

# LES HISTOIRES



CLOTILDE CASSOT

directrice de Limoges Tourisme

Participante ENTRACT & LIMOGES ACT

D'où es-tu partie, en termes de QVT et de posture de manager ?

Je suis partie d'une prise de conscience (heureuse) de mes limites dans le management et ma manière d'impliquer les salariés de l'OT et d'une volonté de les rendre libre-acteurs de leur parcours professionnel et libres-inventeurs de leur métier de demain.

Pourquoi as-tu voulu te lancer dans l'aventure ?

Pour me rendre aussi moi-même plus libre, pour avoir du soutien et de l'aide dans des difficultés que je savais être partagées par d'autres collègues managers. Pour être parfaitement cohérente avec ma conviction que le travail, qui contrairement à l'art, ne peut être un cheminement individuel. Était-ce bien une histoire de volonté ? une incapacité à se voiler la face ? une capacité à voir les choses en face ?

Ce que ça t'a apporté...

De la joie, plus d'envie, plus de liberté, des doutes, des remises en question essentielles mais sans jamais de remise en cause, plus de curiosité aussi.

La QVT, pour toi, un an après, c'est...

De la cohérence dans mon parcours professionnel, avec ma raison d'être professionnelle qui est de créer des connexions entre les personnes et les territoires, des connexions intérieures qui permettent aux individus d'apprendre d'eux même au contact des autres et cela même au travail. Une équipe plus soudée (même en cas de désaccord) et des administrateurs impliqués. Un cercle de personnes tournées vers un centre d'intérêt commun.

Et la QVTT, alors ?

La QVT et la QVTT sont pour moi indissociables... Le salarié et l'entreprise s'envisagent dans un écosystème à ce jour encore très territorialisé. Les déplacements domicile-travail, l'accessibilité aux services publics, à des pratiques et des relations associatives, culturelles, sportives jouent indéniablement sur le sentiment de bien-être d'un salarié sur un territoire qui va s'y sentir « connecté ». Une entreprise ne peut ignorer cette empreinte du territoire et peut même en faire un véritable atout. Approprié par une collectivité, ce « bien être territorial » est source d'attractivité et un moyen pour fidéliser et développer les talents en ouvrant pourquoi pas sur des parcours professionnels inter-entreprises.

La suite ?

Essayer de prévoir sans présager. Et peut être grandir dans un autre cercle... pas nécessairement plus grand mais toujours connecté à d'autres cercles ?



## LAURENT DUQUERROY

Culture & People Manager chez Tripnity

Participant LIMOGES ACT

D'où es-tu parti, en terme de QVT et de posture ?

Chez Tripnity, la QVT est un sujet adressé de longue date. Les portes d'entrée à la QVT sont multiples. Tripnity utilise toutes les occasions à sa portée pour travailler sur la QVT : prévention des RPS, confort dans les locaux, reconnaissance au travail, formations à la CNV (Communication Non-Violente) pour une meilleure hygiène relationnelle, la possibilité offerte à tout le monde de donner sa voix à notre gouvernance participative, l'équilibre perso-pro travaillé en conscience avec les collaborateurs, l'instauration de l'intelligence collective comme mode collaboratif, le travail sur l'employabilité des collaborateurs notamment via notre programme interne de formation (5000 €/an de budget personnel à dépenser pour ses formations selon ses envies) et bien d'autres choses encore. C'est à travers chaque geste quotidien de tous les collaborateurs que Tripnity cherche à expérimenter sur la QVT. La QVT chez Tripnity n'est pas un sujet parmi d'autres : c'est la fondation que nous proposons pour structurer et solidifier ensemble notre entreprise. Les cartes ont été rebattues depuis l'hiver 2020. La crise environnementale dont le covid n'est qu'un symptôme, bouleverse profondément notre réflexion. Il est devenu évident pour nous qu'une entreprise seule n'a plus suffisamment de leviers à sa portée pour travailler sur la QVT. Le territoire est devenu la clef principale de transformations sociales et sociétales que nous appelons de nos vœux. Nous sommes convaincus que c'est en unissant nos forces avec d'autres bonnes volontés que nous serons en mesure de changer ce qui doit l'être afin de placer la QVT au sommet de nos priorités.

Pourquoi as-tu voulu te lancer dans le parcours LIMOGES ACT ?

