



Editorial

Deux modalités d'adhésion pour 2005

Avec la nouvelle année nous faisons évoluer ce que nous proposons à nos adhérents.

La principale modification réside dans l'abandon de la notion de label car d'une part nous en faisons une définition trop éloignée de celle communément admise et d'autre part les entreprises nous ont semblé, dans une grande majorité, plus intéressées par la notion d'accompagnement associée au label que par le label lui-même.

En conséquence nous proposons désormais deux modalités d'adhésion avec ou sans accompagnement et qui recouvrent les éléments suivants :

L'adhésion, incluant :

- Les groupes de réflexion opérationnelle (GROUPE)
- L'incitation à la mise en œuvre
- L'observatoire des pratiques
- La boîte à outils
- Les prestataires accrédités
- Le réseau d'entreprises
- Les infos, incluant la diffusion du Flash'Info mensuel

L'adhésion avec accompagnement :

L'accompagnement est un mode d'approche, un esprit dans lequel notre association traite les problématiques qui lui sont soumises par les entreprises qui souhaitent être accompagnées, et qui résulte de nos choix dans le profil et l'expérience des femmes et des hommes qui composent nos équipes.

L'accompagnement est un dispositif dont l'objectif est d'apporter des réponses concrètes aux problèmes opérationnels des entreprises accompagnées en vue d'aider celles-ci à améliorer leur efficacité économique dans le respect des valeurs de l'association « les entreprises humaines »

L'accompagnement se situe dans l'action.

Il se concrétise par des séances de travail avec nos parrains, experts et/ou permanents de l'association.

Nous espérons que cette évolution contribuera à une meilleure satisfaction de nos adhérents toujours plus nombreux

de Jacques Tassi

Les prestataires accrédités

ALGOE

Conseil en management

Chabasse & Forst

Relations entre entreprises et ONG

CJD ES

Bilan sociétal

IME

*Formation - gestion des compétences
coaching*

OPTEAMAN

*Recrutement , conseil en management
RH*

RP Entrepreneurs

*Traitement de l'information,
relations presse*

SOCRATES

Etudes, conseil, formation en éthique

STRATEGIR

Etudes de marché

TH Conseil

*RH et organisation spécialisée dans le
handicap*

LE RESPECT

Terme qui vient du latin « spectare », qui signifie « voir ce qui apparaît ». Le respect met donc en question le regard et ses différentes formes. On parle ainsi du regard inquisiteur de celui qui « inspecte », ou du regard méfiant que l'on porte sur celui que l'on « suspecte » et que l'on « dévisage ». Quel est donc le regard du respect ? Là encore, l'étymologie peut être utile quant au sens de la notion. Littéralement « re-spectare » signifie « re-voir », ou si l'on veut « reprendre son regard », passer du regard spontané, « extérieur » au regard réfléchi, « intérieur ». En quelque sorte regarder la personne par delà le personnage. Le personnage, c'est l'individu dans sa fonction déterminée, dans le rôle qu'il joue dans la société, l'entreprise, à la place qui est la sienne, au rang qu'il occupe. Ainsi les plus hauts personnages de l'Etat, les « personnalités » les plus en vue, celles qui ont en charge d'importantes responsabilités imposent d'autant plus le respect que leur pouvoir fait impression. Respecterions-nous autant les juges sans leurs hermines disait Pascal, analysant dans ses Pensées « les cordes qui arrachent le respect des uns envers les autres » ? La personne, c'est tout homme en tant

Un geste pour préserver la planète

« Déposez les déchets toxiques (piles, batteries, tubes au néon, etc.) dans les déchetteries ou conteneurs spécialisés »

C'est l'un des vingt gestes sélectionnés par Thierry Thouvenot, de WWF France, (coauteur de « Planète attitude » chez Seuil Pratique) pour préserver le climat et les ressources naturelles sans bouleverser notre mode de vie.

