

# Les pratiques douces intégrées à l'entreprise

Dans une entreprise, se préoccuper du facteur humain n'est pas antinomique de l'atteinte de résultats financiers. C'est en sachant faire converger l'ensemble des compétences, personnalités, aptitudes vers un objectif commun de pérennité que les entreprises qui auront su se préoccuper du bien-être de leurs salariés réussiront.

**R**éussir, c'est aussi faire bénéficier les différentes parties prenantes de la valeur créée dans le respect des salariés ; c'est redonner confiance, c'est-à-dire entrer dans une relation à l'autre où l'on est capable d'affronter avec lui un risque, un danger, une incertitude, avec de bonnes chances d'en sortir gagnant. Chacun s'investira comme s'il s'agissait de sa propre affaire et ne sera pas uniquement considéré comme un agent économique.

## Du conventionnel à l'humanisme

La plupart des entreprises sont aujourd'hui managées, c'est-à-dire gérées, organisées et animées, selon un mode conventionnel qui prend ses racines au début du XX<sup>e</sup> siècle. Cette manière de faire touche autant l'aspect financier et budgétaire que les principes de rémunération, les pouvoirs et les décisions. On constate peu de variations de style pour ces entreprises « standard » qui représentent environ 80 % du monde industriel. Les moyens de contrôle, la gestion des ressources humaines, l'organisation, la planification, les systèmes d'information, les tableaux de bord offrent beaucoup de similitudes. Le leitmotiv est surtout financier,



Une charte des valeurs humaines constitue un socle solide sur lequel peut s'ériger une culture d'entreprise saine alliant éthique et profitabilité.

les dirigeants et cadres principaux n'éprouvent pas beaucoup de difficultés pour s'adapter lors d'un changement d'entreprise s'inscrivant dans ce schéma. La mondialisation implique de fortes remises en question, que ce soit au niveau des marchés, de la concurrence, des technologies, des actionnariats...

## De l'enfance à l'âge adulte

A l'instar de toute entité humaine, une entreprise est un organisme vivant ; c'est pourquoi il est pertinent d'en comparer le fonctionnement aux phases de la vie que sont l'enfance, l'adolescence et la phase adulte. Les entreprises de demain seront celles qui auront su privilégier un management participatif et humaniste, modèle où tout le monde a droit à la parole, donne ses idées, est un acteur à part entière, où chacun compte pour un. Ce type de management donne du sens au travail des collaborateurs, qui agissent ensemble. La coopération et la convivialité sont établies, les postes sont conçus dans l'optique de l'évolution des titulaires. Une culture gagnant-gagnant est clairement appliquée et le personnel est plus facilement enclin aux remises en question. Un tel management repose souvent sur la mise en place d'une charte des valeurs humaines.

Celle-ci définit la philosophie de l'entreprise et instille chez les individus un principe de maillage moral. Elle contribue à l'institution d'un bon climat social, consolide le sentiment d'appropriation et d'appartenance. Elle motive le changement de comportement. Elle constitue un socle solide sur lequel peut s'ériger une culture d'entreprise saine alliant éthique et profitabilité.

La phase enfance est celle dans laquelle se trouve une entreprise désorganisée, ou en période de création. Elle est associée au management directif, à la compréhension des valeurs, à l'éveil de la conscience.

Vouloir s'affirmer dans une culture nouvelle, c'est alors se positionner en phase adolescence, associée au management consultatif, à l'assimilation des valeurs, à la prise de conscience.

Puis, à maturité, l'entreprise entre en phase adulte, reliée quant à elle au management participatif, à l'appropriation des valeurs et à l'élévation en conscience. La progression lors de cette dernière phase est rendue possible par la propension de l'entreprise à susciter chez les individus l'envie de travailler sur eux-mêmes pour ainsi mieux se comprendre et par conséquent mieux comprendre les autres, les respecter dans leur différence. ■ ■ ■

## Le facteur humain

Le XXI<sup>e</sup> siècle s'annonce comme une période d'élévation en conscience et remet fortement en question le modèle de management qui aura marqué le XX<sup>e</sup> siècle. Pour être compétitives, plus efficaces et plus flexibles, les entreprises doivent rassembler leurs propres ressources, en supprimant les barrières entre les personnels et les services. Leur capacité d'adaptation est capitale. Leur première richesse étant les hommes qui les composent, il devient vital d'agir sur le facteur humain pour pouvoir bénéficier d'une synergie maximale, d'un esprit d'équipe sain, d'une appropriation collective.

■ ■ ■ La pérennité des entreprises passe désormais par leur volonté de remise en question en temps réel, l'acceptation du changement, un naturel innovant, un élan créateur, un personnel passionné et impliqué. C'est pourquoi il est impératif de privilégier les meilleures pratiques, à même d'offrir un bien-être durable aux salariés, afin qu'ils aient envie de donner le meilleur d'eux-mêmes pour que leur entreprise vive et vive bien.

