



LIMOGESACT



JARDIN POUR TOUS
CULTURES & RÉCOLTES
PARTAGÉES

LIMOGES !

Youhou!



LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL (QVT) DANS LES ENTREPRISES, EN GÉNÉRAL C'EST LA CÉRISE SUR LE GÂTEAU. ON S'EN OCCUPE QUAND ON A LE TEMPS, S'IL Y A UN BURN-OUT OU UNE OBLIGATION LÉGALE.



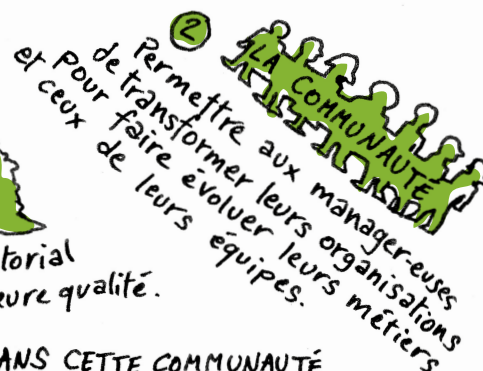
POURTANT, LE 17 JANVIER 2020, À LIMOGES, 7 "TOP-MANAGER-EUSES" PRENNENT LES DEVANTS ET CALENT UNE PAUSE DANS LEUR PLANNING POUR SE LANCER DANS UN PARCOURS EXPÉRIMENTAL BAPTISÉ "LIMOGES ACT". UN AN APRÈS ILS & ELLES SERONT 9 À DÉCIDER DE NE PAS S'ARRÊTER LÀ !



Christiane rejoint Béatrice au 3^{ème} rendez-vous.

... et Philippe, invité pour témoigner au 2^{ème} R.V., rejoint le groupe!

"LIMOGES ACT", PARCE QUE ÇA CONCERNE 8 STRUCTURES LIMOGEAUDES ET "A.C.T." POUR "AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL. ET L'ACTION". LE BUT: ABORDER LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL SELON UNE TRIPLE APPROCHE



LES MANAGER-EUSES EMBARQUÉES DANS CETTE COMMUNAUTÉ APPRENANTE ONT EN COMMUN UNE CERTAINE LIBERTÉ D'ACTION ET UNE RECHERCHE DE TRANSFORMATION. C'EST CLOTILDE CASSOT, DE L'OFFICE DE TOURISME (OT) QUI A FAIT LE CASTING.



ELLE A FORMULÉ ET COORDONNÉ CE PROJET AVEC FLORENT GUITARD ET CHARLOTTE EMERY, DE LA MONA, QUI ANIMENT LE PARCOURS AVEC MATHILDE DAULON ET LE CONÇOIENT AVEC UNE ÉQUIPE PÉDAGOGIQUE. L'ARACT ACCOMPAGNE LE TOUT BIEN SÛR.

Limoges a une réputation pas à la hauteur de son potentiel, une histoire sociale forte, un label "ville créative" UNESCO...

Bon endroit pour expérimenter!



