

Bonnes pratiques relationnelles

Peut-être avez-vous réfléchi à la qualité des rapports que vous avez avec vos collègues ou avec votre direction ? Peut-être vous interrogez-vous sur ce que vous pourriez mettre en place ? Une méthode, un mode d'emploi, une charte de bonnes pratiques relationnelles...

Par Laurent Gajac – lgajac@conseilsetservices.fr



©Droits réservés

Laurent Gajac

Fondateur dirigeant du groupe Conseil & Services, spécialisé dans la recherche, le développement et l'amélioration du potentiel professionnel. Le groupe est composé de trois centres de formations présents à La Réunion, à Rennes et à Bordeaux. Laurent Gajac est coach professionnel, facilitateur en intelligence collective, il conçoit et anime des groupes de pratiques professionnelles et des sessions de formation, essentiellement sur les thèmes de la communication interpersonnelle, du management et de l'accompagnement au changement. Laurent Gajac est coach certifié SICPNL membre n° M220616

Voici la charte de bonnes pratiques relationnelles que j'ai adoptée en 2013 pour mon organisation. C'est celle de Jacques Salomé, intitulée *Charte de vie relationnelle pour de meilleures relations dans mon travail* (*). Elle a été signée par l'ensemble des personnes qui ont contribué à notre développement. En cas de difficultés relationnelles (et il y en a toujours, c'est humain), nous nous y référons. Elle fonctionne comme un instrument de régulation et, pour nous, cela est utile.

- Quelle que soit ma fonction, quel que soit le poste que j'occupe, quelle que soit mon ancienneté, j'ai besoin d'être reconnu dans mon travail.
- J'ai aussi besoin d'être valorisé, gratifié dans ce que je fais. Oui, j'ai besoin que quelqu'un me renvoie de temps en temps une image positive, pour dépasser mes limites.
- J'ai besoin d'être informé, consulté parfois, pour tout ce qui concerne l'évolution de mon travail, de mon poste, de mes responsabilités.
- J'ai besoin d'un positionnement clair, constant et cohérent de la part des personnes en autorité, pour tout ce qui touche à mes devoirs (mes engagements envers l'équipe, l'institution ou la société dans laquelle je travaille).
- J'ai besoin également d'un positionnement sans ambiguïté sur mes droits (engagements de l'institution ou de la société à mon égard).
- Je ne veux pas être l'objet de la fluctuation des désirs et des peurs de chacun, au moindre malentendu, à la moindre divergence, à la moindre maladresse ou au moindre incident.
- J'ai besoin que mon point de vue soit entendu, même s'il n'est pas toujours retenu ou pris en compte.
- J'ai besoin de rendre compte de mon travail et d'avoir une écoute pour en évaluer les possibles.
- J'ai besoin d'être passionné dans mon travail, d'avoir des buts, des projets et même de conserver la possibilité de rêver à des changements.

« JE VOUDRAIS RAPPELER QUE C'EST HUIT HEURES PAR JOUR, OU PLUS, DE MA VIE QUE JE VENDS CHAQUE JOUR EN TRAVAILLANT »

- Je voudrais rappeler que c'est huit heures par jour ou plus, de ma vie, que je vends chaque jour en travaillant et que je suis sensible à la qualité de ma vie durant ce temps, car elle se répercutera sur l'ensemble de mon existence et de mes relations.

Si chacun de ces points peut être entendu et vécu sur mon lieu de travail, vous pouvez être assuré que je collabore au maximum.

À cette charte de vie pour de meilleures relations dans mon travail correspond une « anticharte de vie relationnelle ».

- Quand je ne suis pas reconnu,
- quand je me sens critiqué et jugé,
- quand mon point de vue n'est pas entendu,
- quand je ne reçois aucune gratification et valorisation,
- quand je ne suis qu'un exécutant,
- quand je m'ennuie,
- quand je ne peux me reconnaître dans l'incompétence de mes supérieurs,
- je deviens alors un exécutant bête et passif, parfois même « con » et méchant (même si je ne le montre pas toujours au grand jour).

(*) Dans « Oser travailler heureux », en collaboration avec Christian Potié, Albin Michel, 2000, pp. 196-197.