FEDE

Federation for EDucation in Europe
Fédération Européenne Des Ecoles

2019

SHARING EDUCATION
SHAPING THE FUTURE

En partenariat avec

Mairie du
NEUF
PARIS

JOURNEE D'ETUDES FEDE

- DATE : **MARDI 19 NOVEMBRE 2019**
- HORAIRES : **10H00 -13H00**
- LIEU : **MAIRIE DU 9E ARRONDISSEMENT - 6 RUE DROUOT 75009 PARIS**
- THEME : **LE RESPECT DANS L'ENTREPRISE**

FEDE

Federation for EDucation in Europe
Fédération Européenne Des Ecoles

SHARING EDUCATION
SHAPING THE FUTURE

JOURNEE D'ETUDES

INVITATION MARDI 19 NOV 2019

LE RESPECT DANS L'ENTREPRISE

INFORMATIONS POUR CETTE JOURNEE

DATE | Mardi 19 novembre 2019
HORAIRES | 10h - 13h
LIEU | Mairie du 9e arrondissement, 6 rue Drouot 75009 Paris
DROITS D'ENTRÉE | Gratuit pour tous les étudiants et les professeurs FEDE
Personnes extérieures 75 €.

JOURNEE D'ETUDES | composée de 2 tables rondes :

- RESPECT ET SENS DU TRAVAIL
- LE COÛT DE L'IRRESPECT

CONTACT : COLLOQUE@FEDE.EDUCATION

Mairie du NEUF PARIS

WWW.FEDE.EDUCATION

INGO holding participatory status with the Council of Europe / OING dotée du statut participatif auprès du Conseil de l'Europe / INGO holding consultative status with La Francophonie / OING dotée du statut consultatif auprès de la Francophonie
Transparency Register of the European Union: 313869925841-90 / Registre de transparence de l'Union européenne : 313869925841-90 / RC Genève : CHE-109.997.364

Document non-contractuel susceptible de modifications - Ne pas jeter sur la voie publique - Imprimé par nos soins - © FEDE Septembre 2019

Federation for EDucation in Europe
Fédération Européenne Des Ecoles
www.fede.education

Federation for EDucation in Europe
Fédération Européenne Des Ecoles - FEDE

/ FEDE Conference
19.11.2019

Respect
in the workplace

The Federation for EDucation in Europe/Fédération Européenne des Ecoles is **a network of 500 higher and vocational educational institutions** in 35 countries across four continents. FEDE institutions share a vision of education based on the cultivation of open-minded world citizens and targeted training for the current and future needs of the job market.

The FEDE's rigorous educational programmes are structured around **European values** of human dignity, freedom, democracy, the rule of law and respect for human rights. Each year **10,000 students** graduate with FEDE degrees, joining a community of more than 200,000 alumni.

In offering standardised teaching methods and guidelines, the FEDE and its network promote a **progressive, forward-looking model of education.** As part of its commitment to European values, the Federation awards an annual Human Rights Prize for a student initiative in this area.

An INGO founded in 1963 in Barcelona, Spain, the FEDE is recognised as an expert in the educational sector. Thanks to close contacts with its network institutions, it is able rapidly to identify learners' needs and **to adapt promptly to changes in education and the job market.**

Since 1999, all those studying for FEDE degrees have earned **ECTS** (European Credit Transfer System) credits. In 2017 the French **CNCP (Commission Nationale de la Certification Professionnelle)** officially endorsed a number of the Federation's degrees and other qualifications; a

Federation for EDucation in Europe
Fédération Européenne Des Ecoles
www.fede.education

La Fédération Européenne Des Écoles
Federation for Education in Europe - FEDE

/ Journée d'études
19.11.2019

Le respect
dans l'entreprise

La Fédération Européenne des Ecoles/Federation for EDucation in Europe est un **réseau de 500 établissements d'enseignement supérieur,** répartis dans 35 pays sur 4 continents, et réunis autour d'un même projet pédagogique : le développement par l'éducation d'**un citoyen** ouvert sur le monde et préparé aux métiers d'aujourd'hui et de demain.

Avec une formation d'exigence, organisée autour des **valeurs de l'Europe** : dignité humaine, liberté, démocratie, Etat de droit et respect des Droits de l'Homme, ce réseau diplôme chaque année **10 000 apprenants** qui rejoignent une communauté de plus de 200 000 alumni.

En proposant une ingénierie pédagogique commune et des référentiels harmonisés, la FEDE impulse **un modèle de progrès pour l'éducation.** Ecoles comme étudiants sont engagés dans ce projet aux côtés de la FEDE, qui remet notamment chaque année le Prix d'Excellence des Droits Humains aux étudiants ayant réalisé un projet remarquable promouvant les valeurs humaines.

OING fondée en 1963 à Barcelone en Espagne, la FEDE est reconnue comme **experte** dans le secteur de l'éducation. Son organisation au plus près des établissements d'enseignement lui a donné et lui donne encore la possibilité d'identifier rapidement les besoins des apprenants et **les évolutions du monde de la formation et du travail.**

Dès 1999, tous ses diplômes permettent aux étudiants d'obtenir des crédits ECTS (European Credit Transfer System). Puis en 2017 en France, **la Commission Nationale**

/ FEDE Conference
19.11.2019

Respect
in the workplace

year later the Federation received Swiss government accreditation and was awarded its **Eduqua label**. In 2018 it was also officially accredited by **La Francophonie**, where it now holds consultative status.

The **professional value** of FEDE degrees has long been recognised by job market actors. Indeed, FEDE degrees have been officially endorsed by both the French **FEEF** (Fédération des Entreprises et Entrepreneurs de France) and the Moroccan **FNIH** (Fédération Nationale de l'Industrie Hôtelière).

This dual endorsement by both national governments and professional organisations testifies to the excellence of the FEDE's educational programmes.

