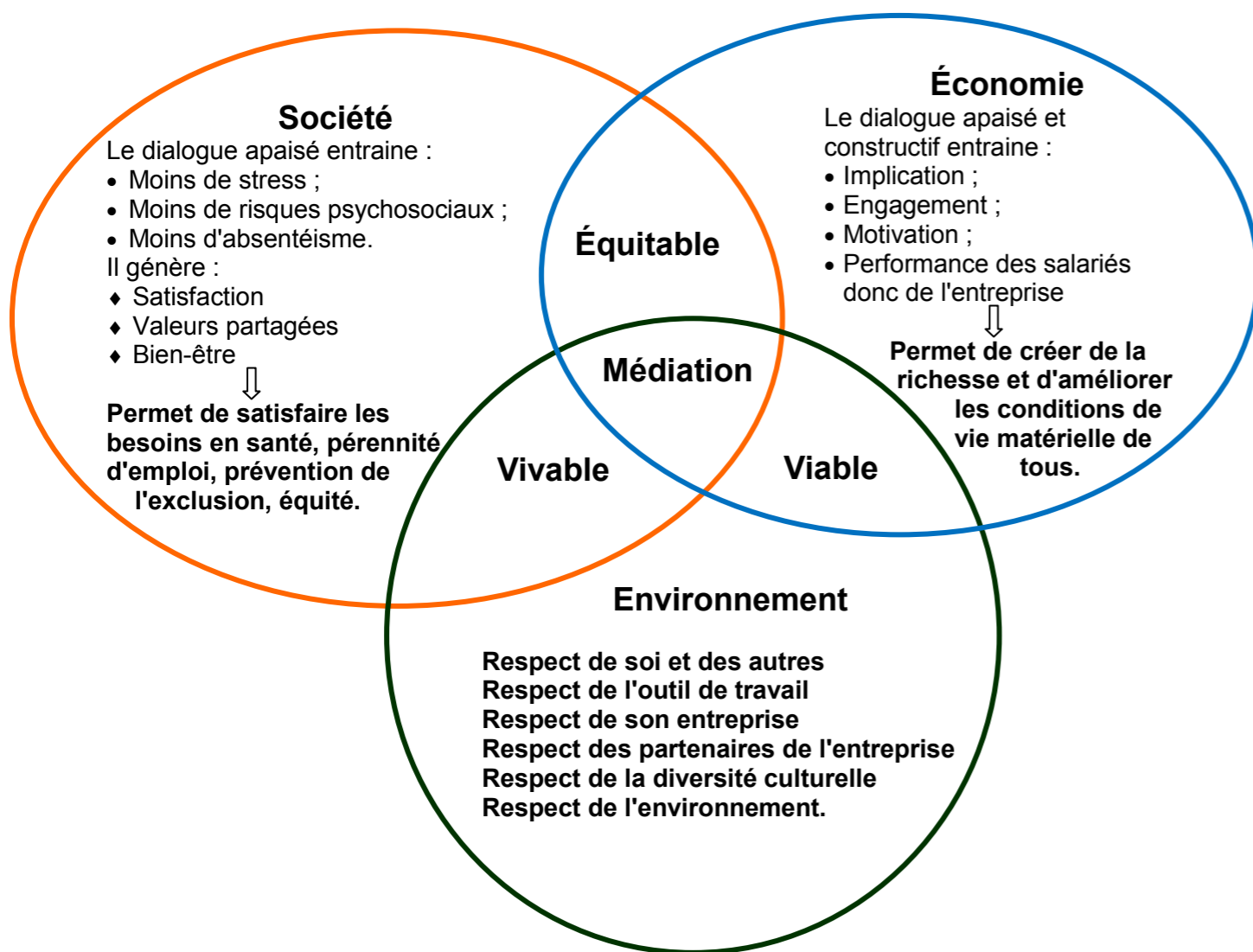


Développement durable et relations humaines.



