

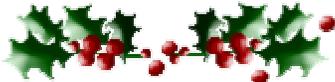
Editorial



Que 2005 nous donne le temps, l'envie, la volonté, le courage de progresser dans la mise en œuvre des valeurs qui nous portent et que nous soyons beaucoup plus nombreux à les partager et à militer pour leur application.

Bonne année à chacun d'entre vous et à tous les vôtres et merci à tous pour votre intérêt, votre implication et votre soutien.

de Jacques Tassi



L'ASIE DU SUD A BESOIN DE NOUS

Croix Rouge Française - Séisme Asie - BP100 - 75008 Paris

www.croix-rouge.fr

Fondation de France - Solidarité Asie du Sud - BP22 - 75008 Paris

www.fdf.org

Handicap International - Raz-de-marée - 69361 - Lyon

www.handicap-international.org

Médecins du Monde - Urgence Raz-de-marée Asie - BP 100 - 75018 Paris

www.medecinsdumonde.org



Un permanent pour les ressources humaines

Stéphanie FERRER rejoint l'équipe des permanents de l'association pour prendre en charge l'ensemble des projets liés au contenu ressources humaines et notamment :

- Coordination du comité ressources humaines chargé de prendre position et d'enrichir les « contenus » RH de l'association
- Coordination et suivi des travaux des groupes de réflexion opérationnelle
- Processus d'incitation à la mise en œuvre
- Constitution des bases de connaissances relatives aux expériences RH
- Aspects RH des plans d'actions construits avec les partenaires/sponsors
- Supervision des travaux relatifs aux RH confiés à des stagiaires ou des structures mettant des ressources RH à notre disposition.
- Relation avec les structures d'enseignement des RH

Ingénieur-Maître en Sociologie Appliquée aux collectivités locales et entreprises, et après un DESS « Politiques d'entreprise en Développement Social et Emploi » à Sciences Po Paris en 2000, Stéphanie Ferrer est pendant deux ans consultante Formation en Communication Interne et Management chez SYNTAXE MAJEURE, Cabinet conseil en communication et management à Paris.

Puis elle part en mission au Guatemala en tant que coordinatrice d'un projet de coopération internationale, projet de santé reproductive pour ONG BELEJE'B BATZ - Centre de la femme indigène.

La diversité de ses formations et de ses expériences professionnelles ainsi que le partage des convictions de notre association, font de Stéphanie un élément majeur de notre développement futur.

Bienvenue !



L'entreprise réparatrice

Connaissez-vous ce livre de Pierre HURSTEL paru aux éditions Maxima ?

Le titre de ce livre : « L'Entreprise Réparatrice », est si provocateur que l'on se demande encore comment un homme responsable du fonctionnement des 100 000 cerveaux (environ), qui composent l'élite mondiale de l'Audit, ait pu imaginer cette hypothèse !

Ce diable de petit homme pétillant de malice qui exerce ses fonctions dans une organisation des plus structurées, ose affirmer que : « *l'entreprise doit donner à l'homme une dimension qui lui permette de s'accomplir et de contenir ses peurs* ».

Dans ce petit livre de 184 pages, fort de son expérience et des études menées, il montre comment l'entreprise doit amener les individus qui la composent à se construire et à s'épanouir.

Il va même plus loin en affirmant, avec de nombreux exemples, que l'entreprise a tout intérêt à structurer et « réparer » ses membres.

Le livre place l'équilibre psychologique des salariés comme au cœur de la réussite des entreprises.

Pierre HURSTEL a raison et les idées que nous avons commencé à remuer dans notre travail de réflexion sur les Entreprises Humaines, portent sur l'ensemble de ces notions qui paraissent abstraites, inutiles et utopiques à la majorité des responsables d'entreprise.

Pourtant la question de la réconciliation des jeunes adultes avec le monde du travail est d'actualité. Les entreprises ne réunissent pas les conditions du bon développement des salariés ni à leur équilibre professionnel et personnel.

Les cadres en poste aujourd'hui constatent avec impuissance que les jeunes ne sont pas comme eux : « *ils ne veulent plus s'investir dans une entreprise, ils ne sont plus fidèles, ils ne sont plus motivés* ».

Les jeunes, quand vous dialoguez avec eux, vous disent : « *je ne veux plus mettre ma personne au service d'une entreprise dont la finalité n'a pas de sens si ce n'est celui du profit. Si je suis obligé de travailler dans un environnement qui ne pense que par l'argent alors je me comporte en mercenaire. Je prends ce qu'il y a à prendre et ce qui est bon pour moi* ».

N'attendez pas de reconnaissance d'un individu que vous achetez avec un simple salaire pour votre seul profit, en oubliant de considérer qu'il est une personne dont la mobilisation de l'intelligence ne peut se faire que si il est en accord de valeurs avec l'environnement dans lequel il est appelé à travailler.

Je souhaite en ce début d'année que les femmes et les hommes engagés dans le développement des Entreprises Humaines contribuent positivement à la réconciliation nécessaire entre l'entreprise et la société.

