



## L'édito

On nous rabat les oreilles avec les commémorations des événements de mai 68 et nous oublions presque que cette année là, les Jeux Olympiques étaient accueillis dans un Mexique secoué par de violents soubresauts politiques.

Si Colette Besson et Bob Beamon ont gravé en lettre d'or Mexico 68, la militance noire a montré une autre facette du monde par le poing levé de Tommie Smith, héros du 200 mètres.

Tout cela nous ramène bien à notre actualité : qui nous aidera à prendre un peu d'altitude dans nos comportements et nos actes à l'aube des jeux de Pékin, qui lèvera le poing sans penser à l'emprise d'un monde sur le monde, sans penser aux parts de marchés ou à la sacro sainte croissance.

Aux Entreprises Humaines, Paris sera le 5 juin, le cadre de notre Université et ce sera le temps de lever le poing pour affirmer un monde plus humain et moins financiarisé, pour affirmer notre moralité économique et notre volonté humaine.

**Bernard Gloppe**

## Sommaire

### Observatoire des pratiques :

atmosphère... atmosphère... p.2

**Synthèse de grop** : Le dirigeant, créateur d'ambiance p.3

**Les 20 ans d'Euronat** p.4

**Un livre, des infos...** p.4

**« Le seul projet durable consiste à développer la compassion et l'amour entre les hommes. »**

*Pierre Rabhi*

## Agenda

### Annecy

28/05 Réunion d'antenne

### Bordeaux

06/05 Grop : La motivation en période de crise

### Grenoble

23/05 Grop : Mort et en vie/envie

### Lyon

06/05 : Grop : Le droit à l'erreur

### Marseille

16/06 : Grop : Le droit à l'erreur

### Paris

20/05 Grop : Accompagner le départ des salariés

### Valence

28/05 Grop : Valorisation et reconnaissance en entreprise

## Université de printemps - 4 et 5 juin – FORUM 104 / PARIS VI ème

« Le dirigeant, complice d'un monde hyper financiarisé ou acteur d'un monde plus humain ? »

## Programme

**4 juin** soirée conviviale

**5 juin**

**9h /10h30 - Ateliers** sur la responsabilité du dirigeant dans les différentes facettes de son activité.

Chaque atelier sera animé par deux adhérents qui présenteront leurs pratiques dans le thème annoncé

Responsabilité et environnement : Guillaume Wehrin – TETRA & Didier Perréol – EURONAT

Responsabilité et management : Leila Hamzaoui – HV ASSOCIES & Frédéric Sos – RACINAL

Responsabilité sociale : Frank Molle – AB FONDERIE & Christian Paturle ENC

Responsabilité sociétale : Jean Paul Capitani - ACTES SUD & Christine Calmels - BOTANIC

Responsabilité commerciale : Gilles Mollard – THERMOCOMPACT & David Reccole – NATURECOS

**11h/12h30 – « La décroissance conviviale », Conférence de Serge LATOUCHE**

*Philosophe et économiste, Serge Latouche est membre de la revue du M.A.U.S.S et professeur émérite à l'université de Paris-Sud.*

**14h30/16h - Table ronde** : Peut-on concilier économique et humain ?

Autour des interventions de Bureau Alpes Contrôles, Crédit Coopératif, Prisme

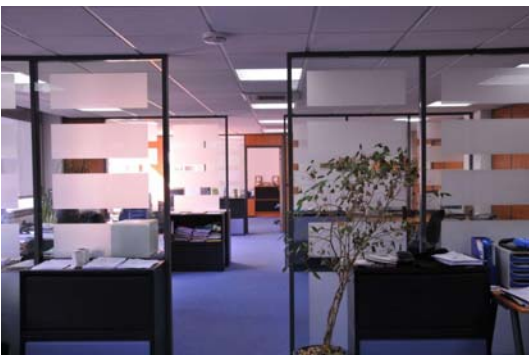
**16h30/17H – Restitution travaux et clôture**

## Observatoire des pratiques Atmosphère... atmosphère....

### Des locaux pensés !

Au moment de l'aménagement dans de nouveaux locaux les dirigeants ont planché sur l'architecture intérieure :

- comment travailler en équipe mais dans le calme ?
- comment être ensemble tout en respectant le silence nécessaire au travail de chacun ?

