

QUELQUES NOUVELLES SOCIALES

L'avenir incertain du compte personnel de prévention de la pénibilité

Face à l'inquiétude des entreprises sur la mise en œuvre du compte personnel de prévention de la pénibilité, le Gouvernement a missionné un groupe de travail : son rapport a été remis le 26 mai.

Il émet des préconisations, dont certaines seront certainement mises en œuvre, parmi lesquelles la suppression de la fiche de prévention des expositions, mais aussi la possibilité de rendre opposables les accords de branche étendus et les référentiels de branches homologués pour faciliter l'évaluation des expositions.

Nous ne manquerons pas de vous tenir informés des suites données à ce rapport !

Entreprises de plus de 50 salariés : votre BDES est-elle prête ?

Instituée par la loi du 14 juin 2013, la base de données économiques et sociales (BDES) doit être à la disposition des représentants du personnel depuis le 14 juin 2014 dans les entreprises de plus de 300 salariés. Ce délai était repoussé au 15 juin 2015 pour les entreprises dont l'effectif est compris entre 50 et 300 salariés.

Entrée en vigueur de la portabilité de la prévoyance :

A l'instar de la portabilité des complémentaires-santé depuis le 1er juin 2014, la portabilité de la prévoyance s'impose à toutes les entreprises et aux anciens salariés percevant les allocations chômage qui n'ont pas été licenciés pour faute lourde.

Sont ainsi désormais concernés les employeurs proposant à leurs salariés une complémentaire santé et des garanties risques incapacité, invalidité et décès.

L'employeur doit informer les salariés sur le départ (dont la rupture du contrat ouvre droit aux allocations chômage) du droit au maintien de leurs couvertures santé et prévoyance dans le certificat de travail.

Il peut être judicieux de fournir au salarié un support d'information rappelant la nature détaillée des droits, la portée de la couverture des ayants droit et la durée de la couverture. L'employeur informe également l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail.

Les garanties sont maintenues pour une durée égale au dernier contrat de travail, appréciée en mois entiers (le cas échéant arrondie au nombre supérieur), dans la limite de 12 mois.

Le salarié bénéficie de la portabilité à titre gratuit. Le coût de la portabilité est financé par l'employeur et les salariés de l'entreprise.

POINT MANAGEMENT : DÉJOUER QUELQUES PIÈGES SUR L'ÉCOUTE (1/2*)



Savoir écouter ses collaborateurs est une compétence cruciale mais difficile à maîtriser. Nous avons parfois tendance à vouloir entendre ce que nous voulons entendre et non ce que notre interlocuteur voulait dire... Il peut en résulter quelques malentendus... Mieux écouter requiert donc tout d'abord de faire évoluer sa conception de l'écoute en remettant en cause certaines idées reçues.

Centrer son attention sur l'autre autant que sur son problème en privilégiant une écoute globale :

Nous pensons qu'écouter quelqu'un revient à l'aider à résoudre son problème ce qui nous pousse à porter notre attention sur la compréhension et l'analyse des faits. Or, au-delà de collecter les pièces d'un puzzle pour le recomposer, **il est plus important de comprendre comment notre interlocuteur ressent les choses** et essayer de comprendre sa situation globale. Par exemple, si un salarié fait la demande durant son entretien annuel d'une formation, l'aider à choisir la plus intéressante est insuffisant. Une bonne écoute consisterait à essayer de comprendre quelles sont ses motivations : envie d'évoluer, sentiment de

ne pas être au niveau... et l'on découvrirait peut-être que le véritable enjeu réside ailleurs que dans le besoin de formation. De même, la motivation d'un collaborateur ne se réduit pas à la satisfaction de quelques critères (rémunération, ambiance de travail, reconnaissance des compétences...) mais résulte d'une réalité complexe, globale et propre à chaque individu.

Comprendre sans forcément adhérer :

Nous pouvons ne pas avoir envie d'écouter l'autre car nous ne sommes tout simplement pas d'accord avec lui. Or, écouter l'autre ne signifie absolument pas adopter son point de vue. Si nous estimons qu'écouter notre interlocuteur nous engage à avoir la même opinion que lui ou à nous opposer à lui, notre écoute a alors pour but d'apporter un jugement de validité à son opinion. Ce n'est pas le but, et cela peut même conduire l'interlocuteur à dissimuler certains éléments. Or, **accorder à l'autre la possibilité d'être soi, tout en restant soi-même** est le fondement de la posture d'écoute et de **l'empathie**. Une telle posture permet d'accepter l'autre tel qu'il est sans pour autant renoncer à être soi-même et affirmer positivement sa pro-

L'art de persuader consiste autant en celui d'agréer qu'en celui de convaincre.

L'EMPATHIE



pre opinion. Une dérive de cela consisterait également à nier ce que l'autre vit et ressent. Par exemple, face à un collaborateur exprimant une certaine démotivation, lui exprimer que cela n'est pas grave, que cela va passer et que vous avez vécu une expérience identique à lui l'année dernière ne va pas l'aider. Lui demander ce qu'il attend de vous et comment vous pouvez l'aider à traverser cette expérience lui sera d'un bien meilleur secours.

Écouter n'est pas plaindre :

Nous pouvons également avoir tendance, en adoptant une posture d'écoute à plaindre un interlocuteur se posant en victime. Or, il faut se garder de toute confusion avec sa propre affectivité et **garder une saine distance**. L'on peut ainsi être un manager humain et efficace.

Enfin, un dernier piège consiste à aborder les situations d'écoute non préparé laissant place à l'improvisation. Or, certaines techniques peuvent nous aider à développer cette compétence.



* Prochaine lettre CIOI : quelques techniques pour développer une écoute active