

“ Séverine Brier , vous êtes directrice administrative, financière et DRH de La Rochelle Tourisme & Événements, comment concevez-vous votre rôle de manager dans les Ressources humaines ? ”

Ma vision du rôle de manager en ressources humaines s'appuie sur plusieurs piliers fondamentaux, dont l'adaptabilité, l'accompagnement et l'esprit collaboratif.

Lorsque je suis arrivée il y a près de trois ans, l'une de mes premières missions a été de restructurer – notamment - le service administratif et financier, ce qui m'a permis d'apporter plus de clarté et d'efficacité dans notre organisation. Aujourd'hui, je suis épaulée par une équipe (100 % féminine) engagée, avec qui je partage une volonté commune : faire toujours mieux.

En tant que manager, j'accorde une grande importance à l'adaptation de mon management aux particularités de chaque membre de l'équipe mais également des managers et de l'ensemble des collaborateurs. Chaque personne possède ses compétences, ses forces et ses ambitions personnelles, et il est crucial de les prendre en compte. Il s'agit pour moi de créer un environnement où chacun peut s'épanouir et trouver sa place. Cela passe par la reconnaissance des contributions individuelles, mais aussi par la promotion d'un esprit d'équipe fort, où la collaboration est au cœur de notre fonctionnement.

Ma gestion repose sur une approche personnalisée, car je crois fermement que la diversité des talents au sein d'une équipe enrichit la dynamique collective. Pour que chacun puisse s'épanouir et atteindre son plein potentiel, il est essentiel de cultiver des échanges ouverts et une écoute active, permettant ainsi de s'adapter aux besoins et attentes de tous.

“ Est ce que votre fonction RH a évolué depuis le COVID ?”

Depuis la crise du COVID, la fonction RH a considérablement évolué, tant dans ses missions que dans ses approches. La pandémie a profondément bouleversé les perspectives, les attentes, et le rapport au travail. La fameuse notion de "l'essentiel" a redéfini les priorités, à la fois pour les collaborateurs et pour les entreprises.

Les attentes ont changé. Nous constatons une quête de sens plus marquée : les collaborateurs cherchent désormais à comprendre l'impact de leur travail au-delà des tâches quotidiennes. La reconnaissance, autrefois perçue comme un bonus, est devenue un élément central du bien-être et de la motivation au travail. Les aspirations à la progression professionnelle se manifestent également plus rapidement qu'auparavant. Cette accélération des attentes en termes de développement de carrière reflète le besoin de se sentir valorisé et en constante évolution.

L'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle est également devenu une priorité incontournable. La crise a rappelé à quel point cet équilibre est essentiel pour garantir la productivité, mais surtout pour assurer un bien-être durable. Il ne s'agit plus simplement d'une option, mais d'une attente forte à laquelle les RH doivent répondre avec sensibilité et créativité.

En ce sens, la fonction RH s'est non seulement enrichie, mais aussi complexifiée. Les attentes des collaborateurs sont plus profondes, plus immédiates, et nécessitent une

approche de gestion qui combine à la fois agilité, capacité d'adaptation et innovation. Nous devons faire preuve de résilience, car les défis sont nombreux et les solutions ne sont jamais figées. Il s'agit d'accompagner les collaborateurs dans leurs aspirations tout en assurant une performance collective harmonieuse.

Depuis la crise, l'humain est placé au cœur des stratégies RH, et c'est sans doute là le changement le plus significatif. Il ne s'agit plus simplement de gérer des ressources, mais de valoriser les richesses humaines. Ce repositionnement exige une écoute active, une approche bienveillante, et la mise en place de dispositifs qui permettent à chacun de s'épanouir tout en contribuant à la réussite collective. Aujourd'hui, le rôle des RH est de créer un environnement où l'humain est véritablement au centre des préoccupations, pour que les collaborateurs soient à la fois performants et épanouis.

“ Quels sont vos chantiers à venir ? ”

Nous avons plusieurs chantiers stratégiques en cours, et l'un des plus importants concerne la **Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT)**, un axe que nous continuons de développer et d'enrichir.

Nous avons récemment lancé les "Semaines de la QVCT", une initiative qui permet à des collaborateurs, de prendre en main la mise en place d'actions concrètes. L'objectif est double : d'une part, favoriser la cohésion en mélangeant des profils qui ne se croiseraient pas naturellement, et d'autre part, impliquer activement chaque salarié dans l'amélioration de la qualité de vie au travail.