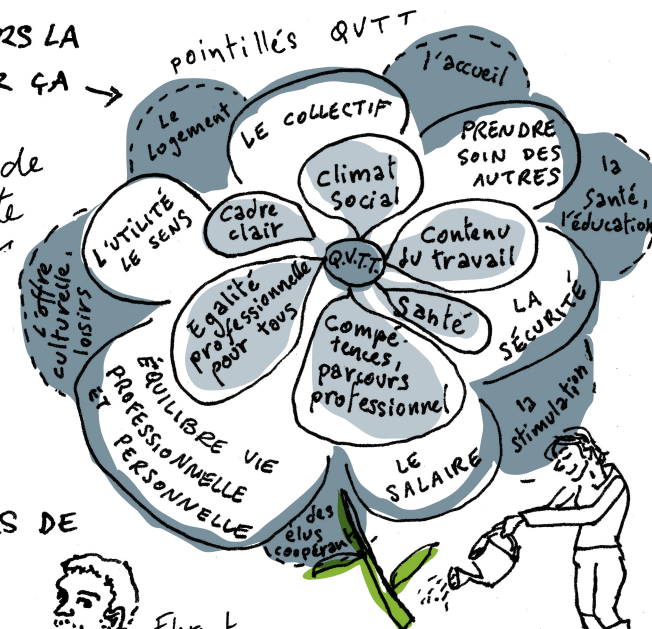
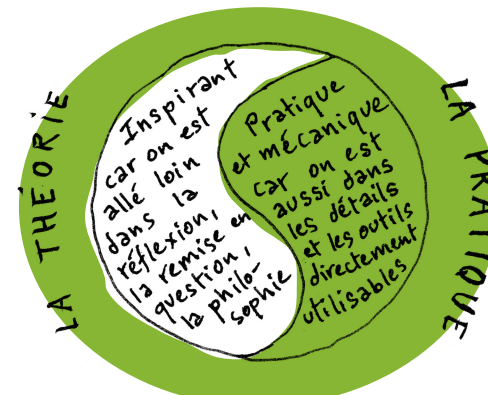
La Q.V.T. c'est pas la cerise du gâteau, c'est la farine!

SI ON PART DE LA QVT POUR ALLER VERS LA QVTT, EN THÉORIE, ÇA PEUT DONNER ÇA

Sachant que le centre de cette fleur Q.V.T. reflète surtout les réponses des managers-euses Si on interroge les salarié-es on a

- 1 Équilibre vie pro/vie perso
- 2 Travail intéressant
- 3 Bonne ambiance

EN PRATIQUE, ÇA SE CONSTRUIT LORS DE CETTE ANNÉE D'EXPÉRIMENTATION.



Avec l'équipe pédagogique, on a construit ce parcours selon les principes de l'intelligence collective.

On pose un cadre bricoleur et on expérimente.

LA MONA ASSURE UN SUIVI INDIVIDUEL ET ORGANISE DES TEMPS D'ÉCHANGES OÙ LE GROUPE FIXE DES OBJECTIFS, INDIVIDUELS ET COLLECTIFS. IL Y A DU COACHING, DES APPORTS MÉTHODOLOGIQUES ET LA FABRICATION D'OUTILS COLLECTIFS. LES MANAGERS DOIVENT ACCEPTER DE LÂCHER PRISE, OBSERVER, ESSAYER...

LÀ DESSUS: UN VIRUS S'INVITE DANS LE PAYSAGE.

LA PAUSE, EN FAIT, S'IMPOSE À TOUT LE MONDE.

LA Q.V.T., EN FAIT, C'EST CENTRAL.

LE LIMOUSIN, EN FAIT, C'EST ATTRACTIF.

LOIN DE S'ARRÊTER, LIMOGES ACT S'ADAPTE, APPORTE DU SOUTIEN, DU RECUL, DE NOUVELLES FAÇONS D'ÊTRE ET DE FAIRE... LA DYNAMIQUE COLLECTIVE EST LÀ.



LE COLLECTIF FONDATEUR SOUHAITE CONTINUER DE TRAVAILLER CE TERREAU, LE PARTAGER EN INTERNE AU SEIN DE LEURS STRUCTURES, FAIRE GERMER DES ACTIONS ET ASSOCIER PARTENAIRES ET INSTITUTIONS À SES RÉFLEXIONS.

CE QUI S'EST CONSTRUIT À LIMOGES DURANT CES 12 MOIS NE DEMANDE QU'À ESSAIMER SUR D'AUTRES TERRITOIRES. LA QVTT C'EST POLITIQUE, AU SENS NOBLE. UNE PAUSE INSPIRANTE QUI A DÉJÀ COMMENCÉ À CHANGER LES CHOSSES DANS LE TRAVAIL DES MANAGER-EUSES, DES ORGANISATIONS... ET QUI DONNE ENVIE DE CHANGER LE MONDE!

LIMOGES ACT C'EST QUOI ?