ORASE

L'Observatoire des Relations humaines Au Sein de l'Entreprise
(Privée et Publique)

5 route de l'Anse Vata - 98800 Nouméa

Téléphones : 687 76 48 19 - Béatrice Levasseur / 687 76 28 64 - Gérard Joyault

orase@orase.nc - www.orase.nc

Octobre 2013

N° 15

Sommaire :

Ce quinzième numéro d'ORASE actualités porte sur l'intégration des relations humaines dans le développement durable de votre entreprise.

Dans ce numéro :

Edito 1

Développement durable et relations humaines 2

Développement durable et médiation 3

Schéma développement durable et relations humaines 4

Les composantes de la société ne sont pas les êtres humains, mais les relations qui existent entre eux.

Arnold Toynbee

actualités
ORASE actualités

L'Observatoire des Relations humaines Au Sein de l'Entreprise
(Privée et Publique)

Edito

Les relations humaines peuvent se définir ainsi :

« Ensemble des rapports et des liens existant entre personnes qui se rencontrent, se fréquentent, travaillent ensemble, communiquent entre-elles ».

Les relations humaines sont essentielles au développement personnel de chaque être humain. C'est grâce à ces liens que l'environnement professionnel se constitue dans l'entreprise.

De nos jours, les salariés attendent des relations de travail qu'elles soient source de bien-être et d'accomplissement. Le bien-être engendrant de la motivation, elles sont ainsi génératrices de performance et d'efficacité et donc de productivité.

Comment faire pour que les relations humaines soient constamment bonnes dans votre entreprise ou comment les faire devenir un pilier de la politique de développement durable de votre entreprise ?

Le développement durable cherche à prendre en compte simultanément l'équité sociale, l'efficacité économique et la qualité environnementale.

Équité sociale, il s'agit de satisfaire les besoins essentiels des êtres humains, en prônant l'équité, le respect et l'intégrité.

Efficacité économique, il s'agit d'assurer une gestion saine, durable et responsable de l'entreprise, sans préjudice pour l'équité sociale et l'environnement.

Qualité environnementale, il s'agit de préserver les ressources naturelles à long terme, en maintenant les grands équilibres et en limitant les impacts environnementaux.

La médiation est un outil formidable d'intégration des relations humaines dans le développement durable. C'est même en soi le développement durable de la relation humaine !

Béatrice Levasseur
Gérard Joyault
Médiateurs

Développement durable et relations humaines

Les relations humaines, un atout pour votre entreprise

Dans l'entreprise, l'intégration des relations humaines comme pilier à part entière de la politique de développement durable s'avère être un véritable levier d'efficacité économique.

Les bonnes relations entre salariés, et entre salariés et direction, sont un facteur de satisfaction.

Elles existent quand l'entreprise prend en compte le bien-être de son personnel.

Les salariés souhaitent adopter au sein de leur entreprise les comportements éco-citoyens auxquels ils ont adhéré dans leur vie personnelle et vice versa. Ils sont de plus en plus en quête de sens dans leur activité et attendent un comportement responsable de leur employeur.

L'employeur attend de ses salariés le respect des valeurs de l'entreprise et attend donc un comportement responsable des salariés.

Le développement durable est facteur de confiance au sein de l'entreprise car il met en avant les valeurs de respect mutuel, d'équité et d'intégrité tant en entreprise (entre salariés et entre salariés et direction) que dans les relations externes de l'entreprise (vis-à-vis des clients, des fournisseurs, des partenaires, etc.)

Le développement durable est facteur de cohésion car il met en avant la solidarité (solidarité des

salariés dans la réussite, solidarité dans les épreuves, égalité homme-femme, intégration des handicapés, des personnes sans diplôme). Il privilégie le dialogue avant tout, ce qui crée, développe et entretient un lien social fort.

Le développement durable est facteur d'intégration des nouveaux salariés. Il impose le partage des valeurs de l'entreprise et l'adhésion à la culture de l'entreprise. Les salariés se sentent concernés et leur engagement est pérenne.

