

Charte des bonnes relations humaines au travail

Entreprise :

(avril 2009)

1/2

Attitude de toute personne qui travaille

- vis-à-vis de lui/elle-même
- vis-à-vis des autres
- vis-à-vis de son entreprise
(privée, publique, collectivité, administration, association)

Tout part de l'individu, quelle que soit sa place dans l'entreprise. C'est la somme des attitudes de chacun qui détermine le niveau de relations entre les humains d'une entreprise :

La responsabilité de soi

- développement personnel
- santé physique et mentale
- employabilité
- équilibre travail – vie privée

La qualité du respect

- assertivité
- respect des autres et de leurs valeurs
- respect de son travail, de l'entreprise et de ses valeurs

La qualité de l'engagement

- compréhension et acceptation des différences et de la fragilité de chacun
- intelligence émotionnelle
- dialogue et échange
- implication dans son travail et dans le projet de l'entreprise

Attitude du/de la chef d'équipe / manager

- vis-à-vis de son équipe

C'est le médiateur, la courroie de transmission, la cheville ouvrière entre la direction et les employés :

Les dispositions d'esprit

- empathie
- discernement
- éthique personnelle
- curiosité et créativité

La qualité d'exercice

- compréhension, bienveillance et inclusion des particularités et des différences de chacun
- acceptation du droit à la fragilité, du droit à l'erreur et à l'imperfection
- veille active du bien-être et du mal-être de chacun des membres de l'équipe
- encouragement et reconnaissance du travail accompli
- égalité de traitement
- soutien, aide et coaching

→ vis-à-vis de toutes les personnes de l'entreprise

C'est la tête qui donne le ton, qui montre l'exemple et qui détermine la culture, l'ambiance, la qualité des relations humaines dans l'entreprise :

L'alliance

- affirmation de la primauté du facteur humain sur tous les autres éléments de l'entreprise pour créer de la valeur
- implication personnelle dans les relations humaines en temps et en énergie
- impliquer tous les membres de l'entreprise dans le projet d'entreprise et permettre à chacun d'avoir un impact mesurable et reconnu sur le projet.
- affirmation de la communauté d'intérêt in fine entre l'entreprise et ses employés

La justice

- rémunération juste de chacun et au niveau du marché
- récompense de la performance et partage équitable de la création de valeur
- formation aux relations humaines
- commençons par faire plus de place au féminin : c'est une des voies pour mieux accueillir les différences et éviter les modèles de domination et d'exclusion et les postures de toute puissance.

La mission

- créer un environnement de travail qui fasse progresser la satisfaction et le bien-être de chaque employé pour lui permettre de s'épanouir au mieux et d'approcher au plus près son plein potentiel pour son plus grand bien, celui de son équipe et par conséquence celui de son entreprise.

NB : notons que le/la dirigeant/e est aussi chef de son équipe rapprochée et également une personne qui travaille ; il/elle est concerné/e par chacune des trois attitudes. De même, le/la chef d'équipe, en tant qu'individu, est aussi concerné/e par l'attitude de toute personne qui travaille.

Mise en application

→ dans l'organisation du travail

Les pré-requis

- transparence des objectifs, des risques et des résultats
- allocation des tâches clairement définies en fonction des capacités et des aspirations de chacun
- contenu enrichissant du travail : apprentissage, acquisition de nouveaux savoirs, employabilité
- donner les moyens de réaliser le travail et d'atteindre les objectifs

La qualité

- environnement et conditions de travail de qualité
- confiance a priori, encouragement de l'autonomie et de l'initiative
- coopération et valorisation de la participation et du travail d'équipe
- recherche du consensus dans la prise de décision
- veille active du mal-être et du bien-être dans l'entreprise ; système d'alerte via les chefs d'équipe et les services des ressources humaines, par exemple constitution d'un comité ad hoc en lien avec les représentants du personnel
- acceptation, partage et gestion des difficultés et des risques liés aux tâches de chacun : coresponsabilité et soutien.

Nom du dirigeant :

Fonction :

date :

signature :