

## Préambule

# Charte des bonnes relations humaines au travail

**Une initiative de trois bénévoles de la société civile  
avec le soutien du Ministère du Travail et  
le parrainage d'associations patronales et  
d'associations d'anciens élèves de grandes écoles**

(février 2009)

### Améliorer les relations humaines au travail

- Lorsque l'on évoque l'humain au travail, on pense encadrement, environnement, développement, épanouissement, productivité, compétitivité, résultats... mais on pense également souvent et spontanément au mal-être et aux souffrances liées au travail : s'occuper des personnes visiblement en difficulté, voir « accidentées », semble prioritaire
- Le stress au travail provient en large majorité de difficultés de relation avec l'entourage immédiat
- Le stress au travail n'est que la partie négative d'un plus vaste sujet qui tient à la façon d'être au travail, notion complexe d'ordre mental, émotionnel, moral, spirituel, etc. et dépend de la qualité des relations humaines au travail

### Pourquoi maintenant ?

- compétition et efficacité accrues, communication instantanée grâce aux nouvelles technologies, incertitudes sur l'avenir, crise économique, etc. L'intelligence du bien-être est aujourd'hui une urgence face à l'augmentation de la pression dans le travail
- La confusion et l'extrême complexité des relations humaines ont depuis longtemps fait peur et ont souvent cantonné les initiatives prises en entreprise à des actions certes importants mais parcellaires (administration du travail, conditions de travail, santé au travail, équilibre des pouvoirs, politique des ressources humaines, etc.)  
Ces difficultés ont empêché l'expression et la mise en place de véritables mesures destinées à toucher dans leur ensemble les éléments les plus profonds de l'humain dans le cadre de son travail.  
Cette absence de vision d'ensemble et de garde-fous aboutit de fait à des comportements humains déviants, voire violents ou destructeurs qui laissent les victimes dans le désarroi, l'impuissance et le repli sur soi.
- Acceptons avec modestie cette complexité et proclamons clairement que nous comprenons encore peu les relations humaines, que nous allons probablement beaucoup nous tromper et oublier des éléments importants mais ... avançons et apprenons en marchant

### Une Charte à adopter par tous types d'entreprise

- Tout comme il existe des chartes d'éthique, de développement durable, de l'environnement, de la diversité, etc., nous proposons une charte des bonnes relations humaines sur laquelle pourrait s'engager toute organisation où entrent en jeu des relations de travail : entreprises privées et publiques, administrations et collectivités publiques, associations, ...
- Cette charte est un code de bonne conduite, un ensemble d'attitudes et d'objectifs profonds non quantifiables vers lesquels ses signataires s'engagent à tendre
- Voir la Charte en pièce-jointe

### Dirigeants, Managers, Entrepreneurs !

**-> participez à l'amélioration des relations humaines au travail  
en signant dès maintenant cette charte dans votre entreprise  
et en favorisant sa mise en œuvre**



## Les auteurs, bénévoles passionnés par les aspects humains en entreprise

**François Bouyer** (contact : [charte@BeThe1.com](mailto:charte@BeThe1.com)) : initiateur et coordinateur du projet fondateur de BeThe1 (cabinet international de recrutement) Membre de CroissancePlus et du Groupe de travail sur les risques psycho-sociaux du Ministère du Travail.

**Pierre Hurstel** : DRH Monde puis Diversity Leader Monde du groupe Ernst & Young (auteur du livre « l'entreprise réparatrice »)

**Samuel Rouvillois** : philosophe et religieux (auteur du livre « le travail à visage humain »)

## Les parrains ont enrichi la Charte et en soutiennent la démarche



**CroissancePlus** ([www.croissanceplus.com](http://www.croissanceplus.com))

Frédéric Bedin, Président / Edith Henrion d'Aubert, Directrice Générale



**Centre des Jeunes Dirigeants** ([www.cjd.net](http://www.cjd.net))

Gontran Lejeune, Président (contact : [eperes@cjd.net](mailto:eperes@cjd.net))



**Ecophilos** ([www.ecophilos.org](http://www.ecophilos.org))

Christophe Wasserman, Président (contact : [Apujos@aol.com](mailto:Apujos@aol.com))



**Entreprise et Progrès** ([www.entreprise-progres.net](http://www.entreprise-progres.net))

Hervé Gourio, Délégué Général (contact : [gouriohah@yahoo.fr](mailto:gouriohah@yahoo.fr))



**G16+ : groupement des 23 plus grandes écoles françaises**

(Agro, Ena, X, Hec, Normale Sup, Les Mines, EM Lyon, Insead, ScPo, etc.)

Co-présidentes Dorothée Scurty (AAIAE) et Valérie Roué (SID-ETP)

(<http://g16plus.blogspot.com>) (contact : [association@supaero.org](mailto:association@supaero.org))

**Harvard Business School**



Club de France

**Commission Coaching et Networking** de l'association française des **anciens de Harvard Business School**

Danielle Feunteun, Présidente (contact : [info@hbsclubfrance.org](mailto:info@hbsclubfrance.org))

## Avec le soutien actif du Ministère du Travail



**Ministère du Travail** ([www.travailler-mieux.gouv.fr](http://www.travailler-mieux.gouv.fr)) ou ([www.travail.gouv.fr](http://www.travail.gouv.fr))

Vannina Correa de Sampaio, Conseillère Technique du Ministre du Travail en charge des conditions de travail, de la prévention et de la santé au travail

