

Numéro spécial



Groupe Barthe

S'élever ensemble





Groupe Barthe
S'élever ensemble

L'interview des dirigeants, Pierre & Eric Barthe

Mathilde : Il souffle un air de changement au sein de l'entreprise. Pouvez-vous annoncer ce qu'il se passe ?

Eric Barthe : La Chose évidente du changement perceptible c'est le changement de nom, la Sté change de nom. La société existante Boutes SAS devient Groupe Barthe.

Pierre Barthe : Oui le 8 mars dernier a eu lieu l'Assemblée générale qui a acté ce changement officiel administrativement avec la publication aux Greffes.

M : Comment s'est façonné la réflexion jusqu'à ce nouveau nom, GROUPE BARTHE ?

E.B. C'est un long processus qui remonte à la fondation de l'entreprise.

P.B. La création de l'entreprise date de 1880 par notre arrière-arrière-grand-père Louis Boutes qui en a fait assez rapidement une entreprise moderne. Notre grand-mère en hérite puis se marie avec Albert Barthe qui en prend alors la tête.

En 1968, s'est passé un évènement important de l'histoire de notre entreprise et de notre histoire familiale entremêlées, l'entreprise subît une faillite Notre papa qui bossait déjà à la tonnellerie a fait une grosse dépression.

P.B. Puis en 1970, notre père en sortie de dépression, crée une entreprise qu'il appelle *Boutes & Compagnie, Henri Barthe successeur*.

E.B. Il crée l'entreprise Ex nihilo car tout était perdu, les machines, la trésorerie etc... restait seulement l'héritage spirituel je dirais, le nom. Il a repris ce nom, de Boutes qui était important.

P.B. Il se sentait Boutes et proche de son oncle (Henri Boutes ndlr) alors qu'il y avait de la Froideur avec son père (Albert Barthe) et sa mère.

E.B. Il ne pouvait imaginer que le nom Boutes ne se perde, c'était sa manière de le maintenir en vie.

P.B. Ca légitimait de continuer à faire vivre le nom et de se rassurer. Il bénéficiait du nom, du réseau et de la notoriété aussi.

M : Et à votre tour lorsque vous avez repris la suite de votre père, comment les choses ont évoluées ?

P.B. Je suis pharmacien et Éric a fait des études de commerce pas du tout avec l'idée de travailler avec notre père. Passionnés de vin tous les 2, le marché de la barrique

décollait. On s'est dit pourquoi pas travailler ensemble ? Le contexte économique était très favorable. Puis il y a eu beaucoup d'évolution, et la transition avec notre père s'est faite naturellement, avec beaucoup de confiance.

Puis nous nous sommes ouverts à nous même ? à nos émotions, d'où l'on vient, notre place ce qu'on fait là ? Est ce qu'on l'a vraiment choisi, comment on l'a accueilli ?

Au cœur de ces questions, il y avait cet héritage. On portait une responsabilité énorme sur nos épaules qu'il n'arrive plus jamais rien, qu'on ne revive pas un cataclysme.

On a appris ensuite beaucoup de non-dits beaucoup de tension entre ces deux noms BARTHE et BOUTES. On a appris par la suite que notre Grand-mère a reproché à notre grand père sur son lit de mort d'avoir coulé l'entreprise

E.B. On s'interroge sur l'amour entre notre grand-mère et notre grand père, en fait.

On pense qu'il était surtout intéressé par l'entreprise. Le contexte historique fait que les mariages arrangés étaient monnaie courante, il n'était pas un monstre pour autant à l'époque.

P.B. Ça serait injuste de montrer notre grand père comme le méchant de l'histoire, L'idée n'est pas de caricaturer le portrait d'un homme que l'on n'a pas connu. On sait qu'il était dévoué à son métier et à l'entreprise Notre famille l'a décrit comme quelqu'un de délicieux. Tout n'est jamais tout noir ou tout blanc, il y a juste eu des relations compliquées. On ressent juste qu'il y a vraiment eu une cassure, une blessure entre ces 2 noms, qui était à réparer et qui a beaucoup impacté nos générations.