Limoges Act, c'est une communauté apprenante de manager·euse·s d'entreprises limougeaudes, réunie pour expérimenter la qualité de vie au travail territoriale (QVTT). Ensemble, ils développent une meilleure qualité de vie au travail pour améliorer le cadre de vie, l'emploi et l'attractivité de leur territoire. Le parcours initial comprend 8 actes animés par une équipe pédagogique pluridisciplinaire, auxquels s'ajoutent des temps forts pour mieux se connaître, construire le collectif, mener des actions collectives et célébrer.

LIMOGES ACT C'EST QUI ?

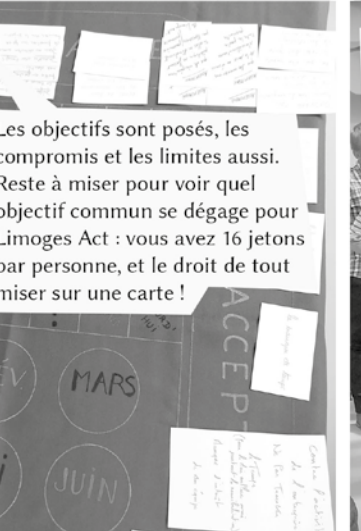
Limoges Act 2020 a rassemblé des manager·euse·s de 8 entreprises de Limoges : Tripnity, Legrand, Celios, l'Opéra de Limoges, Les Francophonies, l'Hôtel Ibis Centre, le Parc du Reynou et l'Office de tourisme intercommunal de Limoges, coordinateur de projet. Le parcours est accompagné par Charlotte Emery, Florent Guitard et Mathilde Daulon de la Mona et Arnaud Barillet, Hélène Harvent et Virginie Penot de l'Aract Nouvelle Aquitaine. L'équipe pédagogique se compose de Séverine Teulière, Falco Baudon, Benoît Deconchat, Sophie Nonnemacher, Axelle Minville et Magali Ménard.

POURQUOI LIMOGES ACT ?

L'évolution du monde du travail et du monde en général obligent les entreprises à repenser leurs modèles d'organisations. Ceux-ci doivent évoluer pour être en capacité de répondre aux enjeux écologiques et sociaux. Or les manager·euse·s se sentent parfois isolé·e·s pour lancer une telle politique et manquent d'échanges entre pair·e·s pour partager sur le sujet, d'où l'envie de créer un collectif d'entreprises pour aborder ce champ des possibles qu'est la QVT. Parallèlement, on constate que Limoges souffre d'un déficit d'image qui nuit à son attractivité alors même que la qualité de vie y est reconnue. Il fait bon vivre à Limoges, labellisée Ville Créative par l'Unesco, engagée dans une démarche Ville Santé Citoyenne, qui rassemble plusieurs tiers-lieux et possède une histoire ouvrière forte (ville de la création de la CGT, coopérative de l'Union...). Limoges est donc le terreau idéal pour appréhender la QVT de façon territoriale. C'est le concept de QVTT : « Qualité de vie au travail territoriale ».

