**Compte rendu d’entretien du vendredi 6 juin 2014**

PTC

Alain David, PDG France et Directeur des RH groupe

Emmanuelle DEVROEDE, Directrice des RH et Recrutement Europe

**Le contexte**

PTC France a un effectif de 300 personnes et fait montre d’une belle croissance, plus de 40 personnes ont été recrutées ces derniers mois.

L’entreprise est américaine, elle présente une culture d’objectifs et de résultats, une exigence forte qui se répercute sur ses collaborateurs.

Les salariés sont investis dans leur travail et leur entreprise, ils s’engagent fortement et peuvent pour certains avoir du mal à gérer la pression qu’ils ressentent pour répondre aux objectifs.

La DRH et le PDG prennent conscience des difficultés que cela peut entraîner chez certains salariés, et ils sont ouverts pour apporter des moyens de soutien ou de développement pour qu’ils accèdent à une plus grande efficience.

Un audit a eu lieu et depuis 2010 le document unique a été renseigné. Des actions ont déjà été mises en place :

Une communication à destination des managers sur la prévention des RPS

Des formations auprès de la population des consultants avant-vente sur le soutien social

Des séminaires de relaxation

L’accompagnement par une psychosociologue est en cours.

*Les collaborateurs de PTC sont ouverts aux formations qui développent leur savoir-être.*

*Ils sont exigeants sur l’investissement de leur temps en formation car leur temps est précieux.*

**La demande**

La direction se pose la question des actions complémentaires à mener pour continuer à sensibiliser ses effectifs à une plus grande efficience c’est-à-dire à une bonne optimisation des résultats sans détérioration physique ou psychologique des collaborateurs.

Au-delà de l’audit et du document unique, on peut faire un état des lieux :

1. L’analyse des entretiens d’évaluation pourraient permettre de compléter les demandes potentielles pour des formations plus axées sur le Développement Personnel.
2. L’évaluation des actions de formation précédentes peuvent renseigner aussi sur les attentes des collaborateurs notamment celles qui n’ont pas été exaucées.
3. Des cas isolés évoquent leurs difficultés à concilier l’ensemble de leurs activités, certains ont pu se mettre en arrêt maladie, parfois se pose le problème de leur retour en terme de réintégration positive.
4. La population des consultants reste sous pression et a besoin d’être soutenue dans ses efforts.

**Notre proposition**

Nous pouvons intervenir à différents niveaux :

**Sur un plan individuel :**

1. Entretiens de Soutien Professionnel : aider la personne à reconsidérer son périmètre professionnel et prendre conscience de ses pertes d’énergie. L’aider à y voir plus clair dans ce qui la ressource pour optimiser son aisance technique et relationnelle.
2. Entretiens de coaching : pour atteindre un objectif ciblé
3. Entretiens de sophrologie : séance individuelle pour apprendre à prendre du recul…

*Les entretiens individuels peuvent être pris sur le plan de formation ou sur le budget du CE si celui-ci souhaite consacrer une partie de son budget à des demandes personnelles.*

**Sur un plan collectif :**

1. Formation en gestion du stress pour les managers "Comment manager sans stress pour soi et son équipe". Cette formation de deux jours permet aux managers d’apprendre à mesurer leur propre stress, d’en mesurer les impacts sur leur équipe d’une part et de mieux percevoir les signes de stress de leur équipe qui sont parfois différents des leurs.

Le manager est aujourd’hui responsable de la santé de son équipe, c’est une nouvelle responsabilité dont il doit prendre conscience. Sans le stigmatiser sur le sujet, il faut l’aider à déceler les indicateurs néfastes à la bonne gestion de son équipe.

**Formation sur 2 jours**

1. Formation en gestion du stress pour les collaborateurs. Apprendre comment on réagit de manière systématique face au stress, repérer ses automatismes, les comparer à d’autres.

Prendre du recul, arriver à se ressourcer et surtout à trouver de nouvelles manières de réagir.

**Formation sur deux jours**

1. Sensibilisation à la gestion du stress **en 1 journée** pour tous types de collaborateurs
2. Coaching d’équipe : Apporter à une équipe qui manque de synergie une nouvelle manière de fonctionner, trouver des synergies, utiliser les forces motivationnelles en complémentarité.
3. Formation à la "Gestion de son temps et optimisation de ses ressources". Au-delà du rationnel c’est aussi : savoir dire non, comprendre pourquoi on veut souvent en faire plus, comment et pourquoi on se laisse déborder… Une ouverture sur le développement personnel.

**Formation sur deux jours :**

1. Ateliers de sophrologie entre midi et deux heures. Ces ateliers peuvent mixer théorie et pratique ou surtout de la pratique en fonction des besoins et des attentes.

*Les formations sont prises sur le plan de formation, les ateliers peuvent être assurés dans le cadre du CE.*