Indeed, the FEDE's reputation gives it **significant weight internationally.** Granted **participatory status** at the Council of Europe in 1987, it is an active participant at the Conference of INGOs – the voice of civil society within the Council of Europe –, at which it chairs the **Education and Culture Committee.** It is also a member of the Council of Europe's Steering Committee for Education Policy and Practice. The Federation shares the Council of Europe's goals of, on the one hand, promoting a collaborative European spirit and, on the other hand, strengthening universally accessible education that is **firmly grounded in European values.**

The FEDE is playing an active role in constructing a European higher educational zone. As part of its commitment to European values, it has already published **several reference works**, including *Enjeux et rouages de l'Europe actuelle* [Challenges and Processes in Contemporary Europe] (2003) *Citoyenneté democratique et droits de l'homme* [Democratic Citizenship and Human Rights] (2006), *Mes droits sont les vôtres* [My Rights are Your Rights] (2011, backed by the European Commission) and *Fier d'être citoyen européen* [Proud to Be a European Citizen] (2013). In 2016, eager to create an **international community of researchers,** the FEDE founded its

de la Certification Professionnelle (CNCP) reconnait officiellement certains de ses diplômes et certificats. En 2018, la Confédération Suisse accrédite officiellement l'OING et lui délivre le **label Qualité EduQua**. La même année, **la Francophonie** lui attribue le statut consultatif et accrédite également la FEDE.

Depuis sa création, **la professionnalisation** des diplômes FEDE est attestée par les fédérations professionnelles. La **FEEF** (Fédération des Entreprises et Entrepreneurs de France), comme la **FNIH** (Fédération Nationale de l'Industrie Hôtelière au Maroc), reconnaissent les diplômes de la FEDE.

Cette double reconnaissance par les Etats et par les fédérations professionnelles confirme l'excellence des programmes pédagogiques de la FEDE.

Ces reconnaissances lui permettent d'être **force de proposition** sur la scène internationale. Dotée du **statut participatif** au Conseil de l'Europe depuis 1987, la FEDE participe activement à la Conférence des OING, pilier du Conseil de l'Europe portant la voix de la société civile. Elle y préside la **Commission éducation et culture**, est membre du Bureau du Comité Directeur des Politiques et Pratiques Educatives du Conseil de l'Europe, et s'engage avec lui au renforcement d'une éducation porteuse de valeurs européennes, ouverte à tous et à la promotion d'un **esprit européen fédérateur**.

La FEDE est proactive dans la création d'un espace européen de l'enseignement supérieur. Engagée dans la promotion des valeurs de l'Europe, elle a déjà conçu **plusieurs ouvrages de référence**. En 2003, elle édite « Enjeux et rouages de l'Europe actuelle », en 2006 « Citoyenneté démocratique et droits de l'homme », en 2011 « Mes droits sont les vôtres » soutenu par la Commission Européenne et en 2013 « Fier d'être citoyen européen ». Elle crée en 2016 **un Institut de Recherche et une école Doctorale regroupant une communauté internationale de chercheurs.** Son Institut lui permet

Research Institute and doctoral school. The Research Institute enriches the Federation's teaching materials and provides an ideal setting for crafting a contemporary approach to professional training. The Research Institute has published **four reference works**: *L'homme et l'Europe/ Man and Europe, La Gouvernance et l'Europe/Governance and Europe, L'Homme et le monde/Man and the World and La gouvernance* et *le monde/Governance and the World*. It is currently working on a series of six booklets on, respectively, skills, research, humanism, dignity, citizenship and ethics.

Thanks to its ongoing research and close monitoring of educational and professional developments, the FEDE has become **an innovative force in educational networking and mobility and is actively working to build democratic culture through education**. In 2018 it designed, in collaboration with the **GRECO** (Group of States against Corruption), a course on corruption to be included in all its degree programmes. In the same year it announced **the PEPS programme**, which provides grants for students to discover new horizons thanks to funded internships abroad. Convinced of the importance of language learning in promoting dialogue and mutual understanding, the FEDE also offers a certifying international language test based on the **Common European Framework of Reference for Languages (CEFR)**.

Given the value it places on international networking, the FEDE actively seeks out potential new members and partners. It is currently working to identify local representatives in order to promote **equal access to education across the globe**.

The FEDE transcends Europe's physical and political boundaries, actively participating in a broader, international educational debate. Included in the EU Transparency Register, it advocates **clarity and openness at every level**. The FEDE is **a powerful network and key player in higher and vocational education**.

/ Journée d'études
19.11.2019

Le respect
dans l'entreprise

d'enrichir ses contenus pédagogiques et offre un cadre d'excellence pour initier une approche contemporaine de la professionnalisation. L'Institut a produit **quatre ouvrages de référence** : « L'homme et l'Europe », « La gouvernance et l'Europe », « L'homme et le monde » et « La gouvernance et le monde ». Il prépare la publication de six opuscules sur Compétence, Recherche, Humanisme, Dignité, Citoyenneté et Ethique.

Grâce à l'ensemble de son dispositif de veille et de recherche, la FEDE est aujourd'hui **force d'innovation** pour **encourager le transfert de compétences, favoriser la mobilité et développer une culture de la démocratie par l'éducation.** Avec le **GRECO** (Groupe d'Etats contre la corruption), elle construit en 2018 un cours sur la corruption inséré dans tous ses programmes d'enseignement. La même année, elle crée les **bourses PEPS** qui permettent à ses diplômés de bénéficier d'un soutien financier pour effectuer une première expérience professionnelle à l'étranger à la découverte de nouveaux territoires. Convaincue qu'une bonne connaissance de la langue favorise le dialogue et la connaissance de l'autre, elle propose également une certification en langue vivante étrangère adossée au **Cadre européen commun de référence pour les langues (CECRL)**.

La FEDE souhaite également renforcer **le maillage éducatif international**. La recherche de nouveaux établissements qui puissent rejoindre son réseau et de nouveaux partenaires internationaux est une priorité pour l'organisation, qui se développe aujourd'hui en identifiant des relais locaux et en œuvrant pour un **accès équitable à l'éducation sur tous les territoires**.

