d'augmenter l'efficacité au travail.

Certaines situations sont génératrices de réactions émotionnelles. La peur ressentie face à un danger, telle la peur de l'échec, du licenciement... La colère se déclenche face aux changements ou lorsqu'il y a un sentiment d'injustice. La tristesse fait suite à une perte et constitue une étape à franchir pour pouvoir rebondir. Et la joie, vecteur de motivation survient lorsqu'il y a réussite et accomplissement de soi.

Etre à l'écoute de son corps permet d'avoir une meilleure connaissance de soi, de prendre conscience de ses émotions et donc de maîtriser les comportements qui en découlent.

Les émotions nous informent sur nous-même et sur les autres et sont autant d'avertisseurs qui nous permettent d'adapter nos réactions aux différentes situations.

Source : <http://minu.me/dlty/p>

Revue de presse : Katia Matar

Crédit photo : Michel Christen.