*« Le but de la société humaine doit être le progrès des hommes et non celui des choses »
Léonard Sismonde de Sismondi
Historien et économiste suisse (1773 -1842)*

qu'être autonome, sujet de droits et de devoirs, à commencer par celui de respecter en lui-même et en autrui sa nature d'être libre et responsable.

Ainsi, le regard du respect n'est pas celui que l'on porte sur l'autre parce que, comme on dit « c'est quelqu'un », mais tout simplement parce qu'il est « personne », un être humain singulier et universel. Il est ce regard que seul peut avoir sur l'autre et sur soi un être capable de sentiment moral. Le respect est en effet ce sentiment auquel paradoxalement nous oblige notre humanité : le sentiment de notre dignité d'être raisonnable. Si les choses ont un prix, seul l'homme a une dignité, disait Emmanuel Kant.

Ou, pour parler comme Emmanuel Lévinas, le respect est le regard non de celui qui « dévisage » l'autre, mais de celui qui l'« envisage », qui le reconnaît comme quelqu'un avec lequel il peut dialoguer. Le visage, « c'est la face illuminée par la parole » écrit très justement le psychanalyste lyonnais Denis Vasse.

Quel est donc le regard des femmes et des hommes oeuvrant à l'intérieur d'une entreprise qui se veut « humaine » ? Regard attaché au statut, à la fonction occupée ? Regard descendant - pour ne pas dire condescendant - en fonction de la place dans une hiérarchie forcément nécessaire, regard accompagnant trop souvent un management « par pression » payé en retour d'un respect forcé ? Regard soucieux de permettre à chacun de développer ses compétences, de prendre des initiatives, de participer au projet et à la vie de l'entreprise, regard facilitant le consentement à une autorité reconnue parce qu'exerçant son pouvoir de manière concertée selon des règles claires et acceptées pour une meilleure synergie d'ensemble ? Regard d'hommes responsables, hommes de décision et de dialogue, soucieux d'efficacité et d'équité, et qui ne sacrifiant pas pour autant leurs convictions et leur

Ils nous ont écrit et laissé leur cv

Priscille Martin - Marketing, développement durable et responsabilité sociale des entreprises

« Après 5 ans d'expérience en Amérique du Nord et en Inde, je suis à la recherche d'un emploi de type "chargée de mission" ou "responsable marketing", soit dans une entreprise de conseil ou de notation en DD et RSE, soit dans le département DD ou marketing d'une grande entreprise travaillant sur les questions de respect de l'environnement et des personnes. ».
priscille.martin@edhec.com

Gilles RAGOUBERT – Encadrement et négociation

« Proche de votre philosophie, je suis à la recherche d'une société à qui je proposerai mon expérience, mes compétences dans le domaine commercial et qui a la démarche de l'entreprise humaine. Dans ce cadre, je suis prêt à m'investir sans retenu et pour un long bail. ».
Gem.ragoubert@worldonline.fr

conscience, recherchent en situation le difficile compromis sans la compromission ?

Si le grec « éthos » qui a donné « éthique » veut dire d'abord cette « manière d'être » soucieuse de développer l'être de celui qui l'adopte, il y a fort à parier que pour développer son « être », l'entreprise ait tout à gagner à ce que chacun de ses membres se sente respecté, « considéré » comme on dit : c'est alors qu'il s'épanouira dans ce qu'il fait et se sentira davantage responsable de ce qu'il est. C'est aussi alors que l'entreprise ne sera pas seulement perçue dans sa fonction économique, mais sera vue comme ce maillon indispensable à la création du lien social et à la construction d'une vie sensée.

Le respect est bien la première des « ressources humaines ». Irréductible à ce que nos experts en ce domaine peuvent connaître et vouloir nous apprendre du fonctionnement psychique et comportemental de l'homme. Cette ressource-là n'est pas de l'ordre du savoir, ni du savoir-faire, mais du savoir-être. C'est pourquoi chacun peut et doit s'y ressourcer, si « humain » il veut « être ».