L'OING dépasse les frontières géographiques et politiques de l'Europe pour rejoindre un débat plus large sur l'éducation au niveau international. Inscrite au Registre de Transparence de l'Union Européenne, la FEDE revendique une **action claire et ouverte**. La FEDE est **un réseau puissant et un acteur incontournable des questions d'éducation et de professionnalisation.**

LE RESPECT DANS L'ENTREPRISE

RESPECT IN THE WORKPLACE

Fédération Européenne Des Ecoles
Federation for EDucation in Europe

Federation for EDucation in Europe
Fédération Européenne Des Ecoles

Sommaire

Présentation de la FEDE 5
La journée en question 13
Tables rondes 15
A/ Le respect en entreprise 17
B/ Expressions du respect et de l'irrespect 23
Bibliographie 31
Thierry Jadot : Parrain de la journée d'études 33
Intervenants 35

Summary

FEDE presentation 4
Details of the events 12
Roundtable discussions 14
A/ Respect in the workplace 16
B/ Signs of respect and disrespect 22
Bibliography 30
Thierry Jadot: the 2019 conference sponsor 32
Speakers 34

DETAILS OF THE EVENT

/ Fede conference

19.11 2019

Respect in the workplace

The aim of the FEDE's full- and half-day conferences? To prove that humanism and economic interests can – indeed, must – coexist. The 2019 conference is no exception: the experts invited by the FEDE will be focusing on respect in the workplace, exploring the idea that respect is not simply a question of morals – it is also closely connected to a number of economic and managerial concerns.

Title:

Respect in the Workplace

Topic for debate:

To what extent can it be argued that respect in the workplace is not simply a question of morals or ethics?

Format:

a half-day conference consisting of two roundtables (6-8 speakers)

Roundtables:

Title of first roundtable: Respect and the Meaning of Work
Title of second roundtable: The Cost of Disrespect

Date :

Mardi 19 novembre 2019.

Horaires :

10 a.m. to 1 p.m.

Venue:

Grand Auditorium of the City Hall of Paris's 9th arrondissement, 6 rue Drouot, 75009 Paris

Invited guests:

a world-renowned psychiatrist specialised in workplace distress; university researchers; directors of academic institutions; CEOs; head hunters; HR directors

LA JOURNEE EN QUESTION

/ Journée d'études

19.11 2019

Le respect
dans l'entreprise

Montrer que le souci de l'humain et les impératifs économiques peuvent et doivent cohabiter : c'est l'objectif de toutes les journées ou matinales d'études conçues et organisées par la FEDE. L'édition 2019 n'est pas une exception à la règle. Les experts identifiés et sélectionnés par la FEDE réfléchiront sur le thème du respect en entreprise. Faire apparaître l'idée selon laquelle la prise en charge de la question du respect en entreprise n'est pas réductible à l'exercice moral, bref qu'elle fait également signe vers des sphères économiques et managériales est la tâche qu'ils se donneront.

Son titre :
Le respect en entreprise

Sa problématique :
Pourquoi affirmer qu'en entreprise le respect n'est pas qu'une question éthique ou morale ?

Ses modalités :
une demi-journée avec deux tables rondes, soit 6 à 8 intervenants

Les tables rondes :
La première table ronde : respect et sens du travail
La seconde table ronde : Le coût de l'irrespect

Date :
Mardi 19 novembre 2019.

Horaires :
De 10h00 à 13h00.

Son lieu :
Grand auditorium de la mairie du 9ème arrondissement, 6 rue Drouot – 75009 Paris

Invités pressentis :
psychiatre de renommée internationale spécialiste de la souffrance au travail, chercheurs universitaires, directeurs d'établissements scolaires et chefs d'entreprise, chasseurs de têtes, directeurs RH..

Roundtable discussions

/01

10 a.m.
—
11.30 a.m.

Respect and the Meaning of Work

Sponsor: Thierry Jadot:
CEO of Dentsu Aegis Network France, Turkey and MENA (Middle East and North Africa); lecturer at the Institut d'études politiques, Paris

Jean louis Bischoff :
state-accredited university research director, doctor of philosophy, Director of Research at the FEDE, author and teacher

Nicolas Becqueret:
doctor of information and communications (social psychology and semiology); General Director of the e-art sup school, author

Anthony Mahé:
doctor of sociology, Director of Research at the trends research firm Eranos, member of the FEDE Panel of Experts, teacher

Jean-François Petit:
state-accredited university research director, doctor of philosophy, political sciences graduate, lecturer at the Institut Catholique de Paris, member of the FEDE Academic Council, author

Soleen Thomas:
graduate of the Ecole de commerce, bachelor of philosophy, member of the management board for the master's in philosophy at Université Panthéon-Sorbonne, recruitment consultant

/02

11.30 a.m.
—
1 p.m.

The Cost of Disrespect

Sponsor: Thierry Jadot:
CEO of Dentsu Aegis Network France, Turkey and MENA (Middle East and North Africa); lecturer at the Institut d'études politiques, Paris

Jean louis Bischoff :
state-accredited university research director, doctor of philosophy, Director of Research at the FEDE, author and teacher

Nicolas Becqueret:
doctor of information and communications (social psychology and semiology); General Director of the e-art sup school, author

Anthony Mahé:
doctor of sociology, Director of Research at the trends research firm Eranos, member of the FEDE Panel of Experts, teacher

Jean-François Petit:
state-accredited university research director, doctor of philosophy, political sciences graduate, lecturer at the Institut Catholique de Paris, member of the FEDE Academic Council, author

Soleen Thomas:
graduate of the Ecole de commerce, bachelor of philosophy, member of the management board for the master's in philosophy at Université Panthéon-Sorbonne, recruitment consultant

Tables rondes

/01

10h00
—
11h30

Respect et sens du travail

Le Parrain : Thierry Jadot
PDG de Dentsu aegis Network France, Turquie, et MENA (Middle East and North Africa) ; maître de Conférences à l'Institut d 'études Politiques.