### La bonne santé des salariés, facteur clé du succès

Privilégier une alimentation naturelle et équilibrée, ainsi que l'entraînement physique et psychique, donne envie de vivre mieux et réduit l'absentéisme. Une meilleure prévention du personnel et des équipements accroît la motivation. Il s'avère de ce fait primordial que l'entreprise sache mettre à l'ordre du jour des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) des sujets tels que l'alimentation saine, la manière de prendre soin de soi. Une entreprise qui s'oriente sur cette voie est à même de dialoguer objectivement avec la médecine du travail afin d'instaurer des campagnes d'information, inhérentes à la prévention, invitant à regarder avec vigilance les causes des troubles pour ainsi préserver la santé de son personnel.

La nourriture, qu'elle soit physique ou psychique, est en effet la première énergie palpable attribuée à notre corps pour agir, sentir, penser. L'eau dont nous sommes globalement constitués à hauteur de 70 % n'est d'ailleurs pas à négliger... De sa qualité dépend celle de notre santé physique et psychique. Une nourriture saine, biologique est la meilleure des médecines : elle apporte force et résistance, donne au corps la possibilité de compenser les pollutions auxquelles il est contraint de faire face. Même si la médecine connaît beaucoup de progrès, il est préférable de privilégier les initiatives préventives. Plutôt que soutenir une logique de traitement de l'effet au moment de son occurrence, il vaut mieux s'intéresser à la cause et anticiper les actions.

La problématique des troubles musculo-squelettiques (TMS) est devenue un sujet majeur en entreprise. Les principaux facteurs professionnels officialisés sont la répétitivité des mouvements, l'effort à réaliser pour accomplir une action, les appuis localisés prolongés, les travaux statiques, le stress au travail. Ces troubles sont considérés comme un problème de santé publique pas seulement lié au travail.

Mauvaise alimentation, recours trop facile



*L'eau dont nous sommes globalement constitués à hauteur de 70 % n'est pas à négliger : de sa qualité dépend celle de notre santé physique et psychique, et donc celle de l'entreprise.*

aux médicaments allopathiques, impact des ondes électromagnétiques affaiblissent les populations et influent indubitablement sur les TMS. Lutter contre ceux-ci induit une amélioration du bien-être des salariés, alors plus vigilants à leur travail. Cela a un effet bénéfique sur la productivité et donc sur la baisse des coûts, du fait d'une baisse des taux d'absentéisme et d'accidents du travail, et d'un meilleur moral du personnel. L'entreprise a la responsabilité d'étudier les postes de travail, de les rendre plus ergonomiques, mais aussi de susciter chez les individus, par le biais de réflexions sur le travail sur soi, l'envie de se remettre en question (l'impact sur les familles est d'ailleurs reconnu). Le personnel ne cherche plus à dissimuler ses douleurs : se sentant considéré et respecté, il s'exprime librement au travail, sans tabou.

### La « spiritualité » au travail

Avoir une vision juste du travail consiste à l'envisager comme une ressource : les mouvements comme les gestes témoignent de l'implication du personnel. Cela est le propre de la phase adulte, où les missions des salariés sont enrichies ; ceux-ci se voient confier davantage de responsabilités et ont de la latitude dans la gestion de leur tâche et de leur emploi du temps.

Le concept de spiritualité au travail s'impose alors naturellement : aimer ce que l'on fait, dit, écrit et pense ; aimer travailler ensemble, partager des buts et avoir une vision en commun ; donner du sens à nos engagements et aider les autres à en trouver ; bâtir des projets porteurs de sens, créer des circonstances pour faire émerger l'Humain chez soi et les autres ; s'assurer que le collectif est plus grand que la somme des individualités.

Dès l'instant où le dirigeant agit en leader, en guide de ses collaborateurs, que ce soit vis-à-vis

de l'entreprise, de leur positionnement dans la société, de leur intériorité, il sera alors reconnu, respecté et non craint car chacun aura compris qu'il a le sens de l'éthique, de l'altruisme véritable, de l'amour inconditionnel des autres. Œuvrer pour que les autres grandissent, s'épanouissent, éprouvent du bien-être est une cause noble. Plus cela est vrai au plan individuel, plus les conséquences à l'égard du collectif sont décomplexées. Les résultats de nos actions ne nous appartiennent pas, nous devons en laisser l'entière propriété à la collectivité.