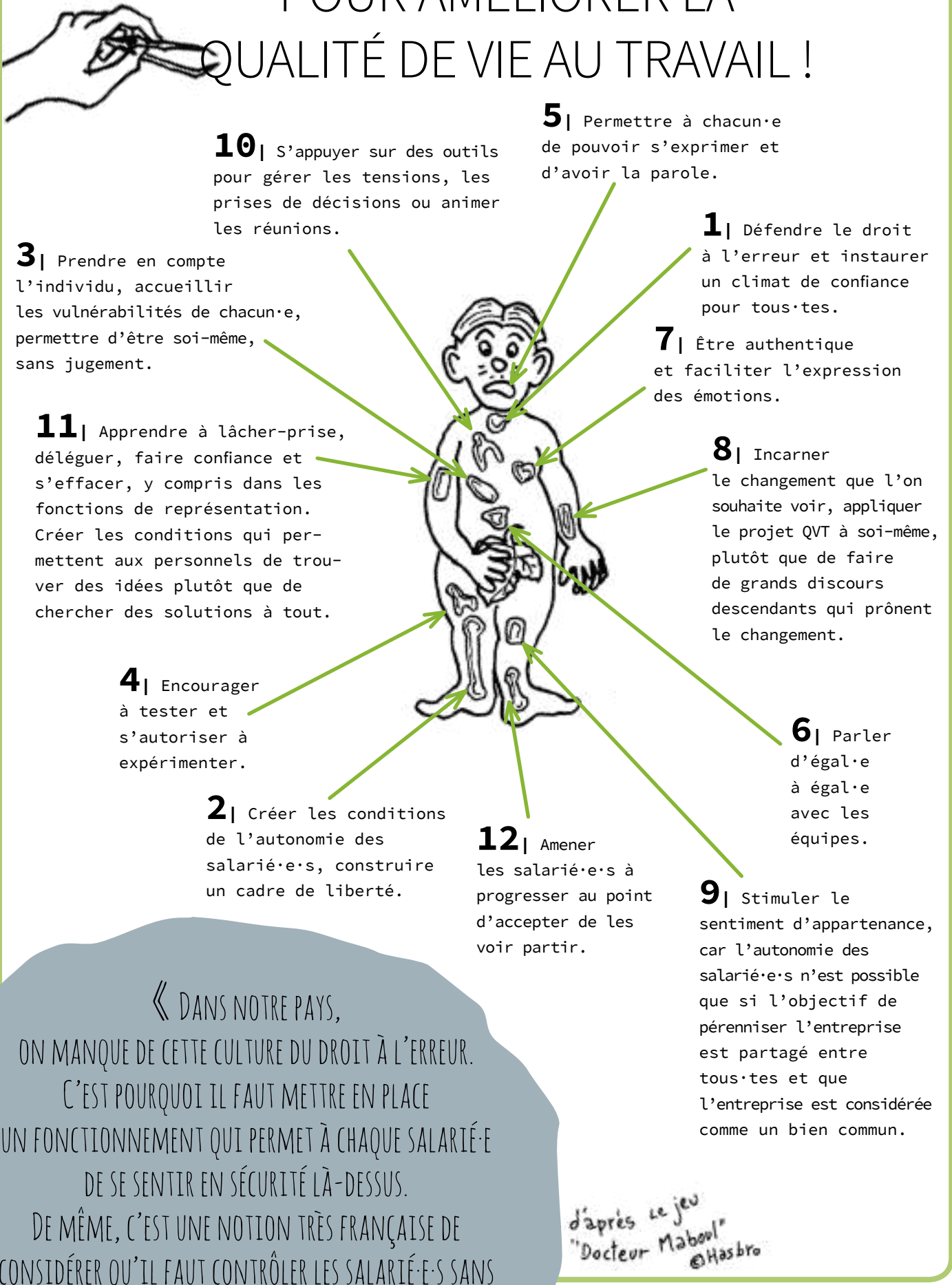
« ON SENT QU'IL SE PASSE QUELQUE CHOSE À LIMOGES SUR LA QVT »

MISER SUR LES JEUX !



MANAGERS :

12 CONSEILS DE SAVOIR-ÊTRE POUR AMÉLIORER LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL !



Sophie Nonnemacher, consultante au cabinet S&H Formation



12 ENSEIGNEMENTS DE LIMOGES ACT

1 LE TEMPS LONG, CLÉ DE LA TRANSFORMATION

Le parcours initial de 9 mois a été rallongé car 12 mois ne sont pas de trop pour revoir sa posture de manager·euse. En 3 ans, l'objectif est une transformation durable de toute l'organisation.

5 LA QVT, TOUT LE MONDE EST CONCERNÉ

On nous dit toujours : “mais comment peuvent-ils/elles échanger s'ils/elles n'ont rien en commun ?”, “et vous, comment pouvez-vous les accompagner sans connaître leurs secteurs ?”. Avec cette année de parcours, on a pu vérifier que quand on parle de conditions de travail, tout le monde se sent concerné et tout le monde peut participer.