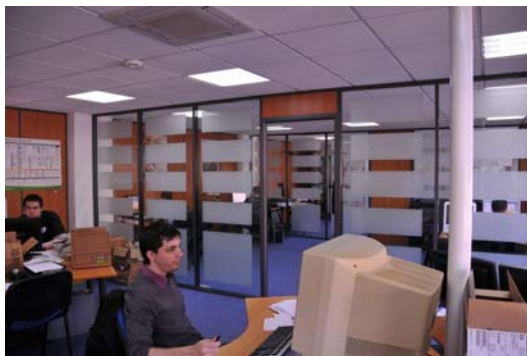


La solution mise en place permet de voir les collaborateurs tout en préservant les lieux du brouhaha. Le couloir central d'entrée permet d'accéder aux différents services. Quand on franchit la porte du service on est dans un espace ouvert pour 4 collaborateurs, suivi d'un autre espace du même type séparé par une demi cloison vitrée et ainsi de suite, en enfilade jusqu'au bout où il y a le bureau du responsable, le seul permettant de s'isoler complètement. Tous les bureaux sont séparés par des cloisons en verre qui permettent de voir tout le département, agrémentées de rectangles en verre poli « pour casser l'aspect aquarium ».

Quand on se rend dans un service, on passe donc ainsi au cœur de l'activité, au milieu des différents acteurs du secteur. Une salle est prévue si on veut s'isoler complètement ou se réunir par groupe de travail.

L'aménagement ainsi réalisé reflète immédiatement la structuration de l'entreprise, la proximité des personnes, la cohésion des services et le respect des individus.

**Auranext**



Le lieu de travail est très important parce que nous y passons beaucoup de temps. Nous avons de la place et de l'espace, nous n'avons pas d'endroit pour s'isoler mais en revanche le fait de travailler dans le même volume conduit à plus de convivialité... et puis nous avons notre coin café que nous apprécions beaucoup.

### Clair de Lune

Le lieu a grandi avec l'entreprise. Au départ Actes Sud s'est installée dans une maison de ville, puis au fur et à mesure de sa croissance et des occasions, elle s'est étoffée par l'achat des habitations voisines pour devenir maintenant un véritable labyrinthe. Cette configuration en fait un lieu chaleureux, humain.

### Actes Sud

Dans nos bureaux, l'accueil est très important. Nous avons aménagé nos locaux pour qu'ils soient le plus agréable possible. Les bureaux sont personnalisés. Nous sommes dans un lieu de vie, et nous avons envie que les personnes que nous recevons s'y sentent bien.

### Opteaman

Nos clients arrivent chez nous avec tous leurs soucis, c'est donc important de les recevoir dans de bonnes conditions. Nous avons dans nos locaux, un endroit où s'installer confortablement, un espace convivial pour échanger, une cuisine pour pouvoir préparer un thé...

Nous avons apporté un soin particulier à l'ambiance et nous avons atteint notre objectif puisque nous apprécions notre cadre de travail et nos clients aiment venir chez nous: ils nous disent se sentir comme chez eux !

### HV Associés.

## Synthèse Grop : Le dirigeant créateur d'ambiance

L'**ambiance** peut être **une ou multiple**. Il y a la **bonne ou la mauvaise** ambiance mais il y a aussi toutes les nuances : feutrée, fleurie, de travail... L'ambiance est **palpable mais non mesurable** (pas d'indice d'ambiance). Elle est le reflet d'un **certain nombre d'éléments** : climat social, niveau de stress, implication et bien être des individus, valeurs portées par l'entreprise... C'est une **notion dynamique**, car elle varie en fonction des époques, des gens,...

La **sensibilité** à l'ambiance est **différente** selon les personnes.