Mais toutes ces choses on ne les a pas vues au début, il y a 30 ans. C'est venu bien après.

E.B. Il y a eu un besoin de maturation, de transformation et une compréhension de beaucoup de choses.

P.B. Actuellement, on a vraiment l'impression que l'entreprise que nous dirigeons est l'entreprise qu'a créé notre père. Certes il y a toute cette histoire que l'on ne veut pas oublier qui fait qui on est. C'est un nettoyage du passé. Pour pas mal de gens cela ne changera rien visuellement, mais pour nous ça change tout.

E.B. Ça nous laisse l'impression de boucler une boucle et de remettre les choses à leurs justes places. Ouvrir un nouveau cycle, la naissance de notre entreprise à nous sur une nouvelle dynamique.

L'interview des dirigeants

(Suite) Le choix du nom Groupe Barthe, passe aussi en partie là-dessus : BARTHE pour le retour au nom. C'était évident, un geste fort ! Et GROUPE pas dans l'idée de groupe « grosse entreprise » au contraire, mais pour définir les hommes et femmes qui travaillent ensemble pour constituer ce groupe. Je ne me vois pas travailler seul.

M : Un Groupe, un nouveau nom auquel vous avez attaché une nouvelle identité graphique, Expliquez-nous ce choix ?

P.B. Il n'y a pas de message dans ce logo. Ne pas faire référence au métier c'était la consigne donnée au graphiste. Le reste a été créé selon le discours que l'on a transmis. J'y vois de la vie, de la joie comme un tableau. Ça peut être déstabilisant ce côté subjectif, figuratif, dans lequel il n'y a rien à comprendre finalement

E.B. Ce qui nous a animé, c'est que ça nous ressemble, on se reconnaît. Il a de la plasticité dans ce logo On peut y voir une certaine capacité à s'adapter. Forme assez ronde pas parfaite, mouvante qui peut devenir autre chose et pourquoi pas carrée. Il y a des éléments qui sortent et qui entrent en liberté, je rentre du groupe je sors du groupe.

P.B. Ça ne remet pas en cause les codes graphiques des marques Boutes et Garonnaise connotées tonnellerie qui gardent leur identité, c'est ce que le client verra en premier sur ses barrières. Groupe Barthe apparaîtra seulement sur les factures d'un point de vue administratif. Mais commercialement la marque reste la partie visible.

M : Nouveau logo et nouvelle phrase d'accroche. C'est un message fort, relevé d'un jeu de mot :

P.B. S'élever ensemble : Cette phrase avait émergé lors du séminaire en Tunisie il y a 8 ans. La plupart des personnes présentes lors de ce séminaire sont encore là dans l'entreprise. C'est bien qu'ils puissent se reconnaître dans cet état d'esprit là, cette vision, cette envie de faire partie prenante de ce message.

E.B. Et tout ça vient illustrer la signature du groupe cette dimension à la fois qu'on ne s'élève pas seul, le groupe crée la dynamique, ensemble. Il y a une dimension personnelle et interrelationnelle. On peut le voir comme un chapeau mais aussi comme un socle qui soutient l'ensemble, qui donne l'impulsion comme le montre le logo. Cette signature n'est pas reliée à la tonnellerie, ni au secteur du bois, ni à la merranderie ni au vin, elle est reliée à ce qu'on souhaite comme valeur et ce qui nous anime nous en tant qu'êtres humains. Les barrières et le vin sont des choses qui nous passionnent, aujourd'hui ce sont des véhicules pour nous. Pour exprimer que demain, ces valeurs peuvent être portées par un autre véhicule.

*"on n'a pas de stratégie,
on est juste ouverts à la rencontre "*

M : Quelle est votre vision de l'entreprise pour le GROUPE BARTHE ?

E.B. Le changement de nom permet que Boutes ne prenne plus autant de place et « n'écrase » plus le reste. Boutes était dominant partout et aujourd'hui la marque se retrouve avec ses cousines de Narbonne de SNBA et Garonnaise toutes sur le même niveau d'égalité et c'est Le Groupe Barthe qui chapeaute tout ça.

