

Bonjour, nous revoilà...

Après 17 "ORASE Actualités" dont la parution s'est arrêtée fin 2015 nous reprenons une lettre de réflexion semestrielle pour parler des relations humaines dans vos entreprises.

Dans cette nouvelle lettre nous allons évoquer un sujet qui vous occupe au quotidien au sein de vos entreprises : **le dialogue**.

Bonne lecture,

Béatrice & Gérard

Et si vous souhaitez voir traiter certains sujets de votre quotidien, n'hésitez pas à revenir vers nous.



Le dialogue dans l'entreprise c'est le cœur des relations humaines.

Il se fait à deux niveaux :

D'une manière plus formelle (dialogue social) : C'est l'échange nourri avec les partenaires sociaux sur la vie de l'entreprise au travers des réunions institutionnelles : réunions des délégués du personnel, du comité d'entreprise, du CHSCT, la NAO...

D'une manière informelle : il s'agit de toutes les rencontres avec les salariés : réunions, communication, échanges de bonnes pratiques, bulletin d'information...

Dans les petites entreprises, le dialogue est plus facile du fait d'une proximité forte avec la direction et au sein d'équipes restreintes. Néanmoins, même s'il prend la forme de simple discussion, ce dialogue doit tout de même être structuré par les managers et les responsables hiérarchiques pour éviter des dérives.

Dans les grosses entreprises, le dialogue social ne doit pas se limiter à la rencontre entre les représentants du personnel et l'employeur ou ses représentants. Il s'agit aussi de discussions entre le manager et son équipe, au cours de réunions régulières, lors de rencontres informelles, entre les salariés, entre les salariés et les membres des RH, et ce dès que cela semble nécessaire et sans attendre.

De nos jours, le dialogue dans l'entreprise n'est pas vécu comme une contrainte. C'est un outil important de satisfaction du salarié, générant adhésion à la culture de l'entreprise, satisfaction de participer à la vie de l'entreprise et donc bien être au travail, motivation ce qui aura des répercussions positives sur la performance de l'entreprise. La qualité des relations est alors une responsabilité de tous et pas seulement des managers.

Les entreprises actuellement sont obligées d'intégrer le dialogue dans leur mode de fonctionnement. La dimension financière et la recherche de résultats sont nécessaires mais plus suffisantes. La dimension humaine avec un dialogue nourri, permet au salarié de se sentir concerné par l'entreprise et ses résultats d'être motivé et sa qualité de vie au travail en sera grandement améliorée.

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

Arnold Toynbee