



## Qualité de Vie au Travail : que du positif !

**Témoignages de dirigeants, de managers  
sur leur perception de la Qualité de vie au travail  
exprimés lors de la manifestation du 10 avril 2014**

**Bernard AUDIN, gérant de ANTEE FORMATION**

**Et si une entreprise avait une approche philosophique de SCOP**

Créé en 2004, cet organisme de formation a depuis connu une forte expansion. D'un unique gérant, ils sont aujourd'hui 6 co-gérants à apporter leur pierre à l'édifice. *« Dès qu'un collaborateur est très investi, il devient co-gérant ».*

### *Sa vision de la Qualité de Vie au Travail :*

Une notion prédomine tout au long de ce témoignage, celle de l'**autonomie**.

Que l'on soit technicienne de surface ou formateur, chez ANTEE Formation, chacun a la **possibilité de s'exprimer** et de faire des propositions quant à la réalisation de son travail.

Ce chef d'entreprise montre l'importance de l'autonomie, qu'il considère comme la clef de voute menant à l'investissement et à une motivation sans faille. C'est un cercle vertueux dit-il, plus on donne de liberté et plus on garantit l'investissement des personnes.

*« Les hommes ne sont pas des machines, il faut intégrer la motivation de façon intrinsèque, si on fait ça, ils viennent avec plaisir, ils sont en meilleure santé et ils arrivent à avoir une productivité beaucoup plus rentable ».*

*« Il faut mettre les salariés au centre du projet, de leur travail pour qu'ils puissent impacter sur le résultat de l'entreprise. »*

Ces pratiques peuvent, selon Bernard AUDIN, être appliquées partout et pour tous.

Quelques exemples de pratiques :

**Droit à l'erreur** : il faut sortir du schéma "erreur = sanction". C'est en cherchant une solution ensemble (manager / managé) que l'erreur peut être constructive et bénéfique aux deux parties.

**La machine à café** : Refus d'installer des machines à café individuelles dans les salles de formation : Le ton est donné, nous nous trouvons face à un dirigeant qui prône le management participatif, Pourquoi ce refus ? Celui-ci explique qu'il n'est pas budgétaire mais plutôt lié à la convivialité. En effet, l'utilisation collective de matériel permet à l'ensemble des salariés de se retrouver et d'échanger. Que ce soit sur des sujets professionnels ou non, cette rencontre est propice à la communication, à l'ambiance mais surtout à la réussite.

**Evolution des locaux** : Lors de l'agrandissement des locaux, la même politique est appliquée. Les salariés ont pu choisir les matériaux et participer dans la conception de l'extension du bâtiment. Chacun a eu la possibilité d'apporter sa touche personnelle à son lieu de travail pour toujours plus d'investissement.

**Partage de compétences** : Dans le même esprit, ANTEE FORMATION met en place la bibliothèque de compétences. Il s'agit de mettre en commun les compétences de chacun. Ainsi, chaque groupe de stagiaires ne se verra pas attribuer qu'un seul formateur mais plusieurs, chacun apportant son expertise. Cela favorise le partage de connaissances et l'enrichissement d'expériences pour les salariés permettant ainsi une meilleure flexibilité et adaptabilité pour l'entreprise

*« La qualité de vie au travail n'est rien de plus qu'une constante adaptation. Il faut s'appuyer sur ce que chacun apporte »*

Retrouvez la vidéo du témoignage de Bernard AUDIN