Bonne et heureuse nouvelle année !

de Gilles PANTEIX



Sensibilisation et accompagnement des PME / PMI à la Responsabilité Sociétale, Sociale et Environnementale

Bien au-delà des convictions des dirigeants et des valeurs qui les animent, ces actions trouvent un terreau naturel dans les PME PMI.

L'enjeu est de taille pour les petites et moyennes entreprises : de plus en plus de donneurs d'ordre - publics et privés - ajoutent dans leur appel d'offre, des critères sociaux et environnementaux.

Une majorité des PME est consciente des **bénéfices de leur implication** sociétale pour leurs affaires.

Dans tous les cas, cependant, elles ont besoin d'assistance pour se lancer dans une **démarche stratégique**, s'approprier les concepts, ou encore apprendre à décliner les principes dans leur activité quotidienne. Il s'agit non seulement d'identifier les actions mises en places, mais aussi de faire en sorte qu'elles soient **au service de leur performance économique**.

En prenant conscience de leur impact sur la Cité, les PME / PMI vont au-delà de leur mission commerciale et financière, elles collaborent à l'harmonie sociale et écologique du territoire tout en pérennisant leur développement.

Il s'agit donc d'une **démarche de progrès** pour les PME, une opportunité économique et surtout humaine, un investissement à moyen terme au service de la performance, un véritable projet d'entreprise mobilisateur.

L'IMS - Entreprendre pour la cité - propose un diagnostic gratuit qui aidera les dirigeants à définir des axes de progrès s'intégrant dans les enjeux économiques de l'entreprise

Pour tous renseignements :

IMS Rhône-Alpes – 235, cours Lafayette – 69006 LYON

Tel : 04 72 74 46 03

rhone-alpes@imsentreprendre.com - www.imsentreprendre.com

L'extrait de ce mois-ci de l'ouvrage
« L'ENTREPRISE NEURONALE »

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

LE MANAGEMENT PREFRONTAL

Appliqués au management, les principes de l'entreprise neuronale s'articulent autour d'une idée simple : la recherche de l'état optimal de chaque collaborateur, à savoir son état d'«activation de l'action». Si tel est le cas, les performances du groupe s'en trouvent améliorées ; la fidélité de chacun à la firme aussi. En bref, une équipe tournée vers l'activation de l'action se place dans des positions idéales pour travailler au mieux. Reste évidemment à susciter cet état.

Pour cela, il convient de lutter contre les réactions limbiques, toujours promptes à venir parasiter le fonctionnement de l'entreprise. En même temps, et c'est là tout le paradoxe, il importe d'accepter la dimension limbique des relations humaines. D'où l'importance des coutumes, des rites et des codes propres à chaque « maison ». Le manager qui revendique une approche préfrontale de sa mission ne se veut ni naïf, ni méprisant, ni hostile. Il agit avec tact, prudence, mais aussi détermination. Il sait que l'entreprise sert aussi d'exutoire des frustrations et du mal-être de ses collaborateurs. Attention, cependant, cela ne signifie pas pour chaque salarié : moins de travail, moins de contraintes, plus d'avantages et plus de liberté. En revanche, le dirigeant n'aura de cesse de traquer le « stress grégaire », celui qui inhibe les collaborateurs au lieu de les stimuler. Or, trop souvent le management par le stress reste la norme, même s'il n'est pas explicite. Pire même. Il est parfois ressenti, alors qu'il n'est pas pratiqué ! A terme, on le sait, ce mauvais stress, si tant est qu'il en existe un bon, provoque la défiance et une perte d'efficacité de chacun.

Dès lors, quelle alternative autre que « la prime ou la porte » ? Sans doute faut-il bannir le stress. Comment ? En éradiquant la compétition interne (un moteur certes puissant mais ô combien néfaste) et en lui substituant l'esprit de challenge. La compétition encourage la désinformation, l'hypocrisie et les tensions ; l'esprit de challenge exacerbe le dépassement de soi. La première consiste à se mesurer aux autres, le second à se mesurer à soi-même sous le regard de son supérieur. La notion de challenge se révèle éminemment positive, car les objectifs proposés (croissance, rentabilité, qualité, délais...°) sont ambitieux sans être écrasants. Le tout étant fonction de l'ambition et du potentiel de chacun. Pour les dirigeants, cela revient surtout à dédramatiser les enjeux : l'échec est donc possible, même s'il n'est pas souhaitable. L'essentiel étant de s'améliorer à chaque fois.



De Buenos Aires au PDE
(Plan de Déplacements Entreprise)

Globalement, la conférence des Nations unies sur le climat qui s'est tenue à Buenos Aires du 6 au 17 décembre 2004 fait suite au protocole de Kyoto qui fixe aux pays industrialisés un objectif global de réduction de 5 % d'ici 2012 des émissions de gaz à effet de serre responsables du réchauffement climatique.

Pour atteindre cet objectif, les Etats concernés peuvent utiliser des politiques et mesures réglementaires ou fiscales ainsi que les mécanismes de marché des permis d'émission de CO2.

Localement, les acteurs économiques peuvent initier des plans de déplacements entreprise.