L'intégration d'une telle démarche au sein des entreprises, mais aussi de toute autre forme de collectivité, rapproche les gens, les place dans une spirale ascendante de volonté de progresser. Il ne faut toutefois pas perdre de vue que le mode de management participatif est certainement le plus difficile car le fait de laisser l'initiative aux individus, de la latitude dans les actions, conduit chacun à accepter le regard de l'autre et à le considérer comme une opportunité d'évolution, quel que soit l'avis émis. Le but est que chacun converge en conscience vers une unité. Cela se trouve renforcé lorsque la valeur travail est effective. Celle-ci enseigne à l'individu qu'il est nécessaire de s'investir pour la collectivité s'il veut pouvoir vivre et élever sa famille dignement.

### En pratique

Une fois entrée en phase adulte, une entreprise doit œuvrer pour s'y maintenir et évoluer.

Pour cela, la constitution de groupes de réflexion sur le travail sur soi, au sein desquels les valeurs d'une charte peuvent être déclinées, est un moyen efficace. Lors de ces groupes, les individus sont invités à se dévoiler aux autres de manière libre, sans tabou, sans qu'aucun n'ait à juger. Ces groupes ont lieu en dehors du lieu de travail de façon à ne pas être dérangés.



Identifiant les potentiels de chacun, le yoga en entreprise fait émerger les créativité novatrices, conduisant à moins de stress et plus d'implication.

Les participants échangent à propos du savoir-être : des sujets de discussion (éducation, santé, alimentation, droit à l'erreur, non-jugement et respect d'autrui, argent et matérialisme, environnement et problèmes climatiques, l'homme et la femme...) sont proposés de façon à mettre les gens en situation, et des exercices pratiques et jeux de rôles viennent en complément. Une telle démarche soude le groupe ; une dynamique prend corps ; confiance et découverte mutuelle s'installent.

Des massages assis et habillés, pratiqués par une personne professionnelle, sont appréciables pour diminuer le stress. Une demi-journée peut y être consacrée, les salariés pouvant en bénéficier vingt minutes chacun.

Offrir au personnel la possibilité de faire du yoga est un atout majeur car cette discipline est une manière holistique de fonctionner. Le yoga et sa philosophie aident à percevoir la plénitude des potentiels reconnus, non révélés,

pour ainsi laisser émerger des créativité novatrices générant un authentique engouement pour l'entreprise, condition indispensable pour que l'esprit soit libre de tout enfermement et de toute pression. Une entreprise saine permet à ses salariés d'en bénéficier gratuitement. Relier la philosophie du yoga à la vie de l'entreprise permet au leader, notamment, de bien appréhender la relation existant entre son fonctionnement (son attitude) et les individus qui en constituent le souffle (sa respiration).

Une autre manière d'inviter les gens à travailler sur eux-mêmes consiste à leur faire prendre conscience de l'importance de consommer une alimentation saine, que celle-ci est la première médecine. Un moyen pertinent de communiquer sur ce sujet est de diffuser régulièrement des documents d'information et permettre aux salariés de commander des produits bio collectivement afin de bénéficier de prix attractifs. Il existe des possibilités d'acheter

en grosses quantités et partager ensuite.

Des conférences peuvent être organisées pour éveiller, voire élever les consciences, pour faire d'autant mieux comprendre que prendre soin de son corps, c'est prendre soin de la collectivité et – notamment – de l'entreprise. Dans le cadre de la prévention, la mise en place d'un groupe santé au travail s'intéressant de façon proactive à la santé des individus est également un plus. L'entreprise peut financer des campagnes de prévention, des traitements antitabac, des cures... ■

› Romary Sertelet.

*Ingénieur Arts et Métiers de formation, dirigeant d'entreprises de métallurgie depuis l'âge de trente ans. Professeur de yoga, il donne des cours gratuits à des salariés de son usine et œuvre pour relier la philosophie du yoga au fonctionnement de l'entreprise.*



› Contact

Romary Sertelet  
24, rue de Crévic  
54500 Vandœuvre-lès-Nancy  
Tél. : 03.24.42.64.06  
Port. : 06.25.68.30.98  
Mél : romary.sertelet@kme.com

livres de l'auteur

- *Yog'entreprise*, préface de Jean-Marie Pelt, éd. Jets d'Encre.
- *Valeurs et conscience, un tournant dans le management*, préface de Gérard Donnadiou, éd. Jets d'Encre.



## 100 % PUR JUS DE GRENADE

**1<sup>er</sup> PRIX AWARDS Gulf Food Dubaï 2010**



La première extraction (1<sup>ère</sup> pression à froid) donne un jus pur et véritable, ce qui exclut la séparation des essences en ne nécessitant aucun additif.

Le meilleur jus de grenade de sa génération. Testez le....

Importateur/distributeur  
COLIBRIeasysanté

contact@easysante.com - Téléphone: 01 46 63 32 00