



PLEINE CONSCIENCE DANS LE MONDE DU TRAVAIL

"La pleine conscience signifie être attentif au moment présent, d'une manière intentionnelle, avec bienveillance, sans jugement" (définition donnée par Jon Kabat-Zinn).

Le Groupe de confiance a eu le plaisir d'explorer la thématique de la pleine conscience et son application dans le monde du travail à deux reprises cette année. La première fois en février ([Lettre n°30](#)) avec un article qui explique les bases théoriques de cette pratique, tout en mettant en avant son application, au quotidien, notamment sur la place de travail et quel que soit la position occupée dans la structure. L'enjeu est de "prendre conscience", plutôt que de réagir automatiquement, en particulier dans des situations empruntées de stress. Cette publication n'est bien sûr pas un manuel de pleine conscience mais elle offre une ouverture sur un outil qui présente des atouts indéniables, et qui a sa place dans le monde du travail. Elle a été complétée par une interview de Madame Laurence Commandeur, publiée en octobre ([Lettre n°32](#)), psychologue du travail formée aux approches de pleine conscience, directrice des relations sociales et responsable risques psycho-sociaux et qualité de vie au travail au sein d'une grande entreprise. Madame Commandeur explique les étapes de la mise en place concrète d'un programme de pleine conscience au sein de son entreprise.

L'ESCALADE DES CONFLITS SELON FRIEDERICH GLASL

Le conflit est au cœur de l'activité quotidienne du Groupe de confiance. Plus largement, les conflits font partie de toute vie collective dans la mesure où ils sont l'expression de la divergence entre individus. Dans le monde du travail toutefois, le conflit prend une dimension particulièrement complexe du fait que les personnes sont contraintes de collaborer avec d'autres individus qu'elles n'ont pas choisis. Les conflits non gérés sont générateurs de perte de motivation, de dégradation du climat de travail, de baisse de la production et d'atteinte à la santé. L'"échelle de Glasl" traduit en paliers les étapes qui jalonnent le conflit, de la divergence d'opinions à la volonté de détruire l'autre, et met en évidence la nécessité d'agir rapidement afin de ne pas laisser s'enliser les situations de conflits, qui dégénèrent inévitablement. Le Groupe de confiance termine par un petit rappel des pistes qui existent, et qui doivent être examinées, lorsque l'on se sent en situation de conflit ([Lettre n°31](#)).

REGARD JURIDIQUE

Le Groupe de confiance suit l'actualité judiciaire en lien avec la protection de la personnalité et, plus largement, les relations de travail. Ses lettres d'information sont l'occasion de mettre en lumière certains arrêts récents et pertinents en la matière.

Les décisions rendues par le Tribunal fédéral en matière de protection de la personnalité sont constantes et sans revirement, tandis que les nouveautés résident plus dans des précisions ou des nouvelles situations. Le volet "atteinte à la personnalité" n'est bien souvent qu'une des composantes de l'affaire, laquelle est le plus souvent centrée autour du caractère abusif, ou non, de la fin des rapports de travail.

Le Groupe de confiance se réjouit de poursuivre la revue de l'actualité judiciaire en matière de protection de la personnalité en 2022 et de partager avec vous les arrêts qu'il estimera pertinents.

**Plus d'informations sur les
conflits au travail sur les pages
du [Groupe de confiance](#)
www.ge.ch**

Groupe de confiance
Boulevard Helvétique 27
1207 Genève
Tél. +41 (0) 22 546 66 90
Fax +41 (0) 22 546 66 99
E-mail: confiance@etat.ge.ch