Jean louis Bischoff :
Habilité à diriger des recherches, docteur en philosophie, directeur de la recherche à la FEDE, enseignant, auteur

Nicolas Becqueret :
Docteur en information / communication (psychologie sociale et sémiologie) ; directeur général de l'école e-art sup, auteur.

Anthony Mahé :
Docteur en sociologie, directeur des études au sein du cabinet de tendances Eranos, membre du collège d'experts de la FEDE, enseignant.

Jean-François Petit :
Habilité à diriger des recherches, docteur en philosophie ,diplômé en sciences politiques , maitre de conférences à l'Institut Catholique de Paris, membre du conseil scientifique de la FEDE, auteur

Soleen Thomas :
Diplômée d'une école de commerce, licence de philosophie, membre du conseil de gestion du master de philosophie (Paris 1-Sorbonne), consultante en cabinet de recrutement.

/02

11h30
—
13h00

le côut de l'irrespect

Le Parrain : Thierry Jadot
PDG de Dentsu aegis Network France, Turquie, et MENA (Middle East and North Africa) ; maître de Conférences à l'Institut d' études Politiques.

Jean louis Bischoff :
Habilité à diriger des recherches, docteur en philosophie, directeur de la recherche à la FEDE, enseignant, auteur.

Nicolas Becqueret :
Docteur en information / communication (psychologie sociale et sémiologie) ; directeur général de l'école e-art sup, auteur.

Anthony Mahé :
Docteur en sociologie, directeur des études au sein du cabinet de tendances Eranos, membre du collège d'experts de la FEDE, enseignant.

Jean-François Petit :
Habilité à diriger des recherches, docteur en philosophie, diplômé en sciences politiques, maitre de conférences à l'Institut Catholique de Paris, membre du conseil scientifique de la FEDE, auteur.

Soleen Thomas :
Diplômée d'une école de commerce, licence de philosophie, membre du conseil de gestion du master de philosophie (Paris 1-Sorbonne), consultante en cabinet de recrutement.

Fédération Européenne Des Ecoles
Federation for EDucation in Europe

/ Journée d'études
FEDE Conference

19.11.2019

Le respect dans l'entreprise /
Respect
in the workplace

A /

Le respect dans l'entreprise / Respect in the workplace

1/ Les visages de l'irrespect
The many forms of disrespect

2/ L'irrespect a un coût
The cost of disrespect

Federation for EDucation in Europe
Fédération Européenne Des Ecoles
www.fede.education

Respect in the workplace

/ Fede conference

19.11 2019

Respect in the workplace

Respect is an attitude of consideration towards oneself (respecting oneself means being attentive to one's desires, refusing submission and protecting one's private life), other people (those close to us, but also those who are more distant from us and whose feelings it may be harder to take into account) and the world (for example, the environment). One thing is certain: be it via antisocial behaviour (vandalism of public property, such as bus shelters, for example), rudeness (towards other passengers on public transport, for example) or inconsiderate actions (noise pollution, for example), respect, thus defined, is regularly flouted. The workplace is no exception, as can be seen from the figures below.

1/ The many forms of disrespect

In his clear and precise article, Richard Delaye[1] notes that 'in 2017 the French Association of Banks (AFB) recorded a total of 6130 incidents (threats, insults, physical violence etc.) targeting bank staff – a 15 % increase in one year[2]. The RATP [Parisian public transport operator] has also seen a 24 % rise in uncivil behaviour towards drivers.' And according to a 2014 study by the firm Eleas[3], which specialises in working conditions and psychosocial risk, 42 % of employees claim to be exposed to uncivil behaviour, with 33 % feeling personally affected as a result. Delaye continues: 'All of this is not without consequences for the functioning of a company, since 75 % of employees considered that uncivil behaviour had a direct impact on their productivity and their health.[4]'

Moreover, the AFB reports that whereas 64.3 % of female bank staff are exposed to disrespectful behaviour, the corresponding figure for male staff is 35.7 %. As Danielle Guinot, a journalist at Le Figaro, wonders: 'Client advisers

1. Richard Delaye, 'Question de respect', Harvard Business Review, www.hbrFrance.fr
2. Minor and major physical violence have also increased by 261 and 26 incidents respectively (cf. Sharon Wajsbrot 'Les incivilités sont réparties à la hausse dans les agences bancaires,' les echos.fr (18/06 2018)
3. Eléas conducted a national study on uncivil behaviour inside and outside the workplace (see eléas.fr): 'Incivilités au travail, quels enjeux de société, quelles réponses des organisations'; the same title was given to a conference organised by Eléas at the French National Assembly on 5 November 2015.
4. Richard Delaye, op. cit.

AV

Le respect en entreprise

/ Journée d'études

19.11 2019

Le respect dans l'entreprise

Le respect désigne une relation de considération à l'endroit de soi-même (on doit se respecter, c'est-à-dire se mettre à l'écoute de ses propres désirs fuir la soumission, ne pas donner en pâture sa vie privée), des autres (le prochain mais aussi les plus lointains auprès desquels on doit s'efforcer de faire attention à ce qu'ils ressentent) et du monde (l'environnement par exemple). Une chose est cependant certaine : qu'il s'agisse d'incivilités (dégradations du matériel public-abribus par exemple), d'impolitesse (dans les transports publics), de nuisance (sonores, entre voisins par exemple), le respect ainsi interprété est partout mis à mal : l'entreprise ne constitue pas une exception à cette sinistre règle. Les quelques chiffres ci-dessous en témoignent.

