



Les relations humaines
au sein d'une démarche
**de qualité de vie
au travail**

« Je milite au travers de mon travail en entreprise à la reconnaissance de la relation humaine de soi à soi et de soi à l'autre comme pilier de la productivité et de l'efficience professionnelle. »

Pierre JOYEUX

www.pierre-joyeux-psychologie.fr

Motivations de mes interventions

J'ai rencontré durant mon parcours professionnel de nombreuses entreprises et institutions. Qu'elles soient à but lucratif ou non, j'y ai vu et vécu des fonctionnements divers, équilibrés et stables, parfois teintés de troubles, de violence, d'absentéisme, de problèmes de communication. J'ai connu des moments de grand plaisir à fonctionner mais aussi des moments de tourment au travail, de difficultés relationnelles dans lesquelles j'étais acteurs ou d'autres pour lesquelles j'ai été témoin.

Ce vécu et cette imprégnation m'ont amené à m'intéresser à ce qui fait sens ou non dans le fonctionnement d'un groupe, de ce qui manque ou qu'il y a en trop en terme d'outillage professionnel, la valeur et les modalités de la communication, le cadre, le positionnement, la responsabilité que l'on engage, tout ce qui génère de la souffrance et fait obstacle à la réussite, au bien-être au travail. Comment sortir de la crise ou maximiser le potentiel de chacun et donc la productivité de tous ?

Dans toutes ces entreprises, quelles qu'elles soient, un point commun ressort : **la qualité des relations humaines dans un contexte de travail est la variable essentielle d'une productivité saine et performante, qu'elle soit matérielle ou soignante.**

Je suis animé depuis 2016 par le désir de permettre, en me situant en dehors des entreprises (consultant), le décryptage de ce qui fait difficulté pour leur permettre d'accéder à des solutions durables.

Je m'attache à traiter ce qui fait souffrance en utilisant mon expérience clinique et managériale, en abordant les problématiques d'un point de vue tant groupal qu'individuel avec les membres constitutifs du groupe, équipe de terrain, équipe de direction, institution. Je propose ainsi à la fois un accompagnement permettant l'expression de la plus-value de l'individu dans le respect du fonctionnement d'ensemble (consultant en management et organisation, accompagnement de cadres), ainsi qu'un accompagnement dans les actions de terrain au travers d'outils groupaux (analyse de la pratique professionnelle, groupe de parole, formation). Les modalités d'interventions varient suivant la fonction des professionnels concernés et de la demande.

« Le plus difficile mais le plus important dans une entreprise, c'est de regarder la réalité et de l'accepter telle qu'elle est, c'est la base la plus pertinente de la progression. » (Jorgen Vig Knudstorp, PDG de LEGO, 2004-2016)

Quelques conceptions théoriques sur lesquelles je base mes interventions

« Peu importe la place occupée dans l'entreprise, chacun y a un rôle, ce qui compte c'est la façon de l'investir. »

Deux éléments primordiaux, leviers de la performance sont centraux dans mon travail : le sentiment de sécurité (expression du potentiel technique professionnel) et le savoir-être (expression de l'intelligence professionnelle).

Sentiment de sécurité

Pour être performant et bien traitant avec les autres dans son travail, il faut être soi-même suffisamment serein. **Une des modalités primordiales pour être bien dans son institution, c'est le sentiment de sécurité.** L'ossature de l'entreprise (cadre, règles, fonctionnement et communication, valeurs) apporte la sécurité. La sécurité apporte l'apaisement et le bien-être, le bien-être apporte l'investissement, l'investissement apporte la plus-value individuelle et la productivité efficiente.

Ce sentiment de sécurité doit être, sur le plan managérial et organisationnel, l'un des objectifs principal de l'entreprise. Il permet l'investissement, l'expression du potentiel professionnel au-delà du savoir-faire technique, la force de proposition. **L'absence de sécurité** amène le professionnel à investir son énergie à essayer d'être en sécurité ou de comprendre pourquoi il ne l'est pas, ses aptitudes dans le savoir-être ne s'exprimeront alors que dans une mesure relative (il ne peut plus mobiliser, déployer sa pensée, sa créativité et son intelligence relationnelle). Elle amène parfois la remontée de questionnements peu présents jusqu'alors, générant, pour soi mais aussi dans le regard de l'autre (collègue ou hiérarchique), une impression de **désinvestissement**. Cet environnement sécurisant doit donc être pensé, écrit, partagé. Il prend souvent la forme d'un projet d'établissement ou de service et répond à : Que fait-on, pourquoi, quand, comment, pour qui, avec qui... ?. Il est le support sur lequel s'appuient et se rencontrent (sur le plan symbolique) salariés et hiérarchie. C'est à la direction de le faire vivre au quotidien. Le salarié aura, quant à lui, la responsabilité de le respecter, d'utiliser les outils mis en place, de faire valoir du mieux possible ses compétences (savoir-faire technique), continuer à se former, s'exprimer et s'interroger sur ses pratiques, de faire évoluer son savoir-être.

