

QUELQUES NOUVELLES SOCIALES

Loi Macron : Principales mesures sociales (partie 1)

- **Barème d'indemnités prud'homales :**

Un barème obligatoire d'indemnités est établi pour les licenciements sans cause réelle et sérieuse. (A noter: plusieurs syndicats de salariés et d'avocats ont annoncé qu'ils tenteront de faire invalider ce barème) :



		Effectif de l'entreprise		
		Moins de 20 salariés	Entre 20 et 299 salariés	À partir de 300 salariés
Ancienneté du salarié dans l'entreprise	Moins de 2 ans	Maximum : 3 mois	Maximum : 4 mois	Maximum : 4 mois
	De 2 ans à moins de 10 ans	Minimum : 2 mois Maximum : 6 mois	Minimum : 4 mois Maximum : 10 mois	Minimum : 6 mois Maximum : 12 mois
	10 ans et plus	Minimum : 2 mois Maximum : 12 mois	Minimum : 4 mois Maximum : 20 mois	Minimum : 6 mois Maximum : 27 mois

- **Travail dominical :**

Le travail du dimanche et le travail en soirée (jusqu'à minuit) est autorisé sans restriction dans certaines zones (la Réunion n'étant a priori pas encore concernée). Les **compensations financières** pour les salariés seront obligatoires et fixées par accord de branche, d'entreprise, ou accord territorial. Dans les entreprises de moins de onze salariés, à défaut d'accord collectif ou d'accord conclu à un niveau territorial, l'employeur peut fixer ces contreparties en consultant ses salariés par référendum (approbation de la majorité d'entre eux nécessaire).

Hors ces zones le nombre de "**dimanches du maire**" passe de 5 aujourd'hui, à 9 en 2015 et 12 à compter de 2016 .

POINT MANAGEMENT : QUELQUES PRINCIPES POUR DÉVELOPPER UNE ÉCOUTE ACTIVE (2/2)

1

Un état d'esprit réellement ouvert

Un travail d'écoute efficace nécessite une forme de préparation mentale.
Mettez de côté vos soucis personnels pour vous concentrer intégralement sur votre interlocuteur.
Organisez-vous pour ne pas risquer d'être dérangé : choisissez un lieu calme, prévenez que vous êtes occupé, coupez votre téléphone...
Préparez-vous à suspendre votre jugement : abordez l'entrevue sans autre intention qu'écouter... et non vous interroger sur la façon de réagir.

2

Une attitude physique qui démontre votre écoute

Votre langage corporel doit montrer que vous êtes à l'écoute pour l'encourager à poursuivre.
Adoptez une posture d'ouverture (ex : décroisez les bras) tournée vers l'autre, regardez-le.
Synchronisez le ton de votre voix avec le sien.
Soyez expressif pour montrer votre compréhension par un sourire, un regard, une grimace...
Relancez par des petits « mots » : oui, hum, et ?...

4

Une reformulation qui prouve que vous avez compris

Montrez que vous avez reçu le message sans le déformer.
Reformulez ce qui vient d'être dit dans les mots de votre interlocuteur. « *Ce que j'entends, c'est que...* », « *En somme, vous trouvez que...* »
Reflétez les émotions que vous percevez : « Je vous sens fâché », « Et ça vous inquiète ? »
Résumez régulièrement ce que vous avez compris et invitez votre interlocuteur à le préciser si vous faites erreur.

3

Un questionnement qui encourage à approfondir

Posez les questions qui inviteront votre interlocuteur à creuser sa pensée.
Posez des questions de clarification : « *Vous dites que vous n'êtes pas d'accord ; sur quels points exactement ?* »
Posez des questions d'approfondissement : « *Quand vous dites..., qu'est-ce ça évoque pour vous ?* », « *Comment décririez-vous vos émotions dans cette situation ?* »

5

Une réponse adaptée

Une écoute bienveillante ne vous interdit pas pour autant de faire connaître votre pensée !
Soyez sincère et ouvert. Exprimez vos options sans ambiguïté, en choisissant un vocabulaire neutre plutôt que porteur de jugement.
Faites part de vos ressentis, tout en respectant l'autre : il est tout à fait légitime que vous n'ayez pas une même perception de la situation.
N'oubliez jamais de traiter l'autre comme vous souhaiteriez être traité. C'est le meilleur gage de respect.

Sources :

- Manageris - Savoir écouter - 194b
- Le manager à l'écoute - Yves Blanc, éd. Dunod, 2005
- Pratiquer l'écoute active, éd. Demos - septembre 2010