P.B. Chaque entité reste ce qu'elle est. Tous sont des salariés du Groupes Barthe travaillant pour SNBA dans l'Allier, Garonnaise à Marmande, Boutes à Beychac. Ici à Narbonne il y a une fonction plus transversale. On garde la racine et tout ça prend une certaine logique.

E.B. Ce qui change n'est pas uniquement due au changement de nom, c'est le processus d'évolution de l'entreprise vers plus de mouvement, d'auto-responsabilisation, de prise de décision, de transversalité. On est hyper curieux, on a pleins de passions, les opportunités de rencontres etc...Ça laisse Le champs des possibles pour développer d'autres rencontres et pourquoi pas d'autres secteurs d'activités.

P.B. Qu'est ce qu'il émergera de ça, on ne le sait pas encore on n'a pas de stratégie on est juste ouverts à la rencontre, celle qui nous fera vibrer avec Eric, et avec Julien. Mais surtout ouverts aux choses qui feront vibrer les salariés. Quand ça « matche » il y a une cohérence des choses qui émergent et qui vont peut-être nous surprendre nous-même.

M : La vision et fonctionnement de l'entreprise tendait déjà à cela, non ?

E.B. Oui c'est une Continuité mais aussi un vrai changement. Le groupe, avant on en parlait à demi-mot maintenant c'est l'affirmation clair et nette que ce qui nous intéresse c'est le groupe. A tel point que l'on met des organes, comme la cellule de gouvernance (*cf détails dans l'article de Julien Page suivante*) pour qu'on fonctionne comme un groupe pour optimiser les relations inter sites, c'est plus pragmatique.

P.B. De la manière dont on fonctionne de plus en plus, les prochaines décisions du groupe ne seront pas forcément décidées par nous. La cellule de gouvernance va être amenée à se prononcer sur pleins de choses, les salariés aussi Ces périmètres-là varient, en ce moment, c'est en mouvement, avec la volonté croissante que les gens soient de plus en plus responsables demain de ce qu'ils vivent de la manière dont

L'interview des dirigeants

ils travaillent, les choix qu'ils veulent faire. C'est beau et puissant que les gens s'expriment sans nous. C'est libérateur, ça les fait grandir, ils ont envie de transférer ça aux autres avec qui ils travaillent.

M : Et votre place à vous en tant que Directeurs Généraux dans cette nouvelle organisation ?

P.B. Nous on se sent dirigeants du groupe Barthe. Mais si on avait été au milieu on aurait trouvé ça étouffant. Ça n'empêche pas qu'il y ait une hiérarchie, chacun a des fonctions différentes. Mais c'est la manière dont ces relations sont vécues qui est en constante évolution. Chacun est responsable de la manière dont il vit les choses. Que pourrais-je faire à mon niveau si elles ne me conviennent pas, pour les faire évoluer. Pour donner à chacun le pouvoir d'amorcer et de transformer leur quotidien. Ça passe par le fait de ne pas vouloir tout maîtriser, tout contrôler tout tenir.

"que chacun se sente assez bien pour s'autoriser à être lui-même "

M : Sur cette vision, le sujet de la performance économique est donc placé au second plan ?

P.B. Alors, c'est un passage obligé dans la structure sociétale actuelle mais ce n'est absolument pas une priorité d'objectif pour nous. La priorité et l'objectif c'est le bien être. La performance économique n'en est qu'une conséquence qui permet à l'entreprise d'offrir des moyens de confort que l'on devrait tous attendre dans le monde du travail.

C'est important de fonctionner autrement tout en étant pérenne et en s'inscrivant dans la société et pas en dehors. L'idée n'est pas de se substituer à la relation de travail et de mettre l'entreprise au centre de tout, ça serait stupide.

