

L'Atelier Ingénieur Humaniste

14 décembre 2017

Déroulement

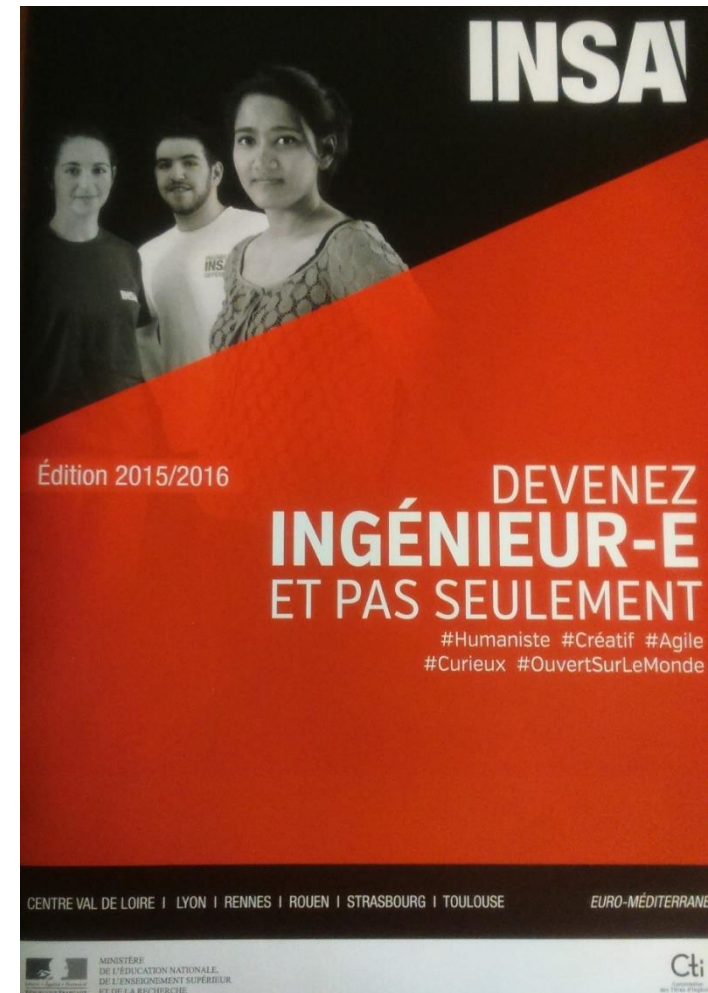
19h30 Collation

**Echanges d'expérience avec Michèle, consultante en
« qualité de la vie au travail »**

Fin avec des papillotes de Noël à 22h

L'Atelier Ingénieur Humaniste

- Partager des expériences et débattre
- Expérimenter des méthodes de co développement en intelligence collective
- Découvrir des nouvelles pratiques managériales et des nouvelles formes d'organisation
- Participer à développer la Qualité de la Vie au Travail
- Prendre du recul par rapport à son quotidien et de la hauteur par rapport à ses propres pratiques
- Apprendre sur soi et accompagner une transition professionnelle



**Notre charte
Tous
responsables
solidairement**

Bienveillance et non jugement

Liberté de paroles

Confidentialité

Écoute active

Parole positive

Être acteur

Parole synthétique

Téléphone portable éteint

Respect des horaires

Echanges avec Michèle Charron

<http://www.michelecharron.fr>

Après une expérience de plusieurs années dans des fonctions commerciales en entreprise, Michèle s'est réorientée vers la formation, l'insertion professionnelle et le conseil en ressources humaines. Après une formation de coach, elle intervient depuis 2009 en tant que consultante qualité de vie au travail et elle accompagne les entreprises dans la mise en place de plans de prévention QVT/RPS. Elle poursuit actuellement des études pour obtenir un master en psychologie du travail et s'intéresse particulièrement au sujet de l'égalité hommes- femmes au travail.

Michèle a partagé avec nous son vécu dans son rôle de service aux entreprises.

Elle s'est appuyée sur des cas précis qui sont restés anonymes.