2 LA VISIO EST UTILE, LE PRÉSENTIEL ESSENTIEL

La visioconférence permet de se réunir sur un temps court, de partager avec des personnes éloignées géographiquement et de faire intervenir de lointain·e·s intervenant·e·s. Mais la présence est essentielle dans un parcours centré sur l'humain. C'est ainsi que se construit la confiance et que naît l'entraide.

2 LA TRANSFORMATION DÉMARRE PAR L'INTROSPECTION

“Il n'est pas possible de construire du commun sans solliciter le meilleur de soi-même” J. Spiegel, voilà pourquoi le parcours démarre par l'introspection du manager·euse. C'est une fois les motivations et les craintes de chacun·e identifiées que naissent les solutions, individuelles et collectives.

6 L'INTELLIGENCE COLLECTIVE FAIT ÉMERGER DES SOLUTIONS ADAPTÉES

Nous avons acquis la conviction que tout être humain est positif et créatif. Il y a ensuite des pratiques qui stimulent l'intelligence collective, d'autres qui l'étouffent. Les pratiques stimulant l'intelligence collective font émerger des solutions satisfaisantes, non parfaites mais adaptées au collectif.

10 CE QUI COMPTE NE PEUT PAS TOUJOURS ÊTRE COMPTÉ, ET CE QUI PEUT ÊTRE COMPTÉ NE COMPTE PAS FORCÉMENT.*

On nous demande souvent un bilan chiffré. “Et concrètement, ils ont fait quoi ?”. Eh bien, concrètement, ils/elles ont réfléchi, ils/elles se sont transformés, ils/elles ont causé, ils/elles ont travaillé différemment avec leurs équipes, ils/elles ont modifié leur comportement. Comment ça, ce n'est pas concret ? *Einstein

3 LA DIVERSITÉ EST SOURCE DE CRÉATIVITÉ

Quand on fait parler des manager·euse·s du même secteur, une “limite” se crée. Elle est liée au fait de se comparer avec une situation similaire. Elle génère aussi de la concurrence et limite l'entraide. Ce verrou saute avec des situations complètement différentes. Et c'est valable tant pour les communautés de manager·euse·s que pour les équipes de salarié·e·s.

7 L'ACCOMPAGNEMENT À LA TRANSFORMATION, C'EST SUR-MESURE

Des formations de 2 jours en inter-entreprises ne sont pas suffisantes pour se transformer. Nous avons pu vérifier la différence. Au-delà du temps, la transformation est permise par une alternance de formats, par un accompagnement à la fois individuel et collectif, et par des méthodes pédagogiques stimulant les intelligences multiples et collectives.

11 INTÉGRER LES ÉQUIPES ET LES ÉLU·E·S DÈS LE DÉMARRAGE

L'année 1 est le parcours manager·euse, mais il est indispensable que les équipes soient intégrées au projet et que la volonté de s'engager dans une telle transformation soit à minima expliquée, au mieux partagée. Et c'est pareil pour les décideur·se·s.

4 LA RESSOURCE PREMIÈRE EST L'ENVIE

“Chez moi, c'est différent”. Oui, c'est différent, car chaque situation est différente. Non, ça ne veut pas dire que c'est impossible chez toi. Avec 8 organisations différentes, nous avons avancé sur des projets variés. Ce qui se joue dans les transformations personnelles et organisationnelles, c'est d'abord l'envie de faire autrement.

8 ON N'ESSAIE PAS AVANT D'AVOIR RÉCOLTÉ

Et les autres territoires, c'est pour quand ? Et bien, pas tout de suite. Parce qu'une graine qu'on sème met longtemps à pousser et qu'on a besoin d'observer les premiers effets et identifier les bons leviers avant d'essaimer.