C'est un endroit dans lequel on évolue et il n'y a aucune raison qu'il soit un lieu de stress et de souffrance. D'inviter la vie dans cet endroit permettrait que chacun se sente assez bien pour s'autoriser à être lui-même, à se nourrir. Aussi se sentir libre d'en partir s'il a envie, ou de créer. Plus on aura de gens qui croiront à ce « vivre ensemble » et plus il y aura de la joie de l'enthousiasme.

Tous ces chemins personnels ruissellent, pour ma part

M : Quand vous prenez un peu de hauteur et que vous regardez l'entreprise, de quoi êtes-vous les plus fiers ?

P.B. Alors moi je suis fier d'avoir eu le courage, l'envie de poursuivre, parce que ça n'a pas forcément été toujours simple d'aller explorer tous les endroits de moi. Je suis fier de la relation fraternelle qu'on nourrit avec Eric, et de celle qu'on continue de créer tous ensemble pour demain.

E.B. Ce dont je suis fier, c'est d'être à l'origine d'un groupe de gens qui s'aiment, qui vivent ensemble avec des intérêts des valeurs, proches des uns des autres. Les relations que j'ai avec les gens du groupe elles sont aimantes et ça je crois que c'est un privilège de lire ça dans les yeux des gens avec qui je travaille au quotidien. On ne peut pas vibrer avec ses amis et sa famille et puis se cloisonner dans l'entreprise dans laquelle on ne vibrerait pas !

P.B. Je le précise, on ne vit pas dans un monde irréel. Ce qui est beau c'est la relation et pour moi il n'y a pas de relation de qualité sans une relation à soi-même et ce n'est pas forcément facile tous les jours. La vie, l'amour, la joie, la créativité, les projets, moi c'est tout ce qui m'anime et c'est tout ce dont je rêve pour notre groupe.

Après la naissance de l'idée celle du corps

Les 15 et 16 décembre dernier un groupe de travail composé des directeurs ou représentants de chaque site se réunissaient pour une séance de réflexion que j'avais intitulé « mieux travailler ensemble ».



En l'occurrence, participaient à cette réunion, Jean-Pierre Vernadat, Mathieu Curbilié et Fabien Rouchon pour les sites de l'Allier, Nathalie Pomier pour le site de Narbonne, Ludovic Pelluchon pour la tonnellerie Garonnaise, Antoine Bachellier pour le site de Beychac, Audrey Reneleau mon assistante et moi-même ainsi que Etienne Brunet qui nous accompagne en tant que consultant depuis assez longtemps et sur beaucoup de sujets ayant traités au changement au sens large. Concernant Audrey, la raison première pour laquelle je lui avais demandé de se joindre à nous était de prendre des notes afin de conserver une trace de ce qui se serait dit durant la séance. Par la suite, au cours de notre séance de travail, il est apparu que Audrey amenait un regard différent, qui enrichissait nos débats et c'est à l'unanimité que les 7 autres participants accueillait Audrey comme membre à part entière.

En ouverture de cette réunion, Pierre et Éric se joignaient à nous pour la première matinée et nous faisaient l'annonce de la naissance du Groupe Barthe et de tout ce que cela représentait pour eux. Ayant participé à tout le processus de « gestation » aux côtés de Pierre et Éric, l'objectif inavoué de la réunion que j'avais proposé était en réalité de mettre en commun nos idées afin de mettre en place une organisation, une structure et des modalités de fonctionnement du Groupe Barthe qui seraient susceptibles de le « mettre en mouvement » et de lui donner un corps et une résonance concrète pour l'ensemble des salariés.

En parallèle au processus de murissement et d'appropriation du concept de Groupe Barthe dans l'esprit de Pierre et d'Éric, de mon côté je m'intéressais depuis plusieurs mois au concept d'entreprise libérée. Sans rentrer dans le détail de ce qu'est l'entreprise libérée, notre volonté à tous les trois était en tous cas d'inscrire le Groupe Barthe dans un modèle de fonctionnement qui ne soit surtout pas vertical mais plutôt horizontal où chacun des salariés pourrait s'impliquer, et trouver une voie d'expression individuelle comme collective.

