

### Chronique # 2 - Si vous faisiez parti du CHSCT

Faisons l'hypothèse que l'alerte RPS ait été déclenchée par le CHSCT de votre entreprise.

Le temps de cette chronique, il est intéressant de se mettre dans la position du CHSCT.

Le CHSCT a estimé devoir déclencher l'alerte suite à un nombre de cas qui laisse présager que la situation est mauvaise ou qu'elle glisse vers une dégradation.

Que peut pronostiquer le CHSCT comme actions de la part de l'entreprise ?

1. qu'elle sensibilise les managers aux condamnations (pénales) prévues par le législateur ce serait encore du poids de plus sur les épaules des managers
2. qu'elle exhorte les managers à écouter leurs collaborateurs (de fait, les accuser de ne pas le faire) – en fait ils n'ont pas le temps
3. muter un manager – ceux avec par qui le scandale est arrivé, pour l'exemple ! Il ne vaut mieux pas être celui-là !
4. former les managers à dialoguer avec le CHSCT

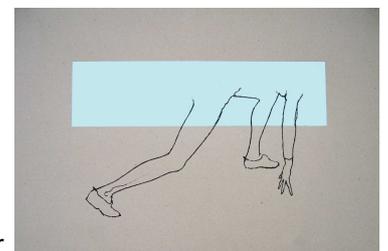
Il y aura eu un plan d'actions. Vis-à-vis de la loi, l'entreprise a pris les choses en main.

Mais qu'est-ce qui va changer pour les collaborateurs ? Ces actions cosmétiques sont ok pour faire patienter des changements réels. Mais ils ne sont recevables qu'à titre permanent.

Alors si nous, MANAGIS, nous faisons partie du CHSCT quel regard porterions-nous, quelles questions poserions-nous, quelles options proposerions-nous ?

1. Nous ne pointerions pas du doigt les managers mais leur management. C'est différent. *MANAGIS forme des centaines de managers au management des Hommes et nous pouvons l'affirmer « En dehors d'exceptionnel cas pathologiques, les managers sont généreux et ont envie que ça marche pour tout le monde ». C'est toujours le cas quand ils ne sont pas en stress.*
2. Les managers ont-ils bénéficié d'une formation qui leur apprend à « manager le stress » – leur propre stress et celui de leurs collaborateurs ?
3. Quelle charge est demandée aux managers ? (aidez-les à avoir moins de reporting à faire).
4. Depuis quand ont-ils été formés au management des Hommes (pas autre chose) ?
5. S'ils ont été formés il y a moins de 2 ans, nous proposerions que soit menée une enquête anonyme pour mesurer le pourcentage de mise en œuvre de ce qu'ils ont appris ? 80% ? 50% ? 20% ? 10% moins ? y seraient posées des questions précises par exemple « parmi les techniques apprises, combien en exercez-vous encore ? » et « quelles sont ces techniques ? ».
6. Y serait demandé si grâce à leur formation, ils ont progressé dans l'exercice de l'autorité - comment ?
7. et si dans leur formation, ils ont appris à se protéger (indispensable pour avoir une certaine sérénité et offrir de la sérénité à leur collaborateurs)
8. s'ils ont appris à donner de l'espace (d'actions) à leurs collaborateurs ?
9. enfin s'ils ont appris à être champion en matière de reconnaissance ? C'est-à-dire qualifier les qualités de leurs collaborateurs ? Identifier les exploits que ceux-ci réalisent ? Et surtout appris à leur exprimer les félicitations sur tous ces objets.

Les managers peuvent redevenir en un clin d'œil les meilleurs alliés de leurs collaborateurs. C'est autant leur intérêt que celui de leurs collaborateurs.





## Les Chroniques des RISQUES PSYCHO SOCIAUX

Maintenant que vous avez le point de vue, imaginé, du CHSCT, qu'envisagez-vous en matière de réponse face aux Risques Psycho Sociaux ?

Le visuel est une œuvre de Dominic Grisor nommé « starter » et qui a servi pour notre carte de vœux de 2011.