Elle a utilisé quelques supports de formation en apports théoriques.

Quelques idées glanées au cours des échanges

Les Risques Psychosociaux trouvent leur source dans la stratégie « court terme » des entreprises, laquelle a produit une intensification du travail, des tensions dans les organisations, une flexibilité accrue, une hyper compétitivité mondiale.

L'employeur doit préserver la santé physique et mentale du salarié. Il a une obligation de résultat.

Dans certains cas, les employeurs sollicitent les services de cabinet pour réaliser des enquêtes de terrain. Un diagnostic qualitatif et quantitatif peut durer jusqu'à 2 ans. C'est un travail à mener en inter pluridisciplinarité. L'adhésion de la direction est primordiale.

Les salariés ont la culture du travail bien fait, si bien que le contexte actuel provoque désengagement et conflit éthique.

Le sentiment de perte de sens au travail est souvent évoqué.
Lire « le travail à cœur » d'Yves Clos

Quelques idées glanées au cours des échanges (suite)

Les démarches agiles préconisent une adaptation permanente dans le système. Les gestionnaires de projet qui ne peuvent atteindre leurs objectifs vivent la situation comme une atteinte à leur identité professionnelle.

Les gens sont prêts à accepter beaucoup à condition que le manager soit proche d'eux.

Dans le cas contraire, ils mettent en place une stratégie « d'extraction du travail » : Délégation, absence, présentéisme, utilisation opportune de temps partiels, congés, consultation de la médecine du travail, recours à des produits antidépresseurs, ... d'où des risques accrus au travail.

Les DRH eux-mêmes sont parfois en situation de burn out.

Les hommes sont les plus fragiles car les femmes ont plus naturellement tendance à s'exprimer.

Quelques idées glanées au cours des échanges (suite)

Le stress est un mécanisme physiologique (syndrome général d'adaptation) qui provoque agression, peur, fuite..

Le burnout survient en cas de chronicité du stress qui amène à l'épuisement.

Un indicateur = phase de cynisme avant l'isolement puis l'arrêt.

Plan d'action des cabinets

Mise en place d'indicateurs spécifique / service

Distinguer la prévention

- Primaire : porte sur l'organisation du travail
- Secondaire : porte sur le fonctionnement et le collectif
- Tertiaire : porte sur l'individu lorsque la situation à risque est avérée.

Nécessité de construire un réseau de santé, éventuellement en dehors de l'entreprise pur mettre de la confiance, sans dépendance.

Rôle du manager : écoute empathique, orienter, tracer les événements.

Comment ça va depuis la dernière fois ? Est-ce que tu souhaiterais que .. ?

Proposer sans obliger.

Quelques idées glanées au cours des échanges (suite)

Une solution est de se construire en dehors du travail.

Les personnes ont besoin de reconnaissance au travail. Celle-ci est classée en 4 niveaux :

- Financier
- Reconnaissance de leur savoir faire
- Reconnaissance de leur investissement dans le travail
- Reconnaissance existentielle pour ce qu'ils sont et non pour ce qu'ils font

Ce que les participants ont particulièrement retenu.

Cela m'a permis de remettre les choses en perspectives et de reprendre de la distance.

Cela m'aide à structurer ce que j'ai moi-même pu observer

J'ai apprécié ta sérénité malgré la charge émotionnelle forte de ton métier.

J'ai retenu que pour faire adhérer la direction il faudrait lui montrer ce qu'elle gagne et ce qu'elle perd.

J'ai appris plusieurs choses sur le réseau santé.

Merci pour votre participation

A bientôt pour un Atelier de l'Ingénieur Humaniste

Les prochains 2^{ème} jeudis de chaque mois

~~12 octobre - 9 novembre - 14 décembre 2017~~

11 janvier - 8 février – 8 mars - 12 avril 2018

Pensez à vous inscrire sur le doodle

À bientôt - Prenez soin de vous.

**Rappel : c'est à l'Espace ACKORA – 5 rue Monge 38320 Eybens
Participation 25 €**