1/ Les visages de l'irrespect

Dans un article fort précis Richard Delaye[1] rappelle que « L'Association française des banques (AFB) a décompté en 2017 un total de 6130 incidents (menaces, injures, agressions physiques…) à l'encontre des collaborateurs travaillant dans les banques, soit une augmentation de 15% en un an[2]. A la RATP, les incivilités envers les conducteurs ont quant à elles progressé de 24 % ». Le constat n'est pas nouveau. Déjà en 2014, une étude du cabinet Eléas[3], spécialisé dans la qualité de vie au travail et les risques psychosociaux, révélait que 42 % des salariés se disaient exposés aux incivilités et 33% en souffraient jusqu'à se sentir affectés personnellement. L'auteur continue à expliquer : « Ce constat n'est pas sans répercussions sur le fonctionnement de l'entreprise, puisque 75% des salariés considéraient que ces agissements avaient une incidence directe sur leur productivité ainsi que sur leur santé »[4]. Toujours selon l'AFB, dans la banque, 64,3% des femmes sont victimes de ces actes irrespectueux alors que les hommes le sont à 35,7%. Et Danielle Guinot journaliste au

1. Richard Delaye, « Question de respect » in Haward Business review, www.hbrFrance. Fr
2. On relève que les agressions physiques légères et graves ont continué de croitre pour atteindre respectivement 261 et 26 cas (cf. Wajsbrot sharon « les incivilités sont réparties à la hausse dans les agences bancaires » in les echos.fr du 18/06 2018
3. Eléas,est à l'initiative cette année-là d'une enquête nationale portant sur les incivilités internes et externes au travail (CF Eléas.fr). « Incivilités au travail, quels enjeux de société, quelles réponses des organisations », c'était également le titre d'un colloque organisé par Eléas à l'Assemblée Nationale le jeudi 5 nov.2015
4. Richard Delaye, Op. cit.

are the main victims of uncivil behaviour (40.8 %); is this because such posts are more frequently occupied by women (there are more women than men employed in banking)[5]?' Indeed, eight in 10 women have fallen victim to sexism at work, while – to make things worse – 56 % of them are not taken seriously when they complain. Sexist disrespect in the workplace tends to take the form of, for example, lewd jokes around the coffee machine or comments on clothing. Given the frequency of uncivil behaviour in the workplace, managers need to promote respect actively. Their motivations need not be purely ethical or moral: uncivil behaviour also has negative financial consequences. Companies must therefore fight it mercilessly.

2/ The cost of disrespect

Employees experiencing uncivil behaviour will often choose to work less hard or less well. Or they will simply leave their job to avoid stress – stress that is often, however, a direct consequence of managers' failure to address the problem adequately.

Workplace stress frequently leads to burnout. And, given the associated disruption it causes to a service, department or company, burnout is frequently contagious. The departure of employees only worsens the disruption. And finally, the medical, social and economic cost of workplace stress is – according to the French INRS (National Institute for Research and Safety) – an estimated 2 to 3 billion euros per year[6].

5. Le figaro.fr (20/06/2018)
6. Study by the INRS, 'Le cout du stress professionnel en France en 2007'. Though the study is not recent, the statistic is telling www.Inrs.fr. The study was updated on 05/01/2017.

figaro de s'interroger : « les chargées de clientèle sont les premières victimes de ces incivilités (40 , 8%) ; est-ce parce que ces postes sont souvent occupés par des femmes (plus nombreuses que les hommes dans l'industrie bancaire)[5] » ? Huit femmes sur dix ont déjà été confrontées au sexisme au travail mais, comble de la situation, 56% n'ont pas été écoutées. Ces marques d'irrespect prennent, entre autres, dans l'entreprise, la forme de blagues grivoises autour de la machine à café ou de remarques sur la tenue vestimentaire. Face aux nombreuses incivilités qui entachent la sphère professionnelle, les managers doivent prendre à bras-le-corps la question du respect et pas uniquement pour des questions éthiques ou morales La lutte contre les incivilités doit être un combat sans merci car ces dernières sont aussi synonymes de pertes financières pour l'entreprise*de nouveaux défis. […] Il faut les challenger en permanence pour ne pas les ennuyer !* ».[5]
Les Z n'appréhendent pas les responsabilités, ils les désirent, ce qui les oppose parfois aux générations précédentes.

2/ L'irrespect a un coût

Les salariés confrontés à ces situations diminueraient volontairement leurs efforts ou la qualité de leur travail, quand ils ne quittent pas leur emploi, pour ne plus avoir à subir de telles interactions stressantes. Or ce stress professionnel est justement une conséquence directe d'une mauvaise prise en compte par le management de ces agissements.
Suite logique de ce processus, le burn-out qui en découle peut s'avérer contagieux par la désorganisation qu'il produit au sein d'un service, d'un département ou d'une entreprise. Une désorganisation dont on peut également trouver une cause dans les départs des salariés. Dernier point, la facture médicale, sociale et économique générée par le stress professionnel est évaluée entre 2 et 3 milliards d'euros par l'Institut national de recherche et de sécurité (INRS)[6].

5. Le figaro .fr du 20/06/2018
6. Cf. l'étude de l'institut national de recherche et de sécurité, « le cout du stress professionnel en France en 2007 » ; certes , l'enquête date un peu, mais le chiffre donné à titre simplement indicatif demeure éloquent… www.Inrs.fr. L'enquête a été néanmoins réactualisée le 05/01/2017.

Fédération Européenne Des Ecoles
Federation for EDucation in Europe
www.fede.education

/ Journée d'études
FEDE Conference

19.11.2019

Le respect dans l'entreprise /
Respect in the workplace

B /

Expressions du respect et de l'irrespect /
Signs of respect and disrespect

1/ Vers le bien vivre dans l'entreprise

/ For a happier and healthier workplace

2/ Indicateurs de respectabilité :

Des plus simples…

/ Indicators of respectability: from the simple...

