

FONTENEAU

Michel DEBOUT

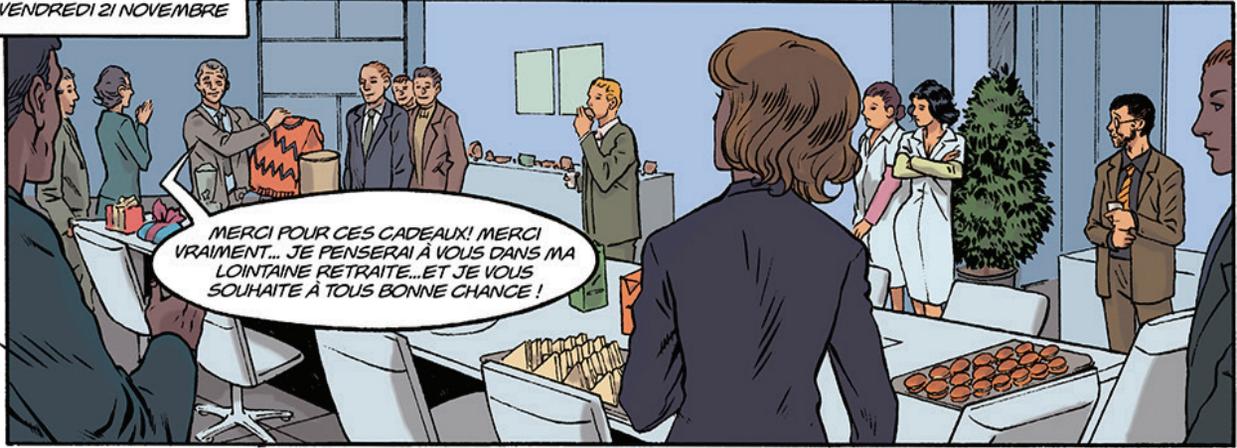
RICCI-MANTOVANI

TOUT DOIT DISPARAÎTRE.

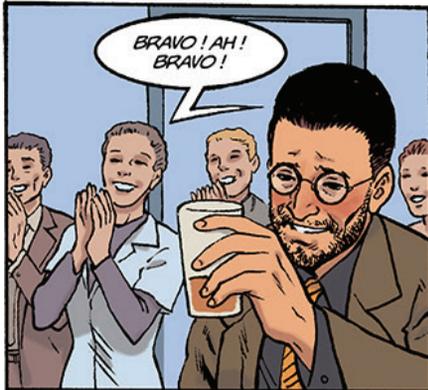
TRAVAIL ET SOUFFRANCES PSYCHOLOGIQUES



VENDREDI 21 NOVEMBRE



MERCI POUR CES CADEAUX! MERCI VRAIMENT... JE PENSERAI À VOUS DANS MA LOINTAINE RETRAITE... ET JE VOUS SOUHAITE À TOUS BONNE CHANCE!



BRAVO! AH!
BRAVO!



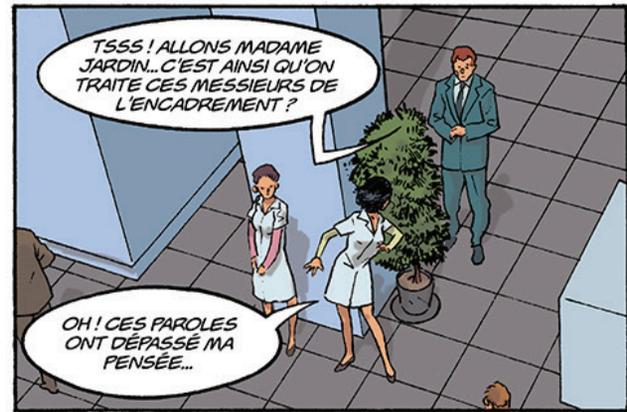
EH BIEN ALORS? C'EST LE COIN DES BOUDEUSES ICI! VOUS AVEZ TORT! VOUS DEVRIEZ EN PROFITER



C'EST SÛR QU'ELLE VA CHANGER, VOTRE GENTILLE VIE... JE ME TAIS, PARCE QUE JE SUIS TENU AU SE... SECRET... MAIS VA Y AVOIR DU CHANGEMENT!



