

Bien-être au travail : chez Paul Paulet, on rédige une charte du vivre-ensemble



Le bien-être au travail, c'est une préoccupation de l'entreprise Paul Paulet (**marque de Petit Navire**, propriété du groupe Thai Union) qui, en plus du traditionnel CHSCT, a constitué un "**safety committee**". Ce groupe propose régulièrement des animations et des ateliers aux salariés.

Des formations au catalogue du CFTMI et aussi sur-mesure

En novembre 2016, une cinquantaine de personnes a suivi une journée d'ateliers autour de **la dynamique positive**, animé par Nadine Masson. Cette formatrice et sophrologue professionnelle, fait partie des intervenants référencés dans le catalogue du **Centre de formation Tertiaire, Management, Informatique (CFTMI) de la CCIMBO Quimper**.

Une initiative qui a convaincu le groupe. Alors, quand il a été question de refaire le toit des bureaux administratifs et de profiter de ces **travaux** pour organiser les services **en open space**, le safety committee a souhaité accompagner les salariés dans cette évolution, via un atelier. C'est Gwenaël Masson, spécialiste en **médiation** et en **communication non violente** qui, par l'intermédiaire du CFTMI, a proposé une formation sur-mesure,

adaptée à la problématique de l'entreprise douarneniste.

Une charte co-écrite entre 50 salariés

Deux cent cinquante personnes travaillent sur le site de Douarnenez mais les travaux ne concernaient qu'une cinquantaine de salariés. "*On a senti que le passage en open space générait **des doutes, voire des angoisses***", se rappelle Gaëlle Quantin, membre du safety committee et responsable qualité et marché pour Thai Union Europe. Si **un comité de suivi des travaux** a été créé, constitué de représentants de chaque département administratif, ça n'était pas suffisant. Grâce aux ateliers proposés par Gwenaël Masson, **par petits groupes** et dans **un endroit neutre** (un hôtel de Douarnenez), chacun a pu **s'exprimer**. "*Il s'agit de transformer la peur, le doute, qui sont des sentiments, en besoins. C'est-à-dire des actions ou des demandes concrètes*", résume le spécialiste de la communication non violente.

Ces journées de réflexion ont abouti à une charte du bien-vivre ensemble, dont la rédaction est en voie d'être finalisée. "*Ce document n'est pas un règlement intérieur mais il précise ce qui est autorisé, dans le respect des autres*", précise Katell Pérot-Lamy, chargée de développement RH. "*Il y a encore peu d'entreprises qui se rendent compte que la qualité des relations et le bien-être au travail favorise la productivité*", note Gwenaël Masson qui précise que c'est la première fois qu'il animait une telle opération pour une entreprise finistérienne.