3/ Aux plus complexes

/ ... to the more complicated

www.fede.education

Federation for EDucation in Europe
Fédération Européenne Des Ecoles
www.fede.education

B/

Signs of respect and disrespect

/ Fede conference

19.11 2019

Respect in the workplace

1/ For a happier and healthier workplace

In his article 'Respect: a forward-looking workplace value' [Le respect : une valeur d'avenir en entreprise][7], David Brunat lists some important signs of respect in the workplace. While not attempting to be exhaustive, the list usefully highlights some factors contributing to staff well-being and enhanced individual and collective performance:

- respect for working hours and roles;
- respect for sexual orientation and religious beliefs;
- respect for privacy;
- respect for colleagues' work (tangible manifestations include bonuses, pay rises, perks etc.);
- respect for confidential information;
- respect for different genders and different age groups;
- respect for external actors (clients, suppliers etc.),
- and, of course, respect for oneself (presentation, behaviour, style of communication, tone and words used when evoking one's employer and colleagues).

Brunat points out that some companies have explicitly prioritised respect. For example, the Devoteam group – a French leader in the digitalisation sphere – has defined respect as one of its three pillars alongside frankness and passion. 'Our staff speak their minds, respect one another and are united by a genuine interest in technology,' boasts the company of 5000 employees.

The company's staff charter emphasises that employees should 'treat colleagues as they would like to be treated themselves', 'remember that the time and the work of their colleagues are just as important as their own' and be welcoming towards newcomers. In a similar vein, Mathieu Poirot, doctor of management science, company coach and founder of a

7. David Brunat, 'Le respect : une valeur d'avenir en entreprise', http://www.managerattitude.fr/respect-valeur-avenir-en-entreprise.html, 16/01/2018

B/

Expressions du respect et de l'irrespect

/ Journée d'études

19.11 2019

Le respect dans l'entreprise

1/ Vers le bien vivre dans l'entreprise

David Brunat dans un article intitulé « le respect : une valeur d'avenir en entreprise »[7] propose de recenser les principales expressions du respect en entreprise. Sans prétendre à l'exhaustivité, lesdites expressions contribuent chacune au bien-vivre dans l'entreprise ainsi qu'à l'amélioration de la performance individuelle et collective :

- Respect des horaires ou de son cadre de travail
- Respect des orientations sexuelles ou des convictions religieuses,
- Respect de la vie privée,
- Respect du travail réalisé par ses collaborateurs (et la traduction sensible de ce respect : primes, augmentations, avantages ...),
- Respect du caractère confidentiel de certaines informations,
- Respect entre les sexes ou entre les âges,
- Respect des interlocuteurs extérieurs à l'entreprise (clients, fournisseurs, etc.),
- Sans oublier le respect de soi-même (dans sa présentation vestimentaire, sa conduite, sa façon de communiquer, sa manière de parler de son employeur ou de ses équipes) ...

Dans le même article, l'auteur rappelle que certaines entreprises considèrent même le respect comme une priorité ! Ainsi, le groupe Devoteam, l'un des leaders français de la transformation digitale, a fait du respect l'un des trois piliers de ses valeurs, à côté de la franchise et de la passion. « Nos collaborateurs parlent ouvertement, partagent un respect mutuel et sont unis par un véritable intérêt pour la technologie », martèle-t-on dans cette entreprise de 5 000 salariés qui considère la civilité comme une priorité.

7. David Brunat, « le respect : une valeur d'avenir en entreprise », 16/01/2018 http://www.managerattitude.fr/respect-valeur-avenir-en-entreprise.html

consulting firm, writes[8]: *'In today's society respect is always linked to work. It encourages us to develop recognised talent in a field and to enjoy doing our job well. This, surely, along with love, is the most powerful food for our self-esteem.'* He continues: *'Employees have a fundamental need for respect since it generates self-esteem and confidence in the future'*. What, then, are the signs of respectability?

2/ Indicators of respectability: from the simple…

My work lacks respectability if it…

- has a negative impact on my physical and mental health;
- is subject to discrimination linked to my religion, skin colour, sex, sexuality, age, social origin etc.
-is not recognised with a sufficient salary.

This last point deserves development.

3/ … to the more complicated

- Wages: Wages reflect the importance of the employee for the company. For example, if an IT specialist is paid above the market rate, he or she is likely to feel he/she is important for the company. Employees are also likely to compare the work they do and the amount they are paid. In today's society, where jobs are increasingly 'mental' rather than physical, many employees are confused by a lack of proportionality between their work and their pay. Whereas companies evaluate outcomes (objective performance) when determining pay, employees tend to base their evaluation on their commitment (mental effort).

- Objective evaluation procedures: if employees notice biases in the evaluation procedure, they are unable to determine what underpins career progression in the company. Commitment to one's job is felt to be a gamble that will not necessarily pay.

- Managerial fairness: Do employees feel they are treated with dignity and civility? Have they been told what is expected of them? If not, how are they to trust their manager to help them grow professionally?

8. 'L'importance du respect au travail', www.midori-consulting.com

Sa charte des valeurs souligne notamment qu'il convient de « traiter ceux avec qui l'on travaille comme l'on voudrait être traité soi-même », de « considérer que le temps et le travail de ses collègues sont aussi importants que les nôtres », ou encore de se montrer accueillants vers ceux qui arrivent. Prolongeant ses approches, Mathieu Poirot, docteur en sciences de gestion coach en entreprise et fondateur d'un cabinet de consultant écrit pour sa part[8] : « Dans notre société le respect passe immanquablement par le travail. Cela permet de développer un talent reconnu dans un domaine particulier et de bénéficier du plaisir de bien faire. Cet élément est sans doute ce qui permet, avec l'amour, de nourrir le plus puissamment l'estime de soi ». Il poursuit : « la demande de respect est fondamentale pour un salarié car il lui permet de s'estimer et d'avoir confiance dans l'avenir ». Quels sont alors les indicateurs de respectabilité ?

2/ Indicateurs de respectabilité : Des plus simples…

Mon travail est en déficit de respectabilité s'il :
- dégrade ma santé physique et mentale
- est discriminé en fonction de ma religion, ma couleur de peau, mon sexe, ma sexualité, mon âge, mon origine sociale…
- n'est pas reconnu financièrement.

Ce dernier point doit être approfondi.