Il est urgent d'agir et de créer de nouvelles alliances. LIMOGES ACT est l'une de ces alliances. LIMOGES ACT offre une opportunité exceptionnelle à des entreprises d'unir leurs forces. Le monde ne sera pas sauvé par les entreprises et en même temps, sauver le monde ne pourra pas se faire sans les entreprises. Un groupe d'entreprises peut décider de partager des ressources, il peut décider de partager des expérimentations et il peut décider de construire un projet destiné à replacer la QVT à sa juste place. Un tel projet est inspirant pour les collaborateurs et leurs familles, il est porteur d'attraction pour le territoire, il est porteur de fantastiques opportunités pour les entreprises. Un groupe d'entreprises peut s'unir afin de proposer un paradigme nouveau et des grandes innovations managériales et sociétales qu'aucune autre structure ne peut porter. Quoi de plus motivant que de participer à un tel projet ?

Ce que ça t'a apporté

LIMOGES ACT est une respiration qui donne de la hauteur. Pouvoir échanger et expérimenter avec d'autres personnes très engagées est source d'inspiration et de motivation. Libérées de toute compétition, les entreprises de LIMOGES ACT ont pu s'apporter un soutien mutuel notamment via un codéveloppement et elles peuvent partager leurs expérimentations librement. Cette liberté est source de créativité. Des idées nouvelles sont nées, des synergies nouvelles sont imaginées. C'est enthousiasmant et porteur d'espoir dans le but de construire quelque chose d'encore plus ambitieux ●●●



La QVTT pour toi, un an après

LIMOGES ACT m'a permis d'espérer un changement d'échelle. D'une vision exclusivement interne au sein de Tripnity, je prends conscience que des entreprises qui s'unissent créent de fait un écosystème favorable pour l'éclosion d'innovations managériales majeures. Constaté que d'autres entreprises expérimentent également sur le sujet de la QVT me permet de voir d'immenses possibilités à une échelle bien plus grande qu'une simple entreprise : engager le territoire par l'intermédiaire des entreprises qui y résident me paraît être la bonne échelle pour faire éclore une transformation qui sera bénéfique à tout le monde.

Un an après, je crois possible certaines transformations que je n'osais même pas imaginer.

La suite?

Plus de prises de conscience, plus d'engagements, plus d'expérimentations, plus d'entreprises participantes. Au-delà des personnes déjà impliquées, créer des immersions au sein des entreprises, créer des «task force» dans chaque entreprise qui se rencontrent et collaborent quelles que soient leurs entreprises, ouvrir les portes de nos entreprises aux collaborateurs des autres entreprises partenaires, partager des expérimentations inter-entreprises, bousculer nos croyances et casser tous les silos, casser même les silos constitués de nos entreprises entre elles. Que se passera-t-il quand nos entreprises ouvriront leurs portes à des collaborations désintéressées sur le sujet de la QVT ? Je suis curieux de le découvrir.



CHRISTIANE BOUA

**Responsable relations publiques et actions culturelles  
et délégué du personnel des Francophonies**

Participante LIMOGES ACT

D'où es-tu partie, en termes de QVT et de posture ?

Je partais d'un peu loin. Je n'avais jamais entendu parler de «QVT» en tant que telle, mais les questions de bien-être au travail, et de bien être tout court ont émergé chez moi, il y a en gros 5 ans, quand je suis arrivée à Limoges. Sur les méthodes de QVT appliquées au monde de l'entreprise («team building» et post-it... ;-), j'étais TRÈS sceptique, mais pas fermée... je crois. J'ai fait un peu de chemin et suis devenue très curieuse !

Pourquoi as-tu voulu te lancer dans l'aventure ?

Cela n'a pas été une volonté de ma part au départ, mais celle de ma collègue/cheffe Béatrice Castaner, mon binôme dans l'aventure. Elle m'a proposé de participer, particulièrement parce que j'étais devenue depuis peu déléguée du personnel. Pour elle, il était évident que ces questions devaient faire partie de la réflexion générale sur notre «politique du/de la salarié·e» en interne. J'étais tout à fait d'accord sur l'idée et je l'ai suivie.

Ce que ça t'a apporté...

Ça m'a décalé de mes a priori de départ, amené à réfléchir «le concept», l'idée de la qualité de vie au travail (qu'est-ce que cela veut dire concrètement ? quels fondements et quelles évolutions ? ) et surtout les méthodes d'intelligence collective et tout ce qui facilite, favorise l'expression et la parole, individuelle et collective.

