

we advocacy

ITW avec Calypso QVT

Les enjeux de la qualité de vie relationnelle au travail



A l'occasion de la mise en place d'un partenariat entre we advocacy et Calypso QVT, nous avons pris le temps d'échanger avec les fondatrices et dirigeantes de cette belle organisation : Marie-Anne Perrey et Nathalie Martinez sur leur expertise en **QVT comme Qualité de Vie au Travail** ainsi que sur leur aventure avec : Calypso QVT.

-01- Présentation des Calypso QVT

Marie-Anne: Calypso QVT est née il y a 15 ans avec un positionnement de départ sur **la prévention des risques psychosociaux**.

Les risques psychosociaux concernent tout ce qui impacte la santé mentale des collaborateurs au travail.

Finalement, les pratiques professionnelles, la législation et bien sûr les besoins des entreprises évoluant, nous nous sommes progressivement orientés sur **l'amélioration de la qualité de vie au travail**. C'est relativement le même sujet, la santé mentale au travail, mais abordé différemment. En effet, nous avons davantage travaillé sur ce qui fait **levier dans l'entreprise** plutôt que de se focaliser uniquement sur la notion de risques.

Ce sont deux approches complémentaires : d'un côté une approche sur l'évaluation et la maîtrise des risques, que l'on propose toujours d'ailleurs, et d'un autre côté une **approche** purement **QVT** avec une vision sur tout ce qui fait ressource dans l'entreprise.

Cela veut dire que nous analysons ce qui fonctionne au sein de l'entreprise pour potentialiser sur les leviers qui vont finalement faciliter **la vie au travail, le confort des individus et l'efficacité organisationnelle**. Nous avons une approche systémique, car nous analysons l'ensemble des paramètres aussi bien pour l'organisation que pour les individus qui la composent.

Aujourd'hui, la spécificité de Calypso en matière de QVT porte sur **la qualité de vie relationnelle au travail**. Nous ne prenons pas la QVT au sens large avec, par exemple, tout ce qui est lié au bien-être, à l'aménagement des espaces de travail..., etc. Notre approche est vraiment centrée sur **les relations au travail** et sur la **notion de lien** entre les individus.

Voilà la philosophie de Calypso QVT dans les grandes lignes. Ensuite, nous déclinons nos interventions de manière assez large en fonction des besoins, que ce soit pour du diagnostic, de l'accompagnement ou de la formation.



15 ans
d'existence



La QVT
relationnelle



Réseau de
consultants
en France

-02- Qui porte le projet

Portrait des fondatrices

Marie-Anne : Lors de la création de Calypso, je parlais donc des risques psychosociaux. Si je m'y suis intéressée, c'est parce que des médecins du travail sont venus me solliciter. Il y avait un manque de compétences sur les problématiques liées à **la santé mentale au travail**.

Je suis psychologue du travail de formation. A l'époque, je gérais aussi une association qui avait pour ambition de promouvoir la psychologie dans les entreprises. C'est grâce à cette association que les médecins nous ont connus.

Au fur et à mesure des échanges, j'ai identifié des besoins importants sur la question de la santé mentale en entreprise. C'était il y a une quinzaine d'années. Le sujet était très peu abordé, les médecins étaient démunis, pas compétents face à des besoins grandissants. Je me suis rendu compte que ce constat dans une médecine du travail était finalement vrai partout. Cela a été moteur de la création de Calypso QVT.



Nathalie : De mon côté, j'ai un parcours complètement différent. J'ai fait des études de droit et un diplôme de criminologie entre autres. Cela a son importance parce que le droit, c'est la norme, mais il renferme l'esprit de la loi. La loi est faite pour les hommes, par les hommes. Il y a toujours un lien avec la société et c'est ce qui m'intéresse.

À la suite de mes études de droit, je suis devenu manager en entreprise auprès de deux équipes : une équipe commerciale (avec une autorité hiérarchique), puis en tant que **responsable de la communication**, je faisais travailler un **réseau interne** (avec une autorité plutôt fonctionnelle).

Finalement, plus tard, je me suis lancé dans l'entrepreneuriat en rachetant une conciergerie d'entreprise.

Au cours de mes expériences notamment en communication, j'ai pu constater tout ce qu'il est possible de faire en interne. De plus, je travaillais en étroite collaboration avec les DRH et j'ai pu relevé ainsi **l'importance du lien dans l'entreprise**.

Au travers de la conciergerie, je faisais aussi de **l'accompagnement RH**, en faisant le lien entre les personnes, stimulée par l'idéal que les DRH, Directeurs des Ressources Humaines, deviennent des Directeurs des Relations Humaines.

Cette première aventure entrepreneuriale n'a pas fonctionné, mais elle m'a notamment permis de rencontrer Marie-Anne. Nous avons des préoccupations communes en matière **d'accompagnement des salariés** et des prospects communs. Mes expériences en entreprise et comme prestataire externe m'ont confortée dans mes connaissances, mon analyse et mon approche **des problématiques organisationnelles** notamment en matière relationnelle. Ainsi, lorsque j'ai arrêté la conciergerie, j'ai rejoint le projet Calypso QVT.



-03- Comprendre les besoins en qualité de vie au travail

We ad : Est-ce qu'il y a une différence entre les grands groupes et les petits groupes ?

Nathalie : Pour moi, il n'y a pas de différence entre les petites entreprises et les grandes entreprises. Les besoins des individus sont les mêmes. Nous avons tous besoin **d'être écoutés, d'être considérés, de pouvoir progresser, de pouvoir nous développer, et de partager nos compétences.** Ces besoins sont vrais pour les collaborateurs, les managers, les décideurs.