C'est un élément dont on parle souvent en premier quand elle est particulière (« chez nous, il y a une bonne ambiance », « je travaille dans une sale ambiance »). Ce qui est **l'image à l'extérieur** est **l'ambiance à l'intérieur**

### Du côté du dirigeant du dirigeant

C'est assez logique, le **dirigeant impacte l'ambiance**. L'entreprise est à l'image du dirigeant et plus l'entreprise est petite et plus c'est le cas

Je suis **attentif aux personnes** pour déceler les problèmes et permettre que chacun s'exprime. Je recrute des personnes avec **un savoir-être**, qui s'inséreront dans l'équipe

Je pense que les **stagiaires ou les nouveaux embauchés**, ont un **rôle à jouer**, parce qu'ils apportent des idées et un regard neufs et leur accueil soude les équipes.

On peut aussi faire **un travail sur soi** pour savoir remplir le rôle d'amortisseur (calme, assertivité équilibrée), progresser dans ses comportements et sa communication verbale et non verbale.

### Du côté de l'équipe

C'est une **somme de relations** interpersonnelles

Comme tout ce qui est implicite dans un groupe, l'ambiance a besoin **d'être explicitée** (« L'ambiance est cool, parce que notre valeur est l'attention aux personnes, ce qui ne veut pas dire qu'on ne souhaite pas rigueur et efficacité... »). Elle varie en fonction de la faculté des personnes à **travailler en équipe**

La **taille du groupe** compte/plus l'entreprise grandit et plus c'est compliqué.

La **question de l'ambiance**, bonne ou mauvaise, comme celle du stress (on travaille mieux ou moins bien avec du stress), n'influence **pas forcément directement les résultats** ou **la performance globale** (on ne peut pas mesurer l'ensemble des effets positifs ou négatifs, même si on évoque qu'à long terme la mauvaise ambiance doit générer du turn over, de l'absentéisme, une attitude sur la défensive, de l'insécurité ou un manque d'investissement), cependant **elle devient plus impactante par rapport à chaque individu** (être en phase avec le projet commun, les valeurs communes donne du sens à son travail, motivation profonde personnelle en accord avec la vie du groupe)

Il y a **plusieurs axes de travail** pour améliorer l'ambiance :

**l'humain** (comportements, savoir-être), **les services** (praticité...), **la structure** (rénovation, aménagement des locaux...).

**Pas de choses cachées** par la direction, une bonne communication, de la transparence et **favoriser le dialogue**, surtout entre personnes en conflit.

Pratiquer le **management participatif** et l'esprit de **l'intérêt collectif**

A noter la différence également entre approche psychanalytique (concepts freudiens) et approche comportementaliste (intervention à un moment)

**Ambiance et communication interne sont le ciment de la compétence collective. On n'a pas toujours besoin du même ciment selon les situations.**

Et pour entretenir une **ambiance sympathique**, quelques actions chez nos dirigeants: il organise **un apéro** par mois dans le café du coin où il annonce les grandes nouvelles, il a mis en place un **outil de communication** interne pour expliquer la stratégie de l'entreprise, il prévoit des **pique-nique** aux beaux jours, il se retrouve avec tous les salariés dans des **cours d'anglais** ou de **gym**, il a apporté un soin particulier à **l'aménagement de** nouveaux locaux, il a laissé **choisir à chacun** son espace, il a **financé la décoration** personnelle de chaque bureau, il **accueille** les nouvelles personnes avec toute l'équipe... il a mis en commun **un jardin potager** et partage avec ses collaborateurs les travaux de semis et de récolte !!!