De Jean Bézel

LES NOUVEAUX CODES DE POLITESSE *

« L'individu n'est jamais aussi performant, ni aussi ouvert et disponible qu'en l'absence d'état d'urgence. Autrement dit, la meilleure efficacité de l'homme au travail correspond à son état d'activation de l'action, c'est-à-dire en mode « normal ». Il convient donc à chacun de décoder le profil psychophysiologique type de son interlocuteur. Cela afin de conformer son discours ou son comportement au sien. L'individu dominé par la fuite sera facilement agité et tourmenté. Rétif face à l'avenir, il aura tendance à se dérober. La solution ? Eviter d'aborder d'emblée les sujets anxiogènes et rechercher au contraire à établir une certaine complicité. L'individu en lutte sera, lui, quelque peu manichéen : sérieux, appliqué au point d'en devenir maniaque, insensible, « robotisé ». S'embarrasse peu des nuances et occulte ses propres difficultés. Réaction possible : quitter le terrain du rapport de forces qu'il affectionne et privilégier dans un premier temps la conciliation. Enfin, l'individu régité par l'inhibition apparaît aimable et serviable, mais souffre d'un manque de confiance en soi chronique. La relation face à une telle personne passera par le terrain de l'affectif et de l'encouragement sincère. »

*Extrait de l'ouvrage « **L'ENTREPRISE NEURONALE** »

écrit par Alan Fustec et Jacques Fradin - Editions d'Organisation



De la hiérarchisation des tâches au respect de l'individu

On dit souvent qu'un bon restaurant se juge à la propreté de ses toilettes, une entreprise humaine ne se jugerait-elle pas à la gestion des « petites tâches » ?

Chaque personne arrivant dans une entreprise a une mission ou un poste de travail bien définis. Cependant aucune entreprise n'a affecté quelqu'un à l'ouverture des fenêtres

lorsqu'il fait trop chaud ou au changement de page des éphémérides (sauf dans le livre d'Amélie Nothomb « Stupeur et tremblements » que tout dirigeant devrait lire).

Chaque entreprise a ainsi des « petites tâches » non affectées qui peuvent aller du ménage des locaux au service du café. Il semble y avoir un code sociétal naturel qui dit que tout ce qui n'a aucun intérêt et qui n'est pas référencé en termes de mission soit implicitement à la charge des « bas salaires » ou des « moins diplômés », ce qui impliquerait l'acceptation par tous que le respect pour une personne est proportionnel à sa position hiérarchique ?

Une personne s'épanouit dans son travail lorsque, réussissant dans les missions qui lui sont confiées elle est valorisée par sa place unique dans l'entreprise. Si son poste fluctue en fonction de « ce que personne d'autre ne veut faire », elle devient non pas un élément participant à l'enrichissement de l'entreprise, mais une « variable d'ajustement » de la bonne volonté de ses collègues. La gestion par l'entreprise des « petites tâches » non attribuées (qui devraient naturellement être partagées par tous en fonction d'un temps de présence ou d'un talent naturel mais en aucun cas d'une position dans la hiérarchie) est plus importante qu'il n'y paraît car elle reflète le vrai respect.

De Claudine Delerce

Pourquoi une politique d'entreprise en faveur du handicap ?

Jusqu'ici, de nombreuses entreprises ont eu une attitude extrêmement passive vis-à-vis de la problématique du handicap. Elles ne se penchent sur le sujet que lorsqu'elles s'y trouvent confrontées directement, notamment dans les cas de maintien dans l'emploi suite à la survenance d'une inaptitude pour un salarié déjà en poste au sein de la structure.

Elles doivent alors réagir très vite, sans avoir pu anticiper ce qui complique fréquemment la gestion du problème.

C'est pourquoi elles optent le plus souvent pour un licenciement et quand elles veulent conserver leur salarié, le reclassement s'avère généralement très difficile.

Ce thème du maintien dans l'emploi va se renforcer dans les années à venir du fait de l'allongement de la durée du travail mais également de la structure actuelle de la pyramide des âges.