Ces semaines thématiques permettent à nos équipes de proposer des activités à leurs collègues, renforçant ainsi l'esprit d'équipe et le bien-être global. Parmi les initiatives déjà lancées, nous avons, par exemple, organisé la semaine de la convivialité avec des jeux de société pendant la pause méridienne, le mois sportif, la visite du centre de tri, la semaine du bien-être, ou encore la soirée de fin d'année. Les retours des collaborateurs sont très positifs et prometteurs. Ce type d'initiative permet à chacun de devenir acteur de sa propre QVT, créant ainsi un climat de confiance et de partage.

Un autre chantier clé que nous souhaitons mener est la refonte de l'ergonomie des conditions de travail. Avec l'appui d'une ergonome, nous procédons à une évaluation approfondie des postes de travail pour améliorer le confort et la sécurité des collaborateurs. Cette démarche vise à prévenir les troubles musculo-squelettiques, à réduire les risques liés aux mauvaises postures, et plus globalement, à améliorer la santé au travail.

Nous souhaitons également renforcer notre parcours d'accueil des collaborateurs, en particulier pour nos saisonniers. Dans notre secteur, le turnover saisonnier est important, et nous voulons offrir à chaque nouvel arrivant une expérience d'intégration fluide et accueillante. Ce parcours d'accueil permettra à chaque saisonnier de se familiariser rapidement avec la culture de l'entreprise, ses valeurs, et les procédures internes, tout en s'assurant qu'ils se sentent pleinement intégrés dès leur arrivée. L'objectif est de créer un environnement où chaque collaborateur, quelle que soit la durée de son contrat, se sent considéré et soutenu.

Enfin, nous travaillons sur la mise en place d'une **charte éthique et déontologique**. Cette charte permettra d'encadrer les comportements et engagements attendus de chaque collaborateur, tout en les alignant avec les valeurs de notre culture d'entreprise. C'est un projet essentiel pour renforcer notre cohésion et garantir un environnement de travail basé sur le respect, l'intégrité et la responsabilité.

“ Selon vous , quelles sont les plus grandes difficultés rencontrées par un DRH en 2024 ? Et les plus grandes joies ? ”

Les défis pour un DRH en 2024 sont nombreux et évolutifs. Outre la nécessité de répondre à des attentes de plus en plus pointues des collaborateurs et de maintenir une veille permanente sur la réglementation, nous avons le devoir de garantir la satisfaction des équipes pour assurer la productivité et la pérennité de l'entreprise.

L'une des difficultés majeures que je rencontre actuellement concerne le recrutement. Le marché de l'emploi est tendu, mais dans notre secteur, à La Rochelle, nous devons faire face à des problématiques spécifiques. **Le coût élevé de l'immobilier** est un obstacle majeur pour attirer des talents, notamment pour des postes avec des rémunérations modestes. Trouver un logement abordable devient un véritable casse-tête pour beaucoup de candidats. **Les difficultés liées au stationnement** sont également un frein de plus en plus exprimé : beaucoup doivent habiter plus loin, faute de logements accessibles, et le manque de places de parking ou l'obligation de payer pour stationner découragent certaines potentielles recrues. Enfin, nos activités événementielles impliquent **des horaires atypiques**, ce qui peut parfois compliquer la conciliation avec la vie personnelle et freiner l'attractivité de certains postes.

Quant aux plus grandes joies, elles résident dans le fait de pouvoir œuvrer quotidiennement pour faire grandir cette belle entreprise qu'est La Rochelle Tourisme et Événements. C'est une structure riche d'histoire, avec des activités variées et passionnantes, allant de la gestion touristique aux événements culturels. Travailler dans un tel environnement stimule l'engagement des collaborateurs, qui partagent cette passion pour ce que nous faisons.

En tant que DRH, l'un de mes rôles les plus gratifiants est d'accompagner le changement, de renforcer la culture d'entreprise, d'œuvrer pour le bien-être au travail, et de favoriser la montée en compétences à travers la formation. Tout cela, **au service de l'humain**, est un véritable moteur pour moi.

Le moment le plus satisfaisant est probablement lorsque **certains collaborateurs franchissent la porte de mon bureau pour me dire : "Finalement, on est plutôt bien chez LRTE, merci pour tout ce que vous mettez en œuvre."** C'est une reconnaissance qui valorise tout le travail que nous faisons en équipe pour améliorer les conditions de travail, et cela ne serait pas possible sans une réelle concertation et un alignement fort avec notre direction générale, Nicolas MARTIN.