En ce sens, l'une des idées que nous souhaitions valoriser au sein du groupe était celle de la subrogation de pouvoir par opposition à la délégation de pouvoir. Dans le concept de subrogation, la décision se prend au plus petit niveau où elle peut se prendre et ce, en pleine autonomie. Ceci implique bien sûr que le droit à l'erreur soit reconnu, accepté et considéré comme faisant partie du processus d'autonomie et de responsabilisation.

L'exercice auquel notre groupe de travail allait donc se livrer était de créer de toute pièce une organisation, qui permette au Groupe Barthe d'exister et de se mettre en mouvement tout en s'inspirant d'un modèle qui soit participatif, libérant et

favorisant le grandissement et l'épanouissement de chacun de ses membres.

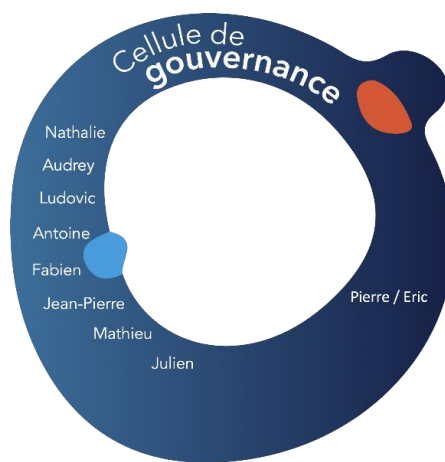
Après un brainstorming qui fut riche de propositions et d'idées, nous terminions la première journée dans une joyeuse confusion, certes pleine d'envie mais j'admets qu'à ce moment-là j'ai douté que nous arrivions à un résultat concret au terme de notre seconde journée de travail...

C'était sans compter sur l'adage bien connu selon lequel « la nuit porte conseil » ...

Ainsi, le lendemain matin, ce fut comme une évidence qu'un modèle d'organisation fit jour dans un consensus aussi parfait sur le fond que sur la forme.

Inspirés par le logo du groupe, nous avons trouvé dans le concept de cellule, la base de notre organisation en ce que la cellule induit de notion de vivant, de mouvance, de rondeur, il y a même une certaine bienveillance ou un côté enveloppant, et en tous cas ni de hiérarchie ni de verticalité.

Reprenant l'architecture du logo, il nous semblait que le Groupe Barthe devait se doter d'une cellule qui aurait pour fonction de piloter la structure et son système de management comme un système vivant constitué de plusieurs cellules vivantes assurant des fonctions spécialisées et opérant de manière concertée. Le socle même de cette cellule étant la notion d'intelligence collective ; ce serait la cellule de Gouvernance.



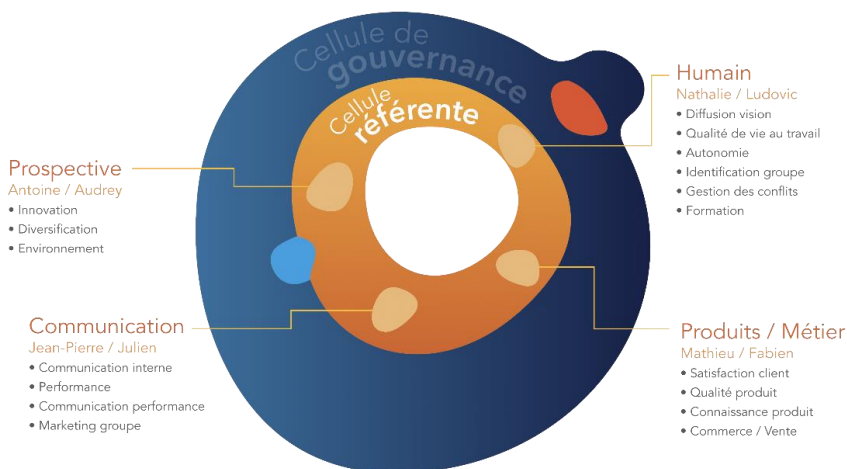
Cette cellule se composerait de 8 membres permanents (précédemment cités comme ceux participant à cette réunion) représentant les divers sites et entités du groupe et de deux membres non permanents en la personne de Pierre et d'Éric. Ce que nous ne souhaitons pas, ni eux d'ailleurs, c'est qu'ils aient la contrainte de participer à chaque réunion ou même de contribuer à chaque décision prise.