Le développement durable est facteur de motivation car il intègre le respect, la reconnaissance, et le développement personnel de l'individu au sein du groupe. Il favorise la formation, l'évolution, et la promotion, en fonction du mérite de chacun.

Le défi de faire entrer les relations humaines dans la politique de développement durable ne peut qu'entraîner l'adhésion de tous.

On observera alors plus de motivation, plus de cohésion, une anticipation des risques, une image positive en interne et externe, une fierté, et un facteur de réussite et de pérennité pour l'entreprise.

Alors qu'attendez-vous ?

Le secret des relations humaines réside dans le respect des autres en toutes circonstances.

Denis St-Pierre

Développement durable et médiation

La vie de nos entreprises n'est pas simple. De nos jours on parle beaucoup de risques psychosociaux, de souffrance au travail, absentéisme, démotivation, manque de reconnaissance, démission et parfois harcèlement.

La médiation permet de maintenir un dialogue, un lien ou de les rétablir s'ils n'existent plus.

La médiation c'est avant tout une aide à la résolution de ses propres conflits. C'est en premier lieu s'approprier cet état d'esprit pour être médiateur pour soi-même dans sa relation à l'autre, et si l'autre adopte la même attitude nous sommes dans la dimension du « vivre ensemble ».

La médiation est alors un formidable outil de transformation de la relation sociale.

La médiation préventive

C'est d'abord une posture, un état d'esprit qui permet de prendre conscience de ses propres difficultés voire conflits pour les traiter de manière constructive.

C'est aussi permettre de garder un dialogue apaisé ou de dénouer les nœuds de la relation dès qu'ils apparaissent.

En cela, les canadiens sont précurseurs puisque à l'école, voire la maternelle, ils enseignent la médiation aux enfants. Ainsi se construit une culture commune de dialogue et de non-violence dès les premiers apprentissages.

En entreprise, la médiation préventive fait aussi partie intégrante de la posture du manager. Dans un monde du travail qui est en perpétuelle évolution, où tout va vite ou la communication est de plus en plus déshumanisée, les sources de tensions ou de conflits sont nombreuses.

La médiation préventive est une approche de terrain, faite de vigilance, d'écoute, d'ouverture aux

autres, qui doit permettre de rétablir le dialogue tout de suite dès qu'il commence à se détériorer.

Ses acteurs en sont les managers qui doivent être sensibilisés ou formés à cette approche.

Enfin, être au cœur des difficultés relationnelles ne permet pas toujours le recul nécessaire. La médiation préventive en entreprise, ce peut être aussi l'intervention d'un médiateur pour dénouer tension ou conflit dès que les signes précurseurs apparaissent afin de maintenir des relations humaines saines et sereines.

Alors, ne sommes-nous pas dans une véritable dimension de développement durable puisque la médiation est un outil puissant pour maintenir des relations saines et satisfaisantes pour tous dans l'entreprise ?

La médiation curative

Quelle soit conventionnelle (d'accord partie) ou judiciaire (demandée par un juge au cours d'une procédure) la médiation est « transformative ». Elle permet, par un dialogue apaisé et constructif, de passer d'une situation de conflit voire de chaos, à une situation nouvelle où chacun sort satisfait/satisfaite en ayant trouvé la solution qui colle au plus près des intérêts de tous par une nouvelle perception de la situation.

Pouvoir passer de l'affrontement à la construction « ensemble », pouvoir laisser des situations nettes aux générations futures, ne sommes-nous pas complètement dans cette volonté de développement durable qui est devenue une politique forte de nos entreprises.

Alors oui, la médiation c'est bien le développement durable de la relation humaine !

La principale fonction, le vrai service de l'entreprise, c'est donner l'occasion aux individus de se développer grâce à une meilleure organisation des relations humaines.

Mary Parker Folett