

Le contrat...jusqu'ou aller trop loin !
Par Claudine Delerce
Café éthique du 13-12-2011

Les entreprises humaines est un réseau de dirigeants et de managers. Ceux-ci ont la conviction que l'humain est au centre du projet entrepreneurial et ils travaillent ensemble sur leurs pratiques pour progresser et/ou mettre en œuvre des cadres permettant à chacun de « s'épanouir » ou de « se trouver » dans le projet collectif.

Nous abordons, lors de nos travaux des sujets généraux comme la diversité en entreprise, le respect, la prise de décision, etc. ou des cas « je suis confronté à un problème d'interculturalité... je vais devoir licencier... mon dernier recrutement est une erreur de ma part... », l'idée étant de ne pas rester sur la théorie mais au contraire d'agir au quotidien. (supervision, analyse avec des pairs, tolérance, empathie, pas de remise en question des façons de penser des uns et des autres...)

Le contrat de travail

- Le contrat de travail est-il un **cadre suffisant** pour représenter **l'engagement** entre l'employeur et le salarié ? notre réponse était **NON**
- Le contenu du contrat est-il de nature **à orienter la relation** employeur/salarié ? notre réponse était **OUI**

1 – Un cadre insuffisant

- Un **engagement**, oui mais, sur des points indispensables mais « **mineurs** » par rapport à ce que représente la collaboration attendue
- Frustration par rapport à tous les autres aspects importants (culture, qualités valorisées, contenu de la mission, vision et objectif de l'entreprise,...)
- Péremption du contenu dans le temps (évolution du salarié, de la mission, de l'entreprise, séparation,...)
- Pas de place pour les attentes du salarié

2 – Une orientation « légaliste » un peu enfermante

- Une relation d'emblée placée sous l'esprit réglementation
- Positionnement supérieur hiérarchique/ employé, relation non équivalente
- Mots réglementaires qui peuvent être interprétés à souhait... et les mots qui ne sont pas dans la réglementation deviennent « de la littérature (charte, règles internes, etc)

L'avantage unanimement reconnu : la protection réglementaire des deux parties, construite au fil des années par l'ensemble des parties (on ne peut pas gommer d'un trait de crayon tout le travail réalisé)

Quelles perspectives envisageables ?

1 – L'utilisation du contrat comme **un outil à la marge du recrutement** (comparaison avec le contrat de mariage)

Des pistes :

Pour rééquilibrer la relation employeur/salarié

- Envisager le recrutement plus globalement (y faire participer toutes les personnes concernées, prévoir de faire exprimer les attentes du candidat, l'accueil pour permettre un échange respectueux

(exemples : le groupe se réunit pour définir les attentes pour le prochain poste (Clair de lune), du recrutement des standardistes (BAC))

- Réfléchir à ce qu'on est prêts à accepter comme mouvement dans le collectif en intégrant une nouvelle personne (Ex : remplacement congé maternité)
- Penser dès le début à l'évolution possible, mais aussi au départ (exemple : salaires bloqués du secteur, prévision de ce que sera la suite d'évolution- AB Fonderie)
- Poser (au moins) les grandes lignes d'une lettre de mission qui est plus « axée » participation professionnelle (Dès le départ, rencontres régulières prévues pour construire et revisiter la lettre de mission- Vivéris)
- Penser aux relations hiérarchiques ok mais, ne pas oublier de prévoir les relations entre les membres de l'organisation (Cantine collective – Euronat / Réunion collective – Imprimerie Villière)
- Définir ou écrire les éléments forts de l'entreprise afin de pouvoir communiquer explicitement sur ce sujet lors de l'arrivée d'une nouvelle personne (Ecriture collective de ce qui constitue l'entreprise – Aggelos)

2 – Penser et faire GLOBAL

- Depuis des décennies, nous fragmentons le travail pour essayer de rendre scientifiquement « gérable » des choses qui ne le sont pas (Pensée Powerpoint...). Comme en médecine où on a séparé toutes les disciplines pour comprendre chaque partie du corps, on sait très bien que tout est lié. Oui quand on a un ulcère à l'estomac, il vaut mieux le soigner très précisément mais si l'ensemble de l'individu n'est pas considéré il y a de fortes chances pour que le problème ne soit que REPORTE.

Au sein de l'entreprise nous avons construit des OUTILS qui s'attaquent aux différentes problématiques, mais sans vision et conception globales de « l'organisme ENTREPRISE » et sans la prise en compte de l'imprévisibilité de l'humain, il ne peut y avoir de construction de relations durables.

La transversalité de l'aspect relationnel doit se retrouver dans l'organisation, celui-ci ne doit pas être délégué à une personne ou un service, ou un outil. Remettre de la globalité dans la gouvernance de l'entreprise passe par des échanges, du dialogue, de la co construction.

3 – Prendre du recul pour penser autrement

Au lieu de vouloir empiler encore des règles par-dessus la règle pour compléter la règle, pourquoi pas **une autre organisation autour du contrat** (Comme le contrat de mariage qui n'est pas signé sur un coin de table par les deux protagonistes, mais devant un « témoin » représentant l'état, ou comme l'assurance maladie où on cotise par son travail mais on est face à un organisme public.... Ou....)