Cette démarche vise à aborder de manière intégrée la problématique de tous les déplacements liés à l'activité de l'entreprise (domicile / travail et professionnels). Le PDE aboutit à un ensemble de mesures pour favoriser l'utilisation de moyens de transports alternatifs à la voiture en solo : covoiturage, transports en commun, solutions innovantes pour développer le nomadisme et le travail coopératif...aménagement d'horaires, télétravail, sur un site décentré...

Cette démarche peut s'inscrire dans le cadre d'un plan d'actions Développement Durable. En effet, les bénéfices attendus du PDE concernent à la fois le personnel (amélioration des conditions de déplacement, de stationnement...), l'entreprise (diminution des coûts de location de parking, du nombre d'accidents du travail, relations avec les acteurs locaux) et l'ensemble des citoyens (amélioration de la qualité de vie, meilleure attractivité des centres villes...).

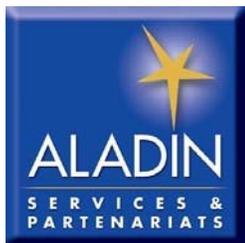
De Sophie Quiniou

Un geste pour préserver la planète

« Economisez l'eau : en France nous consommons 160 litres par habitant et par jour, dont 44% pour le bain et la douche, 30% pour cuisiner et laver le linge et 26% pour les wc. Préférez les douches aux bains, recyclez l'eau de lavage des légumes pour arroser les plantes, équipez-vous d'économiseurs d'eau. Les limiteurs de débit-ils coûtent entre 4 et 12 €-permettent de gagner jusqu'à 200 litres par jour. »

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.

Une entreprise adhérente



Créée en 1995, Aladin Services et Partenariats est spécialisée dans le conseil et les solutions pour le marketing de proximité des centres commerciaux et des galeries marchandes.

Aladin.SP est implantée depuis toujours à Aix-en-Provence et possède un entrepôt de stockage à Lunéville, près de Nancy.

Ses deux dirigeants, issus du monde de la pub et de la communication, et leur équipe de 14 collaborateurs ont réalisé en 2004, un chiffre d'affaires de 3.3M€.

Aladin.SP est une société multi-spécialiste qui propose à ses clients des services et produits clés en main dans le domaine de la décoration des espaces de vente, de l'animation et de la communication.

Le développement de l'entreprise a toujours été réalisé dans un esprit de partenariat avec ses clients, fournisseurs et sous-traitants et en tenant compte des compétences des forces vives de l'entreprise.

Un savoir-faire reconnu, des fournisseurs nationaux et européens avec des produits de qualité, un service et un suivi commercial irréprochable ont permis à Aladin de devenir en 10 ans le partenaire privilégié de nombreux centres commerciaux français : SEGECE (Groupe Carrefour), IMMOCHAN (Groupe Auchan), IMMOBILIERE CASINO (Groupe Casino) et autres indépendants, ainsi que de nombreuses grandes enseignes (Décathlon, But, Darty, Groupe Z, Célio, La Compagnie des Petits....)

Contact : infodeco@aladinsp.com

Agenda

11/01	Comité Développement RH
18/01	Lyon - GROUPE « Mes certitudes, mes convictions, mes valeurs en tant que manager »
19/01	Annecy - GROUPE « Le respect dans l'entreprise »
08/02	Paris - GROUPE « L'exemplarité de l'entreprise »

Un prestataire accrédité



Créé par Jeannette et Guy Tisserant, tous deux handicapés en fauteuil roulant depuis leur enfance, TH Conseil est un cabinet de conseil et de formation en ressources humaines et organisation spécialisé dans le handicap.

Ce projet est la résultante de leur expérience personnelle, c'est-à-dire de leur vécu quotidien qui repose notamment sur des responsabilités professionnelles significatives (Ex : Encadrement d'un service informatique de 50 personnes) mais également sur un parcours sportif tout à fait réussi (Guy Tisserant a notamment été champion paralympique de tennis de table à 4 reprises).

Ils ont pu constater combien le milieu ordinaire de vie dans toutes ses composantes, professionnelle, personnelle, sportive, culturelle, influençait la « construction » des personnes et davantage encore celles souffrant d'une déficience.

Ils ont de plus fait le constat des grandes difficultés que rencontrent les entreprises et les collectivités pour intégrer au mieux la problématique du handicap mais également de celles qui jalonnent le parcours des personnes handicapées en recherche d'emploi.

TH Conseil est donc né de leur volonté de mettre leur compétence et leur passion au service de l'ensemble des intervenants afin de les aider à lever les obstacles auxquels ils sont confrontés.

La structure de conseil et de formation qu'ils ont créée veut sensibiliser, aider, accompagner toutes les parties tant pour les aspects d'assistance à la maîtrise d'ouvrage que de pilotage de maîtrise d'œuvre dans une logique responsable, professionnelle et opérationnelle.

Elle a l'ambition de participer à promouvoir la nécessaire prise de conscience collective sur la richesse qu'induisent la différence et la diversité.

TH Conseil est en même temps un projet de vie et d'entreprise.

Coordonnées : www.thconseil.fr

Mail : contact@thconseil.fr

Tél : 06 60 16 90 12