« Un salarié qui se sent en sécurité est une ressource pour l'entreprise »

Le savoir-être

Le savoir-être professionnel correspond au savoir-faire dans sa valence relationnelle, c'est-à-dire à des comportements et attitudes attendus dans une situation donnée. (Source : AFNOR). On le lie souvent à l'expérience professionnelle mais il n'est, bien sûr, pas que cela. En effet, il n'est pas corrélé à la quantité de connaissances théoriques ou à la durée d'exercice mais plus à la capacité à trouver en soi les ressources nécessaires à l'adaptation situationnelle dans la relation. Il est le noyau de l'adaptabilité et de la communication efficace.

Le savoir-faire une fois acquis reste plutôt stable dans le temps alors que le savoir-être est beaucoup plus sensible aux éléments extérieurs (professionnels ou personnels).

Exemple : les préoccupations personnelles peuvent vous enlever l'envie de faire du vélo mais pas votre capacité technique à en faire.

Modalités d'intervention

Groupe

- **Analyse des pratiques professionnelles** (rencontres régulières en équipe, présence obligatoire), outil de cohérence des pratiques, il déploie la pensée, fait vivre la pratique. Recentre le groupe sur sa pratique et ses responsabilités.
- **Groupe de parole** (à la demande, présence non obligatoire), outil d'évacuation d'un traumatisme suite à un vécu d'équipe ou institutionnel, d'une situation extraordinaire.
- **Régulation de crises** (interventions ponctuelles, en équipe et en individuel, présence obligatoire), outil de médiation dans une situation conflictuelle entre salariés ou entre personnes présentant un lien de subordination. Origine, traitement, voie de sortie, pérennisation de l'apaisement.
- **Formation (sur demande)** : acquérir de nouvelles compétences, renforcer sa pratique par la théorie et la mise en situation). Je pratique une pédagogie active dans laquelle, sont en permanence entremêlées théorie et expérimentation par l'échange de vécu situationnel ou de mise en action scénarisée.

Individuel

- **Accompagnement de professionnels** cadres hiérarchiques ou techniques (rencontres régulières en individuel), travail des outils, de la place, du management, de la communication, comprendre les résistances pour améliorer son savoir-être. Support de discernement, aide à la décision, initier, produire et soutenir le changement.

- **Accompagnement managérial et organisationnel** (vers une structuration contenant de l'organisation pour un fonctionnement cohérent et efficace apportant la sécurisation de l'équipe). Parce que la performance d'une entreprise réside en sa capacité à déployer le potentiel de son capital humain, parce qu'il est dans son intérêt premier de cerner avec précision les attentes, objectifs et priorités de ses salariés, il semble aujourd'hui et plus que jamais nécessaire d'asseoir les bases d'une communication efficiente et adaptée, humaine et constructive afin de prévenir entre autres les risques psychosociaux.

Transversal

Vous sentez ou percevez que votre établissement est en souffrance, l'ambiance est dégradée, les conflits nombreux, la communication devient impossible ou fortement tendue, les arrêts maladie se multiplient de façon anormale ? Je propose des interventions pour vous aider à faire le bilan des obstacles rencontrés, en trouver les causes visibles ou moins accessibles, dessiner et mettre en place un plan d'action pour sortir à court, moyen et long terme de situations complexes tout en renforçant la bienveillance et le bien-être au travail. Une phase diagnostique, bilan sur la ou les problématiques rencontrées, approfondissement de la demande.

Une phase d'analyse des données de fonctionnement de l'établissement.

Une phase d'intervention.

Une phase d'évaluation et de réajustement ou de complément, mise en place de plan d'action et des outils pour programmer, suivre et évaluer l'avancée de ce qui a été mis en place, en mesurer les effets.

Ainsi, par mes interventions j'accompagne les entreprises sous différentes modalités dans une visée de productivité, de bien-être, de bienveillance, d'abaissement de l'absentéisme, des tensions et des difficultés psycho-sociales. Le sujet individuel ou institutionnel est premier, la communication centrale.

Ethique professionnelle : code de déontologie des psychologues.

Devis sur demande

Contact :

pierre.joyeux@yahoo.fr

www.pierre-joyeux-psychologie.fr

Numéro ADELI : 309307429

06.64.11.69.15