La cellule de gouvernance a pour fonction première de garantir la vision du groupe que nous avons définis comme « Être heureux et s'élever ensemble ». Mais de manière plus concrète, la cellule de gouvernance a aussi vocation principale de permettre la mise en commun des problématiques, de même que recevoir et initier des projets, se questionner sur leur opportunité et leur légitimité à être traités, ainsi que les prioriser. A cette fin, la cellule se réunira trois fois par an en présentiel sur deux jours (en janvier, mai et septembre) mais aussi en distanciel autant de fois que nécessaire entre deux sessions.

Après la naissance de l'idée celle du corps

L'étape suivante fut de nous interroger sur toutes les thématiques et sujets qu'il nous semblait important de traiter et d'aborder au niveau du groupe. Ce faisant, 4 grandes thématiques nous sont apparues comme importantes et regroupant un spectre suffisamment large : l'Humain, la Communication, la Prospective, les Produits/le Métier.

Enfin, chaque membre permanent s'est prononcé sur la thématique dans laquelle il souhaitait s'impliquer et pour laquelle il souhaitait « être référent ». 4 binômes se sont ainsi naturellement constitués au sein de ce que nous avons naturellement appelé la cellule référente.



Il ne restait plus dès lors qu'à déterminer de quelle manière nous allions concrètement organiser la mise en œuvre des projets que nous penserions important de mener au sein du groupe.

Cependant, ce qui nous a semblé fondamental c'est que ce ne soit pas seulement la cellule de gouvernance ou les cellules référentes qui puissent initier des projets mais que chaque salarié puisse être force de proposition et à l'origine d'un projet.

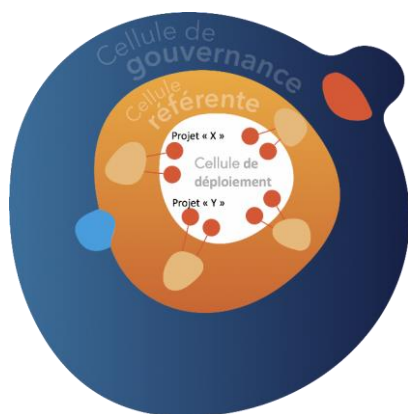
Pour ce faire, nous avons opté pour un outil de gestion de projet en ligne qui est en accès libre pour chacun des salariés du groupe et sur lequel chacun peut proposer ses idées et projets visant la résolution de problématiques ou à l'amélioration du système existant. Ainsi donc, chacun des salariés du groupe a la possibilité de s'impliquer et d'être pro actif au sein de ce que nous avons appelé la cellule de déploiement :

Nous avons décidé que chaque cellule référente pouvait mener deux projets distincts par période de 4 mois (ceci afin de ne pas trop se disperser) qui peuvent :

-soit être proposé par la cellule référente qui fait appel à un pilote de projet sur la base du volontariat. A charge pour le pilote de créer son équipe en s'entourant de 2 à 4 personnes.

-soit être proposé par un salarié, auquel cas après validation de la priorisation du projet par la cellule de gouvernance, ce dernier est systématiquement pilote et en charge de constituer son équipe de travail.

Les deux référents de la cellule à laquelle le projet est rattaché sont là en soutien de l'équipe en charge de mener à bien le projet. Le principe reste toujours celui de laisser la plus grande autonomie au groupe de travail.



Par ailleurs, un autre principe qu'il nous semble important de promouvoir dans ces groupes de travail c'est de favoriser, la pluri-collégialité ainsi que la pluridisciplinarité et ce, afin de favoriser la communication inter-sites et inter-services mais aussi bénéficier du regard différent que chacun peut apporter et ainsi, ouvrir des horizons nouveaux.