La QVTT, pour toi, un an après, c'est...

Dans l'idée, un outil intéressant et innovant de développement d'un territoire. Dans les faits, je me questionne sur sa faisabilité, s'il n'y a pas ou peu de volonté politique... à suivre et à creuser !

La suite ?

Les bonheurS au travail et ailleurs !



DELPHINE CAMILLERI

Directrice Communication Interne  
et Relations Extérieures du Groupe Legrand

Participante LIMOGES ACT

D'où es-tu partie, en termes de QVT et de posture ?

La QVT est une des obsessions de tout Directeur de Communication Interne.

C'est un objectif qui a toujours été inscrit dans ma feuille de route chez Legrand et j'ai toujours eu la volonté d'orienter mes actions de communication dans le but aussi d'améliorer l'expérience collaborateur, et donc leur qualité de vie au travail.

Pourquoi as-tu voulu te lancer dans l'aventure LIMOGES ACT ?

L'idée d'un regroupement de profils issus de secteurs d'activité complètement différents dans le but de réfléchir à l'amélioration de la QVT sur le territoire m'a séduite. Le partage de bonnes pratiques est en effet toujours enrichissant et pouvoir bénéficier de murs de rebonds très utile.

Ce que ça t'a apporté...

Cela m'a apporté un temps de recul, une parenthèse de bonne humeur propice à la réflexion, aux échanges et aux regards croisés.

La QVT/T, pour toi, un an après, c'est...

C'est une fin en soi pour les entreprises de notre territoire ; elle doit s'imposer comme posture à tenir pour toutes celles et ceux qui auraient envie d'entreprendre en Limousin / (Nouvelle Aquitaine ?) parce que c'est un atout d'attractivité unique.

La suite ?

Une charte ? un label ? Je pense qu'on a déjà beaucoup écrit ensemble sur la suite à venir... Je serai ravie de pouvoir poursuivre l'aventure aux côtés de l'équipe qui a démarré cette réflexion.



## EMMANUELLE LAVERNHE

Directrice de l'office de tourisme Coeur du Bassin d'Arcachon

Participante ENTRACT

### L'ENTRACT, en 3 mots

Une aventure, parce qu'on rencontre d'autres directeurs, on rencontre l'équipe de la Mona. Humaine, parce que l'humain est au cœur de la relation et de ce programme. Enrichissante parce que ça nous fait vraiment évoluer sur nos propres pratiques et avoir de nouvelles postures. Le fait d'avoir à la fois des temps en présentiel, et distancié, du coaching individuel, du coaching collectif, c'est aussi cela qui crée la richesse.

### Ce que cela t'a apporté

D'abord une introspection personnelle, qui permet d'évoluer sur sa propre posture. Cela a ensuite forcément eu des impacts sur l'équipe. Aujourd'hui, l'équipe est complètement convaincue que la QVT n'est pas l'apanage du manager mais chacun est maître de sa propre QVT. C'est ce que l'ENTRACT a permis, d'après les retours que j'ai pu avoir de l'équipe.

Aujourd'hui, l'équipe s'engage envers elle-même, elle s'engage à maintenir un climat de confiance et de bienveillance, à toujours donner du sens à son travail, à pouvoir concilier vie pro et vie perso, à prendre en compte sa santé. Ce sont des choses qu'on a écrites. La QVT est devenue un élément stratégique dans les enjeux de notre mandature 2021-2026, elle est clairement affichée avec des engagements envers nous-mêmes, envers le territoire, les socioprofessionnels, les décideurs. Cela va se décliner sur tous les pans de notre office de tourisme. Cela a été validé par nos élus car on a une équipe derrière qui a bossé sur ses valeurs et qui est en phase avec le cap fixé. L'ENTRACT a été un accélérateur.

### Le mot de la fin ?

Je dirais aux managers de foncer ! C'est une aventure, ça permet d'être aligné avec soi. Soit on est jeune manager et on se dit qu'il y a de nouvelles pratiques qui existent. Soit on est manager "entre deux" et on se dit qu'il reste encore 20 ans et l'on peut voir les choses différemment. Ce n'est pas une formation, c'est un programme, un parcours, c'est riche, allez-y !