

## LA LETTRE

n°15

Février 2011

## JMA-RH

SARL créée le 1<sup>er</sup> septembre 1999  
par 4 personnes; 3 associés à ce  
jour, 8 intervenants réguliers.

Notre idée force : écouter et ac-  
compagner les structures dans le  
développement de l'organisation  
et des ressources humaines.

Nos principaux chantiers:

Régime Indemnitare et Rémunéra-  
tion, Recrutements, Diagnostics  
organisationnels et Accompagne-  
ments des préconisations, Forma-  
tions « RH », Management, Plans  
de formation, Conduites de projet,  
Bilans professionnels, Séminaires  
de « réflexion-action », Coaching,  
...

Si nos interventions s'adressent  
principalement aux collectivités  
territoriales et à leurs établisse-  
ments publics (CNFPT, Centres de  
Gestion...), JMA RH s'inscrit aussi  
comme accompagnateur sur le  
plan local d'entreprises privées  
notamment en recrutement,  
coaching et plus globalement sur  
tout ce qui touche au management  
des ressources humaines.

**LE TABLEUR RI,  
POUR TOUT SAVOIR ET  
TOUT PROJETER SUR LES  
PRIMES DE LA FPT...**

**A TÉLÉCHARGER GRATUITEMENT**

**EN SAVOIR PLUS**



contact@jma-rh.fr  
www.jma-rh.fr

## EDITO

Cette lettre N°15 paraît à un moment particulier où l'on hésite entre reprise et récession, où la complexité des situations et des évolutions transpire dans toute organisation. Ce qui est vrai à l'échelle de la planète, l'est aussi au niveau de l'entreprise ou de la collectivité.

Pour ce qui touche à notre secteur d'activité principal, les collectivités territoriales et leurs établissements, votent ou vont voter, pour la plupart, leur budget dans les prochains jours.

Pour certaines, il y a même retard par rapport aux années précédentes tant ce budget - et ce sera encore plus difficile pour les années prochaines - a relevé d'un « accouchement » difficile.

Juste avant d'écrire cet éditto, je parcourais la synthèse d'un débat d'orientations budgétaires d'une collectivité. Celui-ci mettait en valeur à la fois ce choix, voire ces choix difficiles (gel des dotations de l'Etat : 0%, stabilité des participations diverses : + 0%, évolution réduite des bases fiscales : + 1,2 % et augmentation de la fiscalité, gel des dépenses courantes de fonctionnement, maîtrise, c'est-à-dire stagnation de la masse salariale...) et soulignait dans ses orientations et objectifs la nécessité d'agir volontairement sur le développement de la fonction managériale et de la politique de ressources humaines.

Comme accompagnateurs privilégiés des Collectivités depuis bientôt 12 ans, nous soulignons combien ces fonctions managériales et GRH deviennent stratégiques pour les organisations, et ce bien au delà des raisons financières même si celles-ci en renforcent l'urgence. Ce numéro de la lettre ne s'écarte pas de ce chemin, bien au contraire. Et JMA RH, ses collaborateurs permanents ou réguliers sont plus que jamais au service de ces organisations pour conjuguer efficience, performance, qualité de vie professionnelle et projet professionnel.

**Si la priorité est « aux économies », l'urgence est à la quête de sens!**

**Yves CLOT : « le travail à cœur, pour en finir avec les risques Psychosociaux » Edition La Découverte, 2010**

JMA RH insiste beaucoup sur la quête de sens. Si l'actualité a malheureusement mis en valeur d'autres organisations quant aux « suicides en série », les collectivités territoriales ne sont pas épargnées par la « souffrance au travail », amenant certaines à s'engager dans des travaux très formels sur les RPS, les risques psychosociaux...

L'ouvrage de Y. Clot, relu ces dernières semaines, est « pertinemment » interpellant sur ce sujet. Il a comme intérêt de pousser la réflexion au-delà des « démarches » RPS dont il met en valeur la tentation « hygiéniste » et le côté « couloir humanitaire » dans l'organisation.

Au-delà, Yves Clot démontre le fait que la « souffrance n'est pas d'abord le résultat de l'activité réalisée... la souffrance trouve son origine dans les activités empêchées ». Par là, il bouscule « positivement » non seulement les démarches précitées mais il soulève à travers cette question et celle de l'approche collective du travail, une réflexion essentielle sur la « quête de sens » et sur l'enjeu GRH et managérial des organisations ... et évoque les **ressources psychosociales**.

Note de 4<sup>ème</sup> de couverture : « Pour Y. CLOT, le plaisir du « travail bien fait » est la meilleure prévention contre le stress : il n'y a pas de « bien-être » sans « bien faire ». En se mobilisant autour d'une idée neuve du métier... ceux qui, au travail, sont en première ligne, peuvent eux mêmes « retourner la situation »....

Pour en finir, enfin, avec les RPS. »