Pour compléter cette organisation, il ne restait plus qu'à définir le rôle de la direction générale et sa place dans cette organisation...

Notre vision est que la Direction générale est une instance qui a des attributions propres et qui, si elle n'a pas un rôle de contrôle, doit pouvoir être consultée par la cellule de gouvernance tout comme elle peut interroger la cellule sur les actions qu'elle mène et les décisions prises. Il était donc normal que la Direction générale soit distincte de l'organisation du groupe mais puisse s'insérer naturellement dans l'ergonomie générale du Groupe Barthe.



Les cellules référentes

Le rôle de ces binômes est défini par 2 lignes directrices. La première, « **c'est de rester les garants de la vision de la Direction Générale, en transmettant leurs valeurs et en étant le porte-parole de la notion de « s'élever ensemble.»** » Cela passe en priorité par le fait de mettre « **un point d'honneur à assurer le bien-être de chacun au sein de l'entreprise.** »

La seconde ligne directive de ce rôle au sein des cellules référentes c'est « **d'apporter un appui à tous les salariés qui prendront en main un projet** » et « **d'orienter chacun des individus au sein des différents projets pour les aider à trouver des pistes de réflexion** » et mettre en place des solutions aux problématiques rencontrées.

Une fois les projets validés et les pilotes définis, et pour que cela prenne vie, chaque membre des cellules référentes saura apporter son soutien aux différents projets en mettant les moyens logistiques, d'aménagement de planning de travail et

également financier lorsque cela sera jugé nécessaire. Développer la formation est également un moyen d'apporter des outils concrets. Preuve en est avec le programme de formation DEVELOPPER SON LEADERSHIP POUR PORTER LA TRANSFORMATION, proposé en avril à tous les salariés qui le souhaitent afin de leur donner les clés pour mieux se connaître, accepter l'autre, s'accepter soi et mieux s'affirmer au sein d'un groupe.

Tout l'intérêt de ce mode de fonctionnement dit « transversal » est de donner à chacun « **l'autonomie d'améliorer sa problématique** » Ainsi chaque salarié s'appropriera le travail collectif et se sentira responsable de faire grandir et évoluer le groupe. « **Profiter de la force de chacun et nous rendre tous acteurs de nos quotidiens.** »

« Un salarié heureux, c'est un salarié qui fait bien son travail et ça, le client le ressent »

COMMUNICATION

BINOME Jean-Pierre VERNADAT et Julien SEGURA

VOCATION « Favoriser la communication en général.

Tout d'abord au sein du groupe, en inter-sites et interservices avec l'idée de favoriser la communication et de développer les liens en vue d'une cohésion optimale. D'un point de vue externe, il est question d'apporter une plus grande visibilité au groupe, d'informer et de fédérer »

PROJETS PRIORITAIRES EN COURS : « La naissance du groupe Barthe amène de nombreux projets visant à lui donner une existence concrète. Création de nouvelles adresses mail, papeterie, page internet, etc.. La communication interne passe aussi par cette gazette déjà existante mise en place depuis le confinement par Julien et Mathilde (Beychac) et qui est à destination de tous les employés du groupe.

Ce numéro spécial est un bon exemple en ce qu'il officialise auprès de nos interlocuteurs externes, agents et partenaires divers. Nous avons aussi pour objectif de créer un lexique commun à l'ensemble du groupe pour rendre la communication plus fluide et éviter des erreurs de compréhension ; Audrey et Damien travaillent dessus pour récolter les informations et proposer un lexique qui fasse l'unanimité. »

BINOME Nathalie POMIER et Ludovic PELLUCHON

VOCATION « Notre thématique met en valeur l'humain. Cette nouvelle structure évoque la prise de conscience de la place de l'humain dans la création de richesse qui est replacé au centre des actions. »

PROJETS PRIORITAIRES EN COURS : « Reprise du projet « STRESS AU TRAVAIL » déjà initié dans le cadre du RSE, dont le groupe Pilote se compose d'Elodie Garcia (Narbonne) et Dominique LARDY (Beychac). Cette problématique est existante, il paraissait évident de s'y pencher et de poursuivre la réflexion déjà ébauchée.