3/ Aux plus complexes

- La paye : elle renseigne sur l'importance du salarié pour l'entreprise. Par exemple, si un informaticien est mieux payé par rapport au marché, il peut conclure qu'il est important pour l'entreprise. Cette évaluation porte également sur la comparaison subjective entre le travail réalisé et le niveau de rémunération. Dans une société où le travail est de plus en plus "mental" nombreux sont les salariés qui ressentent un décalage, une incompréhension. L'entreprise évalue le résultat (performance objective) pour déterminer la paye tandis que le salarié le fait en fonction de son engagement (effort mental).
- L'objectivité des procédures d'évaluation : si l'individu perçoit des "biais" dans l'évaluation, il devient alors incapable d'anticiper sur quoi sera basée son évolution dans l'entreprise. L'implication

8. in « l'importance du respect au travail », www.Midori-consulting.com

//CONCLUSION

Three reasons for building a culture of respect in the workplace

There are at least three reasons why it is important to develop a culture of respect in the workplace. The author of the blog at www.rellance.fr lists them in an article entitled 'How to cultivate respect in the workplace'. Here is a summary.

Respect makes us more loyal:

Respect optimises each person's qualities and thereby cultivates a better collective workplace atmosphere; disrespect, on the contrary, encourages defiance and the devaluation of oneself and others.

Respect makes us more human:

A person is respected when he or she is treated as an individual with a story, a past, qualifications and a culture; managers must be aware of this and act accordingly. Respect, in this sense, is for everyone (clients, staff, interns) and must not be used strategically and selectively by managers.

Respect makes us more dynamic:

In terms of productivity, respect is more energising than absolute obedience. Indeed, staff who are respected are more enthusiastic and promote a positive image of their company – a critically important factor given the rise of Generations Y and Z.

professionnelle est ressentie comme un pari risqué.
La justice managériale : le salarié se sent-il traité avec dignité et correction ? A-t-il eu toutes les informations nécessaires pour comprendre ce qu'on attend de lui ? Si tel n'est pas le cas, comment faire confiance à son manager pour l'aider à progresser.

//CONCLUSION

Trois raisons d'installer, en entreprise, la culture du respect

Il existe au moins trois raisons pour installer une culture du respect dans l'entreprise. Dans un article intitulé « comment cultiver le respect en entreprise », le rédacteur du blog www.rellance.fr les évoque ; nous les résumons :
Le respect fidélise :
Il optimise les qualités de chacun et par conséquence instaure une meilleure ambiance collective de travail ; l'irrespect à l'inverse favorise la défiance et la dévalorisation de soi et des autres.
Le respect humanise :
Être respecté, c'est être traité personnellement dans son histoire, son passé, sa formation et sa culture ; le manager doit en avoir conscience et agir en conséquence. Le respect ainsi interprété s'adresse à tout le monde (clients, employés, stagiaires de passage) et ne doit pas faire l'objet de choix intéressés de la part du manager.
Le respect dynamise :
Du seul point de vue productif, le respect est plus dynamique que l'obéissance absolue. En effet des employés respectés se montrent enthousiastes, et apparaissent alors comme la meilleure promotion de l'entreprise. A l'heure des générations y et z ce dernier point est décisif.

Bibliography

/ Fede conference

19.11
2019

Respect
in the workplace

Books

- *Respect : des patrons inspirants pour un monde meilleur*, Anne Genin, Clémence Blanc (ed.), Paris: Flammarion, 2018
- *La philosophie au secours du management*, Patrick Errard (ed.), Paris: Odile Jacob, 2015
- *Comment respecter les autres et se respecter soi-même en communication : les fondements d'une éthique relationnelle,* Francis Zuin (ed.), Paris: Lanore, 2010
- *Se respecter et respecter les autres,* Agnès Payen de la Garanderie (ed.), Paris: Jouvence, 2008
- *Le petit livre du respect,* Jean Gastaldi, (ed.), Paris, 2006

Reviews

- *Question(s) de management, no. 24 : Question(s) d'éthique et de prospective,* Paris: I.M.C.F, 2019
- *Question(s) de management, no. 22: Question(s) de respect,* Paris: I.M.C.F, 2018

Articles

- 'Ou est donc passé le respect au bureau ?', https://challenges.fr, Marion Perroud, 17 April 2019
- 'Questions de respect,' https://hbrfrance.fr, Richard Delaye, 11 February 2019
- 'Le respect, actif intangible de l'entreprise, bien être au travail,' https//business.les echos.fr, Richard Delaye, 2 February 2019
- 'Le respect : éloge d'une valeur d'avenir en entreprise,' www.managerattitude.fr, David Brunat, 12 January 2018

Bibliographie

/ Journée d'études

19.11
2019

Le respect
dans l'entreprise

Livres

- Respect : des patrons inspirants pour un monde meilleur, Anne Genin, , Clémence Blanc,ed Flammarion, paris 2018.
- La philosophie au secours du management, Patrick Errard, ed Odile Jacob, paris 2015
- Comment respecter les autres ets e respecter soi -même en communication- les fondemnts d'une éthique relationnelleFfrancis Zuin,ed Lanore paris 2010
- Se respecter et respecter les autres , Agnès Payen de la Garanderie ; ed jouvence, paris 2008
- Le petit livre du respect ,Jean Gastaldi, ed Rocher, paris, 2006

Revue

- Questions de management question (s) d'éthique et de prospective N°24 , ed I.M.C.F, paris 2019
- Question (s)de management n°22, question de respect, ed I.M.C.F, paris 2018

Articles :

- « Ou est donc passé le respect au bureau ? »https://challenges.fr, Marion Perroud, 17 avril 2019
- « Questions de respect » https://hbrfrance.fr, Richard Delaye, 11 février 2019
- « Le respect, actif intangible de l'entreprise, bien être au travail, « https//business.les echos.fr, richard Delaye, 2 février 2019
- «le respect : éloge d'une valeur d'avenir en entreprise », www.managerattitude.fr, David Brunat, 12/01/2018

/ THIERRY JADOT: THE 2019 CONFERENCE SPONSOR

/ FEDE conference

19.11 2019

Respect in the workplace

Thierry Jadot, CEO of Dentsu Aegis Network France, Turkey and MENA, lecturer at Sciences Po, member of the Institut Montaigne and the administrative board of Médiamétrie, will be sponsoring the FEDE Conference of 19 November.

