

Flash Info : Appel à la bienveillance au travail

Auteur :ronie bouchon<ronie.bouchon@univ-lyon1.fr>



Appel aux acteurs du monde du travail à s'engager sur la voie de la bienveillance: Bienveillance des dirigeants envers leurs collaborateurs, des collaborateurs entre eux et envers l'entreprise.

appel à l'initiative d'Entrepreneur d'Avenir [voir directement sur le site](#)

si vous trouvez cette initiative intéressante, n'hésitez pas à le dire à vos amis



Nous, dirigeants, managers, salariés, coachs, psys, appelons les acteurs du monde du travail à s'engager sur la voie de la bienveillance. Bienveillance des dirigeants envers leurs collaborateurs, des collaborateurs entre eux et envers l'entreprise. Nous croyons que bienveillance, exigence et performance économique sont indissociables. L'avenir de nos entreprises repose sur notre savoir-faire, mais aussi, et surtout, sur notre savoir-être. Nous nous engageons à réfléchir et à dialoguer sur la bienveillance avec nos collaborateurs et partenaires sociaux pour envisager ensemble des actions concrètes et réalistes à mettre progressivement en place parmi les thèmes suivants

Donner du sens au travail de chacun

- Partager avec tous la vision globale de l'entreprise : exposer son projet, sa stratégie, ses objectifs, ses risques et ses résultats.
- Définir clairement les missions de chacun en fonction de ses capacités et en tenant compte au mieux de ses aspirations ; donner des objectifs atteignables (en temps et en moyens), précis, régulièrement évalués et remis à jour.
- Reconnaître la valeur du travail accompli : remercier, encourager et valoriser aussi bien la performance collective et la coopération que la performance individuelle.
- Affirmer l'exigence de qualité et savoir parler clairement de ce qui ne va pas.
- Refuser les pratiques managériales néfastes : objectifs impossibles, instructions paradoxales, management par le stress?
- Faire de l'entreprise un lieu d'apprentissage et de progression personnelle : évolution des missions, mobilité, formations techniques et de développement personnel.
- Incrire le travail de chacun dans un développement durable en ajustant au mieux l'impact de l'entreprise sur la vie locale et l'environnement.

Développer la qualité des relations et le mieux vivre ensemble

- Inciter les dirigeants et managers à se former à l'intelligence relationnelle et, le cas échéant, à faire un travail de développement personnel pour être au clair avec leurs atouts et difficultés ; mieux prendre en compte les émotions dans le management.

- Construire un dialogue authentique et clair au sein de l'entreprise ; veiller à ce que chacun puisse s'exprimer et être entendu ; que chacun dise ce qu'il fait et fasse ce qu'il dit.
- Faire confiance et responsabiliser les salariés sur leurs objectifs, méthodes, moyens et gestion du temps ; déléguer, éviter le reporting abusif.
- Valoriser la créativité et reconnaître le droit à l'erreur.
- Cultiver l'esprit d'équipe, l'entraide, la convivialité et la création de liens.
- Traiter les clients et les fournisseurs avec le même respect, le même engagement de bienveillance.

Veiller au bien-être des individus

- Mettre en oeuvre une politique du bien-être au travail, traduite en actions concrètes.
- Anticiper l'impact des réorganisations et restructurations sur le bien-être des collaborateurs, ainsi que le surcroît de travail qu'elles induisent.
- Favoriser l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle par la flexibilité des horaires ou le télétravail; éviter les réunions, appels ou envois de mails hors temps de travail.
- Faire participer les salariés au choix de leurs outils techniques et de leur environnement de travail.
- Rémunérer chacun équitablement au regard de ses qualités professionnelles et d'un partage raisonnable de la valeur ajoutée de l'entreprise ; lorsque c'est possible, prendre les devants pour les augmentations et avancements.
- Lutter contre les discriminations et les abus : intégrer l'égalité professionnelle hommes / femmes et la diversité comme facteur de richesse (âge, handicap, origine) ; prévenir les risques d'abus et de harcèlement sexuel et moral ; soutenir et accompagner les salariés en difficulté.

Plus de 250 entreprises ont déjà signé l'Appel. Pourquoi pas la vôtre ?

Contact : pauline@psychologies.com