## Adhérent...et militant !

**EURONAT** est une société implantée en Ardèche, positionnée sur les produits biologiques, elle fabrique et distribue des produits alimentaires et de bien être. En avril, la société, fondée par Didier Perreol, a fêté **ses 20 ans**. Plus qu'un anniversaire, c'est un **véritable tour d'horizon sur l'agriculture, l'environnement et l'alimentation biologique**, que Didier Perréol, a proposé à de nombreux invités, pendant deux jours. Experts de renom, médecins, et précurseurs de mouvements bio se sont succédés, en conférences ou ateliers, pour venir exprimer état des lieux, espoirs et craintes pour l'avenir de la planète. Ces éminents spécialistes ont attiré l'attention de l'auditoire sur **les choix de progrès** que nous faisons chaque jour par **nos achats, nos comportements, nos choix de société...**

Exposition sur l'histoire de la société, présentation des produits maison, stand de livres sur l'alimentation biologique, description des caractéristiques développement durable du nouveau bâtiment d'Euronat,...ont animé les temps de pause, mais le « clou de la journée » a été incontestablement, l'inauguration de l'éolienne devant l'entrée d'Euronat, qui assurera l'électricité de l'usine à pâtes et de la biscuiterie. Bravo à Didier Perréol pour son engagement et sa réussite, mais également bravo d'avoir su rassembler autour de ce sujet !



Devant l'éolienne, Philippe Courbon et Didier Perréol, et des experts de choix : Jean Marie Pelt, Philippe Desbrosses, Pierre Rabhi et Claude Aubert.

## PLUS QU'UN LIVRE : UN BOL D'AIR FRAIS ! Les fondements humains du leadership

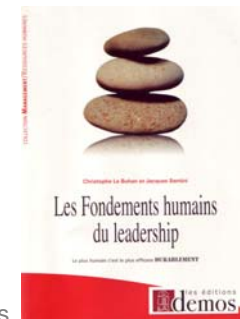
**C.Le Buhan et J.Santini, Editions Demos**

Tous ceux convaincus que :

« *le plus humain, c'est le plus efficace durablement* », trouveront dans cet ouvrage les 7 déclics qui donnent le goût de mettre en action les valeurs humaines qui sont en nous. Nos convictions ne sont pas là pour nous encombrer mais plutôt pour être moteur de changements dans nos relations humaines. Les auteurs montrent combien par nos représentations des autres, nos attitudes et nos aptitudes à changer, nous pouvons modifier nos rapports humains. Ces Regards Créateurs de Valeurs©, conduisent à une bascule intérieure : « **comme quand on apprend à faire du vélo...il y a un avant et un après** »...

Êtes vous scaphandrier ou dauphin ? Chêne ou roseau ? Êtes vous ici et maintenant ? Avez-vous le désir du jardinier ? ...des images très parlantes, qui permettent d'illustrer les positionnements extrêmes que l'on peut adopter, consciemment ou pas, sur un même sujet. Ensuite il ne tient qu'à soi de savoir vers quelle posture on préfère aller..., le déclic est tout proche...

Un livre à s'approprier pour s'engager dans la relation humaine en toute confiance !



## Infos



**Du 25 avril au 10 juin 2008** à l'occasion du 1er **Printemps pour un commerce équitable ici et ailleurs**, allez

discuter, débattre et découvrir des démarches commerciales plus équitables invitant à se poser la question: et si nous n'allions pas au supermarché ?! Dans toute la France, de nombreux évènements permettront la rencontre entre agriculteurs, producteurs, commerçants et consommateurs pour échanger autour de ce thème.

Ces rencontres sont initiées par six structures: Minga, la Confédération Paysanne, Alliance Provence, Action Consommation, Nature et Progrès, Via le Monde.

**Grenoble (38).** Les "Mercredis de l'Europe", organisés par l'association Université populaire européenne de Grenoble, ont pour but de faire connaître l'Union Européenne à travers des conférences-débats thématiques. Quatre conférences ont lieu entre mai et juin autour des thèmes suivants: "Quelle histoire enseigner aux enfants européens" le 7 mai, "L'Europe dans la presse" le 21 mai, "Les services publics en Europe" le 4 juin et "Le syndicalisme européen" le 18 juin. A la maison du tourisme, de 19h30 à 21h30. Entrée libre. Rens. : [www.upeq.eu](http://www.upeq.eu)