

COMPTE RENDU

JOURNÉE DES ACTEURS

ÉDITION 2025

La QVCT et la RSE au service de la fidélisation des collaborateurs



Centre de Vacances Le Chambon à Eymouthiers

Jeudi 20 Novembre 2025

Journée animée par

Edito



QVCT et RSE :

Construire la Culture d'Entreprise
Durable du Tourisme Social et Solidaire

Dans un environnement en **constante mutation** et **face à des attentes des collaborateurs qui évoluent très rapidement**, les acteurs du Tourisme Social et Solidaire (TSS) sont plus que jamais **appelés à reconsidérer leur modèle de gestion humaine**.

La 3^e édition de la Journée des Acteurs de l'UNAT Nouvelle-Aquitaine a choisi de placer cette année la **convergence entre les stratégies de Ressources Humaines (RH) et les engagements de Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE)** au cœur de ses échanges.

Cette synergie n'est pas une **simple tendance, mais un levier central pour améliorer la Qualité de Vie et des Conditions au Travail (QVCT)** et, in fine, **renforcer la fidélisation des salariés dans un secteur traditionnellement confronté aux tensions de recrutement**.

Au-delà d'initiatives isolées, notre objectif commun est de **bâtir une culture d'entreprise durable, fondée sur la qualité du travail et des relations, le sens, et l'engagement collectif**. Les ateliers participatifs, animés par **la MONA**, ont permis à chaque participant de repartir avec des **clés supplémentaires pour faire de cette ambition une réalité concrète et opérationnelle**.

Nous remercions chaleureusement l'ensemble des acteurs, pour leur présence et leur engagement. Leur implication est la preuve que le pilier humain est bien l'avenir de notre réseau.





Thématique

La convergence entre les stratégies RH et les engagements RSE pour l'amélioration de la QVCT et la fidélisation des salariés.

Objectifs de la journée

- Explorer les synergies possibles entre RH et RSE.
- Partager les bonnes pratiques au sein du réseau.
- Co-construire un plan d'actions pour renforcer la culture d'entreprise durable.

Contexte et Chiffres Clés

La session introductive "On pose les bases de la RSE/RSO, QVCT" a permis de rappeler l'enjeu crucial de la thématique :



85 % des salariés français déclarent que la qualité de vie et des conditions au travail influence leur fidélité à une entreprise (Enquête Alan & Harris Interactive).



Le principal facteur de fidélisation est le sens du travail et les valeurs de l'entreprise.



L'une des principales ambitions de la QVCT est l'amélioration de la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle.



Le télétravail avec droit à la déconnexion est l'action illustrant le mieux le lien entre RH et RSE, le droit à la déconnexion étant reconnu comme un pilier de la RSE.

Synthèse des ateliers collaboratifs



L'après-midi a été dédiée à **l'intelligence collective** et à la **co-construction**, animée par **la MONA**.

ATELIER 1 : « Parcours RSO/QVCT : marché des bonnes pratiques »

Cet atelier a permis aux participants d'échanger sur les actions concrètes déjà mises en place ou envisagées au sein de leurs structures.

Axe d'Action	Exemples de Bonnes Pratiques Identifiées
Conditions de Travail	Mise en place d'horaires flexibles . Offre de services : sport au travail, gestion optimisée des congés payés . Aménagement des postes de travail.
Management et Relationnel	Renforcement de l'autonomie des équipes . Développement d'une politique d'écoute . Utilisation d' entretiens individuels avec une grille de partage pour objectiver la discussion. Gestion des situations délicates pour les salariés via le collectif.
RSE et Développement Durable	Démarche de labellisation Ecolabel . Réflexion sur la mobilité (collaborateurs et visiteurs). Évaluation des pratiques en place pour une amélioration continue.
Gouvernance	Échange sur l'intégration des administrateurs dans la démarche QVCT/RSE, en tenant compte de la particularité des dirigeants "passionnés".



Synthèse des ateliers collaboratifs



ATELIER 2 : « Carte mentale des difficultés et freins rencontrés »

Les échanges ont permis de dresser une cartographie des obstacles, cruciaux pour cibler les actions futures.

Catégorie de Frein	Description des Difficultés	Solutions/Pistes Évoquées
Ressources	Manque d'argent, de temps et de moyens humains . Ces ressources sont souvent la priorité de la gouvernance, laissant peu de place à la démarche RH/QVCT , notamment pour les petites structures .	Externalisation de certaines tâches. Recours au mécénat de compétences.
Gouvernance et Stratégie	La structuration des organisations est un frein. Problème de légitimité à faire exprimer les salariés sans une réelle volonté d'agir derrière . Manque d'implication de la part de la gouvernance.	
Culture d'Entreprise	Résistance au changement. Mentalité « si pas de loi qui contraint, on ne fait pas » : dépendance excessive à la réglementation plutôt qu'à l'initiative volontaire.	« Le principal frein c'est nous » : nécessité d'une prise de conscience personnelle.

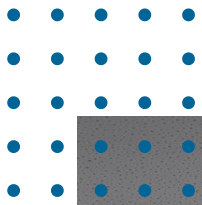
Synthèse des ateliers collaboratifs



ATELIER 3 : « Mon plan d'action RH-RSE afin d'améliorer ma QVCT »

Un plan d'actions a été élaboré, réparti entre les responsabilités individuelles des structures et le rôle de l'UNAT NA en tant que réseau.

Niveau d'Action	Actions Clés à Mener
Individuel / Structure	Mettre en place une feuille de route de 2 à 4 ans .
	Lâcher-prise pour les directions (pour protéger leur propre bien-être).
	Répertorier les bonnes pratiques internes pour un cadre de suivi.
	Renforcer la politique d'écoute et formaliser le traitement des démarches .
Pour le Réseau UNAT NA	Rôle de facilitateur et d'animateur du réseau (collectif).
	Compiler et partager les bonnes pratiques du réseau (création d'un Drive/Dropbox partagé).
	Organisation de Cafés-Rencontres en mode CODEV (Co-développement) sur les problématiques des adhérents.
	Proposition de formations (ex : Ecolabel par le CPA Lathus) via le financement de l'OPCO Uniformation.
	Création d'un questionnaire commun à destination des salariés du réseau .
	Organisation d'un espace de respiration thématique (ex : webinaires 1h, demi-journée sur les entretiens individuels).
Sonder les autres Unions Régionales (UR) de l'UNAT pour une veille inspirante.	



CONCLUSION & PROCHAINES ÉTAPES

La Journée des Acteurs 2025 a été un moment fort, marquant la volonté du réseau de faire du pilier humain et de l'engagement sociétal une priorité stratégique. Les échanges ont abouti à une feuille de route claire et ambitieuse.



L'UNAT Nouvelle-Aquitaine s'engage à concrétiser rapidement son rôle de facilitateur. Cette journée confirme que c'est par la co-construction et l'engagement collectif que le Tourisme Social et Solidaire saura se distinguer comme un employeur responsable et attractif, capable de construire une culture d'entreprise durable pour les années à venir.