12 LA QVT, C'EST POLITIQUE

Le rôle de la politique est “d'organiser l'espace entre les humains”, d'après Hannah Arendt. Construire une organisation basée sur la qualité de vie au travail serait donc un acte politique. Si l'on pousse loin la participation des salarié·e·s et le partage de la gouvernance, le pouvoir est redistribué. Il n'appartient donc plus uniquement au politique. La scission technique = exécutant / politique = décisionnaire n'a plus lieu d'être. Chacun·e sa place, chacun·e ses rôles, chacun·e y trouve du sens. Utopie ?

Les participant-es au LIMOGES ACT ont senti le besoin, à mi-parcours, d'élaborer une charte de fonctionnement interne. Rédigée collectivement, elle est une base pour les membres actuels et futurs de ce parcours de formation à la QVT.

POURQUOI CETTE CHARTE ?

Cette Charte est une contribution à l'amélioration de la Qualité de Vie au Travail pour les entreprises du territoire. Elle est destinée à clarifier le fonctionnement du groupe et du «bien travailler ensemble». Cette Charte donne de l'énergie et de l'élan au groupe. Elle propose une sécurité collaborative. Enfin, cette Charte crée les conditions d'une ouverture sur l'ensemble du territoire aux questions de Qualité de Vie au Travail.

DES RENDEZ-VOUS RÉGULIERS & UNE GOUVERNANCE PARTAGÉE

4 rencontres saisonnières par an sont programmées pour réunir tout le collectif, ainsi que d'autres temps réguliers et récurrents. Diverses formes juridiques sont possibles pour formaliser le projet, mais quelle que soit la forme choisie, la gouvernance sera partagée et un comité des membres sera chargé des intégrations et des sorties. Les décisions stratégiques seront prises au consentement. Concernant le financement, c'est l'animation qui sera prioritaire dans le budget, afin de former et accompagner les membres du collectif, fédérer et coordonner le groupe, organiser des événements, communiquer et faire grandir le collectif, documenter et créer un centre de ressources, et bien-sûr oeuvrer pour que la QVT se concrétise à Limoges.

ENGAGEMENT DES MEMBRES

La Charte engage moralement, vis-à-vis de soi et des autres, à :

- l'assiduité, notamment par la présence aux rencontres saisonnières
- la confidentialité sur les individus/la situation de leur structures.
- la diffusion des pratiques et ressources à l'extérieur, pour faire connaître Limoges act et la QVT
- la cooptation de nouveaux membres,
- le partage de ses expériences et compétences dans une logique de don/contre-don,
- la contribution aux travaux,
- l'engagement dans la durée,
- l'usage des fondamentaux de l'intelligence collectives

Le niveau d'engagement peut évoluer et être variable selon les profils et les périodes de l'année. Cette charte peut être révisée à tout moment.

« 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. DES ENTREPRISES QUI S'UNISSENT CRÉENT DE FAIT UN ÉCOSYSTÈME FAVORABLE À L'ÉCLOSION D'INNOVATIONS MANAGÉRIALES MAJEURES. 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. »

Laurent, Tripnity



ET APRÈS ?

La communauté apprenante de ce parcours d'expérimentation veut aller plus loin et faire de Limoges Act un véritable réseau de structures prêtes à repenser leurs méthodes managériales pour améliorer les conditions de travail, se développer, mieux recruter et diffuser une image positive du territoire. Pour cela, elles souhaitent former leurs équipes, et pas seulement les manager·euse·s, mais aussi accueillir de nouvelles entreprises pour agrandir le réseau !

Les nouvelles structures s'engageraient dans le parcours d'initiation d'un an, avant de rejoindre le collectif.

Concrètement, le groupe souhaite maintenir des rendez-vous collectifs pour partager les avancées de chacun·e, former des groupes de travail pour avancer sur des thématiques en particulier ou lancer des expérimentations, et mobiliser des partenaires institutionnels pour travailler l'ancrage territorial.

Un
programme
coordonné
par :

mona
MISSION DES OFFICES DE TOURISME
nouvelle-aquitaine

en
collaboration
avec :



Contacts : charlotte.emery@monatourisme.fr | florent.guitard@monatourisme.fr