A graduate of Sciences Po and HEC, Thierry Jadot has directed one of the main branches of the Japanese communications giant Dentsu since 2012. The author of a number of books, he has for several years now been using his knowledge and skills to advance education, culture and healthcare.

After several long stays in China, where he taught French, and South America, where he worked for PSA-Peugeot-Citroën and managed the Argentinian branch of Euro-RSCG, on his return to France in 2003 Thierry Jadot took up the reins of the EMAP France group (Sport Auto, Auto Plus, Auto-Journal and others). He went on to become European and Emerging Markets Executive Vice-Director (Starcom MediaVest) for the Publicis group.

As CEO of Dentsu Aegis Network France, Turkey and MENA – a communications group with over 1300 employees in France – Thierry Jadot has acquired a comprehensive vision of digitalisation and its enormous impact on the marketing sector and the organisation of companies and institutions.

He explored these monumental transformations in his book L'Eté numérique, where he wrote, back in 2014: 'Our task is to approach the digital revolution from the perspective of both short-term (the market) and long-term (strategy) management. To do this we must think up new forms of management that prioritise speed and intelligence.'

/ THIERRY JADOT : PARRAIN DE LA JOURNEE D'ETUDES

/ Journée d'études

19.11
2019

Le respect
dans l'entreprise

Thierry Jadot, Président de Dentsu Aegis Network France, Turquie & MENA, maître de conférences à Sciences Po, membre de l'institut Montaigne et du conseil d'administration de Médiamétrie, sera le parrain de la journée d'études du 19 novembre.

Diplômé de Sciences Po et de HEC, Thierry Jadot dirige depuis 2012 l'un des principaux groupes de communication intégrée français, filiale du géant japonais Dentsu. Il a publié plusieurs ouvrages et met depuis de nombreuses années son savoir-faire au service de l'éducation, la culture et la santé.
Après des séjours en Chine, où il a enseigné le Français, ainsi qu'en Amérique du sud, où il a travaillé pour PSA-Peugeot-Citroën et dirigé la filiale argentine d'Euro-RSCG, Thierry Jadot revient en France en 2003 et prend les commandes du groupe Emap (Sport Auto, Auto Plus, l'Auto-Journal...). Il rejoindra par la suite le groupe Publicis comme Vice-Président Europe et Marchés émergents de Starcom MediaVest.
En tant que Président de Dentsu Aegis Network France, Turquie & MENA, groupe de communication comptant plus de 1300 collaborateurs en France, Thierry Jadot a acquis une vision exceptionnelle quant à la transformation numérique et son profond impact sur les métiers du marketing mais également sur l'organisation des entreprises et institutions.

Cette mue vitale, Thierry Jadot l'a notamment étudiée dans son ouvrage L'Eté numérique, dans lequel il écrivait déjà en 2014 « Notre enjeu est d'inscrire la révolution numérique dans le pilotage combiné du temps court — celui du marché — et du temps long — celui de la stratégie — en imaginant de nouvelles formes de management qui donnent priorité à la rapidité et à l'intelligence. »

SPEAKERS:

Le parrain : Thierry Jadot :
PDG de Dentsu aegis Network France, Turquie, et mena (Middle East and North Africa) ; maître de Conférences à l'Institut d 'études Politiques.

Nicolas Becqueret :
docteur en information/ communication (psychologie sociale et sémiologie) ; directeur général de l'école e-art sup, auteur.

Jean-Louis Bischoff
habilité à diriger des recherches, docteur en philosophie, directeur de la recherche à la FEDE, enseignant, auteur

Antony Mahe :
docteur en sociologie, directeur des études au sein du cabinet de tendances Eranos, membre du collège d'experts de la FEDE, enseignant.

Jean François Petit :
habilité à diriger des recherches, docteur en philosophie ,diplômé en sciences politiques, maitre de conférences à l'Institut Catholique de Paris, membre du conseil scientifique de la FEDE, auteur

Soleen Thomas :
habilité à diriger des recherches, docteur en philosophie ,diplômé en sciences politiques, maitre de conférences à l'Institut Catholique de Paris, membre du conseil scientifique de la FEDE, auteur

INTERVENANTS

Le parrain : Thierry Jadot :
PDG de Dentsu aegis Network France, Turquie, et mena (Middle East and North Africa) ; maître de Conférences à l'Institut d 'études Politiques.

Nicolas Becqueret :
docteur en information/ communication (psychologie sociale et sémiologie) ; directeur général de l'école e-art sup, auteur.

Jean-Louis Bischoff
habilité à diriger des recherches, docteur en philosophie, directeur de la recherche à la FEDE, enseignant, auteur

Antony Mahe :
docteur en sociologie, directeur des études au sein du cabinet de tendances Eranos, membre du collège d'experts de la FEDE, enseignant.

Jean François Petit :
habilité à diriger des recherches, docteur en philosophie ,diplômé en sciences politiques, maitre de conférences à l'Institut Catholique de Paris, membre du conseil scientifique de la FEDE, auteur

Soleen Thomas :
habilité à diriger des recherches, docteur en philosophie ,diplômé en sciences politiques, maitre de conférences à l'Institut Catholique de Paris, membre du conseil scientifique de la FEDE, auteur

Federation for EDucation in Europe
Fédération Européenne Des Écoles

INGO holding participatory status with the Council of Europe
OING dotée du statut participatif auprès du Conseil de l'Europe

FEDE - Rue du Rhône, 114 - 1204 Genève - SUISSE
www.fede.education - fede @fede.education

Copyright © 2018 FEDE | Photo Credit Shutterstock.com
Do not litter on the public area | Ne pas jeter sur la voie publique