La différence porterait, au niveau des grandes entreprises, sur **les process internes**, parfois lourds, qui s'appuient sur certaines croyances de fonctionnement. Par ailleurs, les enjeux politique ne sont pas les mêmes en fonction de la taille de l'organisation.



-04- Les interlocuteurs internes de la QVT

Marie-Anne:

Comme évoqué, historiquement, nos interlocuteurs étaient la médecine du travail. Dorénavant, ce sont les décideurs: **la direction générale ou les services RH.** Cela peut aussi arriver que la demande soit faite par l'organisme : CHSCT (le Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail).

Cela peut également être une demande de la part des **lignes managériales**, avec certains directeurs de services ou d'unités qui ont des marges de manœuvre pour faire intervenir une personne externe.

-05- Les services proposés par Calypso QVT



Marie-Anne : Nous intervenons sur 3 axes :

Les diagnostics : l'entreprise prend conscience de dysfonctionnements et cherche à comprendre les enjeux. Nous procédons à un état des lieux sur la situation de l'entreprise et celle des salariés qui la composent.

Les accompagnements : c'est la majorité de nos interventions. Cela peut être de **l'accompagnement d'une équipe** et d'un manager par exemple, car les relations entre ces deux parties sont endommagées. Dans ce cas, on va d'abord accompagner l'équipe d'un côté, puis le manager d'un autre côté. Nous arrivons à un moment à faire converger les points et à réunir les collaborateurs et leur manager. Cela veut dire aussi faire en sorte que ces deux parties puissent continuer à avancer ensemble dans un climat agréable. Nous faisons aussi de **l'accompagnement de métier**. En général, on réunit plusieurs personnes qui exercent les mêmes fonctions, qui rencontrent les mêmes problématiques et qui ont besoin à un moment donné de prendre le temps de réfléchir sur leurs **pratiques professionnelles**, de croiser les regards avec leurs pairs ou des entreprises différentes. C'est une approche complètement différente qui se développe beaucoup aujourd'hui notamment **au niveau des problématiques managériales**. Toutefois le schéma reste relativement le même, nous partons toujours d'un diagnostic avec ensuite le plan d'action de l'accompagnement qui peut être varié.

Nous proposons également de **la formation**.

-06- Les bénéfices des interventions

Marie-Anne : Les bénéfices sont directement visibles dans **la productivité** et dans **l'efficacité au travail**.

En effet, une équipe qui évolue dans la méfiance ou la défiance relationnelle, va avoir tendance à fonctionner au ralenti notamment parce que **les informations ne circulent pas**. Cela peut prendre du temps avant qu'il y ait un certain **niveau d'information et de communication fécond**, permettant le bon fonctionnement d'une équipe.

Nathalie : Une équipe qui ne va pas bien, a tendance à minorer l'impact des dysfonctionnements. Pourtant, cela génère du mal-être et engendre directement du turn-over. La première cause de départ d'une entreprise est directement liée aux **facteurs humains** et aux **relations professionnelles**.



Productivité des équipes



Efficacité organisationnelle



Optimisation de la com' interne



Baisse du turn-over

Calypso x we advocacy

We ad: Quelques mots de contexte

L'histoire entre Calypso QVT et we advocacy connaît des débuts assez drôles et originaux. C'était en hiver. Un matin, notre responsable commercial, Mathieu, croise à un feu rouge, la voiture de la société Calypso QVT. Interpellé par le sujet de la qualité de vie au travail et curieux, il prend contact sans hésiter avec Marie-Anne et Nathalie. Une première rencontre a lieu autour d'un café au Village by CA de Grenoble.

Après une succession d'échanges, le rapprochement entre nos deux sociétés s'est plus affirmé puis confirmé avec enthousiasme de la part des deux équipes.

Brièvement, chez we advocacy, nous nous sommes positionnés au fur et à mesure sur des thématiques telles que de **la qualité de vie au travail** en proposant via notre plateforme digitale, la réalisation, entre autres, de **sondages internes**. Nous développons plusieurs fonctionnalités avec cette orientation qui s'adressent aux services de **communication interne et aux services RH**.

Cependant, nous sommes un outil digital. Nous proposons conseil et accompagnement avec des experts de l'interaction humaine. Ainsi, nous rapprocher d'une organisation comme Calypso QVT, spécialisée sur ce sujet, coule de source.

Nathalie et Marie-Anne :

Effectivement, nous envisageons de concrétiser notre partenariat avec la mise en place de projets communs en alliant les compétences de nos deux structures dans nos propositions commerciales respectives.

Pour le client, nous amenons des visions différentes notamment sur l'analyse de la demande, puis en termes de solutions. Nous proposons des produits complètement différents en soi et très complémentaires. Nous sommes plus dans l'analyse de situation et la bonne compréhension du "pourquoi" de la demande, dans le sens de l'objectif, quand we advocacy se positionne plus sur le "comment" avec sa solution. Cette complémentarité est enrichissante pour nos approches commerciales respectives.

“ Nous trouvons que le produit proposé par we advocacy, est très pertinent. En effet, la clé, c'est l'information, notamment en allant plus loin pour interroger le collaborateur et rester à l'écoute des besoins et des ressentis. C'est un vrai travail de libérer la parole pour faire émerger les problématiques et entraîner la prise de conscience. ”

we **advocacy**

Prenez contact avec l'équipe :
contact@weadvocacy.com



A bientôt nous avons hâte de vous rencontrer !