Nous avons d'abord décidé de modifier l'intitulé de ce groupe vers « BIEN ETRE AU TRAVAIL » pour donner davantage envie de s'y projeter. L'objectif est d'avoir une réflexion sur ce qui peut être amélioré. Nous avons lancé un appel à volontaire au sein du groupe afin de récolter les retours, libérer la parole sur les problématiques diverses à tous

HUMAIN

PROSPECTIVE

BINOME Audrey RENELEAU et Antoine BACHELLIER

VOCATION « Tout ce qui touche au futur et à l'innovation. Créer des mouvements qui n'existent pas. Cette cellule de réflexion répond au besoin d'innover, de se renouveler et d'être en mouvement. »

PROJETS PRIORITAIRES EN COURS : « La valorisation des déchets bois sur tous les sites par la vente de buchettes.

Nous avons choisi ce projet car c'est un projet concret, palpable qui touche 4 de nos 5 sites et il était déjà bien avancé depuis 2 ans par Damien Laval (Service Qualité) Il s'inscrit parfaitement dans un objectif Environnemental et donc répond à notre thématique d'innovation. »

BINOME Mathieu CURBILÉ et Fabien ROUCHON

VOCATION Faire lien entre les entités et la connaissance des produits, de la forêt jusqu'au retour client.

PROJET PRIORITAIRE EN COURS : Encore en période de consultation pour cerner le projet le plus urgent et qui concernera tous les sites.

PRODUIT

Les cellules référentes

(Suite)

Ce qui les animent dans ce projet ?

Tous s'accordent sur le fait qu'ils se sentent à leur place dans ce mode de fonctionnement avec en tête l'objectif de fédérer les équipes et « **créer plus de lien et de liant** » entre les personnes, des différents sites et services.

Ces valeurs font sens et cela passe aussi par le fait de mettre « **l'humain au centre, davantage que le profit ou la technique** » et ainsi « **donner plus de force à chacun par la volonté commune** ». (suite p.8)

En partant du constat que « **Si on apporte de la considération et la motivation à tous, on peut développer le pouvoir de faire bouger les choses, on rend chacun acteur de son quotidien.** »

A la question : Quelle serait votre ambition ultime quant aux projets au sein de votre cellule respective, voilà ce qu'il répondent :

Ludovic : Pour moi ça serait je pense d'impliquer tout le monde dans cette réflexion, que tous se sentent concernés avec l'envie de faire avancer les choses. Et que la notion de bien-être soit partagée par le plus grand nombre. Avec ça on obtiendra des résultats concrets.

Jean-Pierre : Et qu'on puisse favoriser la vivacité, que chacun puisse se projeter et se sente utile dans cette chaîne.

Nathalie : En effet, si déjà on apporte l'Ambition et l'envie de fédérer en amorçant la prise de conscience... Ça serait beau. Si ce mode de fonctionnement touche et inspire d'autres entreprises partenaires et leur donne envie d'explorer ces valeurs au sein de leur propre société, alors c'est positif.

Antoine : Et puis il y aura toujours de nouveaux projets tant que la société existera. Mais l'ambition ultime serait d'aller au bout d'un projet qui ait touché et fédéré tout le monde.

Audrey : Moi j'ai pourquoi pas, la vision d'un projet universel. Un projet de Création d'une vraie nouveauté une nouvelle entité ou activité, un nouveau produit, une nouvelle marque ou une nouvelle activité, on pourrait tout imaginer.

* *

Du côté des salariés, la nouvelle a été plutôt bien accueillie. Pas de réfractaires à ce modèle de fonctionnement. Pour le moment, l'esprit est plutôt spectateur pour les débuts, sur la réserve et en attente de voir ce que tout cela va donner sur l'aboutissement des projets. Tout reste à faire et les membres de la cellule de gouvernance sont confiants sur les capacités du groupe et le potentiel de tous les salariés. Conscient que le facteur temps jouera beaucoup.

« **Le meilleur reste à venir.** »