Dans le même temps, cette démographie va rendre le recrutement plus difficile. Les entreprises auront donc tout intérêt à fidéliser leur personnel et à s'ouvrir à l'ensemble des candidats du marché, dont font pleinement partie les personnes handicapées dont 250.000 étaient en recherche d'emploi à fin 2003.

C'est pourquoi, en complément des motivations sociétales et de la législation qui incitent au recrutement des personnes handicapées, la mise en œuvre d'une politique de ressources humaines sur le handicap paraît aujourd'hui indispensable pour toute entreprise ayant une vision stratégique de l'avenir.

De Guy Tisserant

Une entreprise adhérente



La société Thermocompact comprenant 126 salariés, est une société du groupe Thermo.

Elle est deuxième fabricant mondial de fils pour l'usinage par électroérosion et de revêtements de surface. Elle est implantée en Haute-Savoie et 80% de sa production est exportée.

En plus de garantir la qualité de ses services et de ses produits, et de chercher à fournir des solutions et services innovants pour ses clients, Thermocompact met

en place une politique de développement durable basée sur la protection de l'environnement et favorise, au sein de l'entreprise, la formation pour valoriser et encourager chaque salarié.

Les cadres de Thermocompact ont travaillé à l'élaboration d'une charte de missions et de valeurs pour l'entreprise.



INFOS LEH... INFOS LEH... INFOS LEH... INFOS LEH... INFOS LEH... INFOS

➔ Lors de sa dernière réunion le comité développement des ressources humaines a décidé de mettre en œuvre un document intitulé recueil de textes et d'expériences qui regroupera l'ensemble du contenu RH de notre association. Ce document sera réservé aux adhérents. Une première diffusion sera effectuée en février.

➔ Par ailleurs, un travail de réflexion a été mené sur la structuration des thèmes des GROUPEMENT, il fera l'objet d'un document sur lequel les adhérents seront consultés.

Tarifs d'adhésion 2005

ENTREPRISE :

- Adhésion : 500 € (1)

- Adhésion avec accompagnement : 2000 € (2)

(1) moins de trois ans : 100 € - (2) moins de trois ans : 500 €

PERSONNE PHYSIQUE : 50 €

Un prestataire accrédité



Stratégir est une société d'études marketing, spécialisée notamment dans les études quantitatives sur le secteur de la grande consommation.

Elle a été créée en 1986, est indépendante, emploie 50 permanents et son CA est de 7.7 M€.

Nous sommes basés à Bordeaux. Nous travaillons sur toute la France et en Europe où nous avons des partenaires, ainsi qu'une filiale créée cette année, en Allemagne.

Stratégir est une entreprise soucieuse de la qualité de ses prestations. Mais la clef de son succès est dans l'engagement et le bien être de ses collaborateurs. Nos convictions : « un espace de vie agréable génère un travail performant » et « la meilleure manière d'atteindre la satisfaction client est de viser la satisfaction interne ».

Ces convictions sont la base de la culture de l'entreprise et de l'ensemble de la politique de ressources humaines ; nous menons une politique sociale active (intérêt très élevé aux résultats de l'entreprise, passage aux 35h dès 1998), et pratiquons un management qui privilégie le collectif.

Nous essayons de faire vivre nos valeurs : professionnalisme, honnêteté, transparence, respect.

www.strategir.com

Agenda

08/02	Paris - GROUPEMENT « L'exemplarité de l'entreprise »
01/03	Lyon - GROUPEMENT « Le droit à l'erreur »
09/03	Annecy - GROUPEMENT « La transparence »
23/03	Comité Développement RH

VOUS AGISSEZ EN FAVEUR DE L'INTEGRATION DES PERSONNES HANDICAPEES,

Décrivez votre action et déposez un dossier de candidature avant le 15 février L'ADAPT DISTINGUERA LES MEILLEURES ACTIONS OU INITIATIVES PAR LA REMISE DES TROPHÉES « HANDICAP ET CITOYENNETE »

A LA MAIRIE DE LYON le 10 mai 2005.

Renseignements : www.ladapt.net