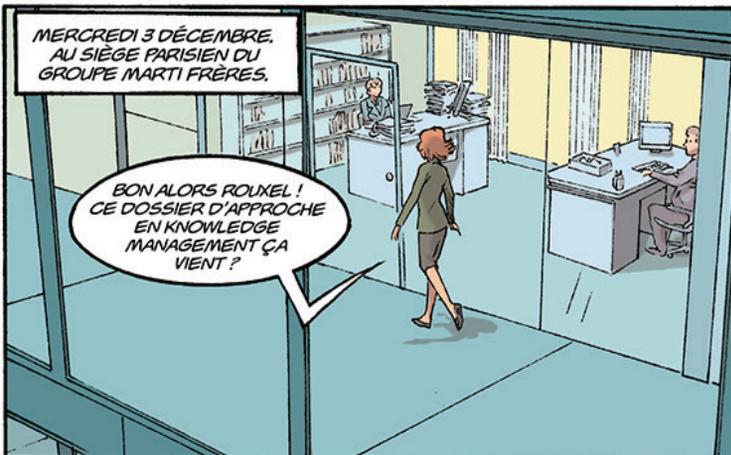
PAUVRE TYPE!



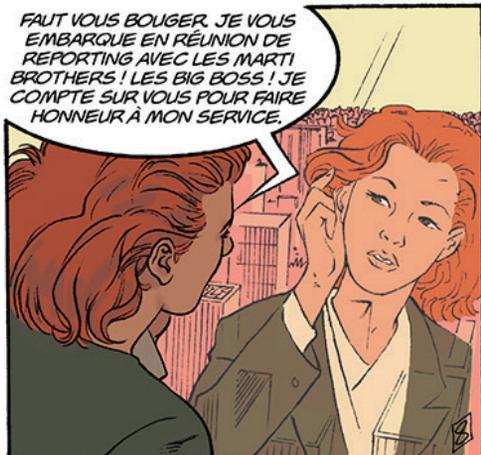
TSSS! ALLONS MADAME JARDIN... C'EST AINSI QU'ON TRAITE CES MESSIEURS DE L'ENCADREMENT?

OH! CES PAROLES ONT DÉPASSÉ MA PENSÉE...

MERCREDI 3 DÉCEMBRE, AU SIÈGE PARISIEN DU GROUPE MARTI FRÈRES.



BON ALORS ROUKEL! CE DOSSIER D'APPROCHE EN KNOWLEDGE MANAGEMENT ÇA VIEN T?



FAUT VOUS BOUGER. JE VOUS EMBARQUE EN RÉUNION DE REPORTING AVEC LES MARTI BROTHERS! LES BIG BOSS! JE COMPTE SUR VOUS POUR FAIRE HONNEUR À MON SERVICE.

Les trois temps des réactions humaines et psychologiques au plan social

Le premier temps: Rumeur et déstabilisation

Les effets d'un plan social sur le collectif de travail et sur chaque salarié concerné débudent bien avant que le comité d'entreprise ne soit officiellement saisi de cette mesure.

Les rumeurs

Elles circulent dans les semaines, voire les mois qui précèdent; parfois elles sont volontairement distillées par la direction de façon à en amoindrir le choc ou pour préparer les esprits. Cette mesure peut être intégrée dans un plan de communication qui concerne tout le groupe: aujourd'hui telle entreprise multinationale envisage de réduire sa masse salariale par la suppression d'un nombre considérable d'emplois (jusqu'à plusieurs milliers), sans préciser quel site sera touché et avec quelle ampleur!

C'est une façon particulièrement dégradante de « jouer avec les nerfs » des salariés surtout lorsque les mêmes directions annoncent qu'elles redéploieront leurs investissements vers telle nouvelle activité: les salariés n'existent plus en « chair et en os », ils sont réduits à une ligne comptable, dans ce bilan chiffré, et à proprement parler déshumanisés.

Il en est de même lorsque tel autre site, récemment acquis compétitif et innovant, voit son cahier des charges régulièrement se réduire au profit d'une autre implantation (moins coûteuse à gérer). Le site se met alors à tourner à vide, la production est volontairement ralentie, les personnels de direction mutent sans explications, d'autres arrivent avec une feuille de route connue d'eux seuls: **tout doit disparaître.**

