



État des lieux des démarches QVT : consultations et/ou actions

Action du GT QVT@ST entre juin et décembre 2023.

Table des matières :

Initiative du labo EPOC.....	2
Restitution de l'entretien avec Natalie Bonneton	2
Points marquants.....	2
Initiative de l'UF Chimie	2
Restitution de l'entretien avec Denis Deffieux et Francis Rebillat.....	2
Points marquants.....	4
Initiative Université de Poitiers : résumé du Schéma directeur de la QVT (décembre 2020).....	4
Généralités	4
Élaboration	4
Mise en œuvre.....	5
Actualisation	6

Initiative du labo EPOC

Restitution de l'entretien avec Natalie Bonneton

Natalie Bonneton est en charge à l'UMR EPOC d'un *Comité d'Ecoute et de QVT*, à la demande de la direction du labo. La direction de l'UMR EPOC a mené une réflexion à l'occasion de la dernière évaluation HCERES du labo et a précisé dans sa feuille de route que le personnel avait « un besoin d'écoute, d'échange » pour un meilleur épanouissement et une meilleure reconnaissance.

Natalie Bonneton a une longue expérience antérieure d'accompagnement des étudiants de Bordeaux-INP, depuis la création du *Réseau d'écoute pour les étudiants*, avec une équipe de 17 personnes. Natalie insiste sur l'importance d'une formation à cette *écoute*, à la fois active et distanciée ; elle est elle-même formatrice aujourd'hui.

A Bordeaux-INP, ce *Réseau d'écoute pour les étudiants* organise deux événements par an, aujourd'hui communs avec EPOC. Par exemple, en mars 2023 a eu lieu une table ronde autour de la « Normalité » suite à la demande d'un étudiant. Étaient invités un psychiatre, un philosophe, un artiste, et un scientifique.

Le *Comité d'Ecoute et de QVT* d'EPOC est un organe indépendant des circuits hiérarchiques institutionnels et peut être saisi par tout personnel de manière confidentielle. Ce comité donne la possibilité au personnel de l'UMR de venir parler librement au sein d'une cellule d'écoute confidentielle composée de 3 personnes.

En 2023, ce comité a également réfléchi à un questionnaire visant à caractériser la vie de chacun au labo. Il s'appuie sur des questionnaires existants : Satin de l'INRS, de l'INRAe etc. Le comité travaille également sur le handicap psychique pour apprendre à vivre avec les autres et fait des actions de communications (web, mail, affiches), en plus des séminaires bi-annuels.

En termes de QVT la référence de Natalie est le travail de Michel Catlla qui est MCF en sociologie (CERTOP - UMR 5044, Univ. Toulouse II).

Points marquants

Importance de parole et de l'écoute

- Multiplier les moyens d'expression du personnel (présentiel différents formats, questionnaire, boîte-à-idée, etc.)
- Formation à l'écoute

Initiative de l'UF Chimie

Restitution de l'entretien avec Denis Deffieux et Francis Rebillat

Question : « Dans votre rôle de Direction d'une UF, selon vous quels sont les grands principes pour agir en faveur de la QVT ? »

La formation au management est d'emblée citée par Denis comme structurante et essentielle. La DAC propose tout un parcours de formation en plusieurs sessions, toutes suivies par Denis et Francis.

La direction d'une UF est considérée comme un travail à « plein temps » par Denis, en plus de ses obligations d'enseignement bien-sûr ; ce qui implique une mise en veille de l'activité de recherche. Évidemment, les niveaux d'implication sont variés en fonction des personnes mais c'est le choix qu'a fait Denis pour travailler dans des conditions sereines. De même que pour d'autres responsabilités collectives, en pratique cela rend Denis inéligible à une prime C3.

Question : « Quelle démarche QVT avez-vous déployée à l'UF de Chimie ? Quelles sont les leçons à tirer ? »

La démarche part d'un constat faisant ressortir un besoin prioritaire pour chaque catégorie de personnel : (1) le manque de temps pour les E/E-C, (2) le manque de reconnaissance pour les Biatss.

(1)

La direction de l'UF met ainsi en œuvre tout ce qui est susceptible de faire gagner du temps aux E/E-C. Par ex. Les conseils d'UF sont préparés en amont avec des sous-groupes par sujet et durent finalement 1h le vendredi midi.

Le recours aux MCE est cité comme une solution de « décharge » des E/E-C statutaires, même s'il n'est pas toujours très facile de leur « faire une place ».

La gestion des services est un aspect qui doit rester souple et permettre au maximum les choix individuels.

(2)

Une attention constante est apportée au personnel Biatss par la direction, qui n'hésite pas à les citer ou les remercier régulièrement. L'influence de la direction d'une UF sur la promotion ou les primes de son personnel est très faible mais des conseils sont apportés chaque fois que c'est possible. Une solution de diversification d'activités est proposée sous la forme d'interventions en enseignement ou d'animation de l'articulation avec les industriels, débouchant sur le paiement d'heures de vacances. La FTLV apporte des marges de manœuvre : les formations courtes développées pour la formation continue sont proposés au personnel volontaire, ce qui leur permet ensuite de pouvoir intervenir dans les enseignements.

Lors d'une interrogation de la communauté pendant la période du confinement, d'autres besoins étaient ressortis également en faveur de la convivialité, du mobilier. Une amélioration de mobilier a été entreprise, touchant à la fois le personnel administratif de l'UF et les étudiants qui ont vu naître un espace de co-working en libre accès, favorable au travail d'équipe et à l'étude.

L'accès facile à des informations ou organigrammes est également ressorti et une page Moodle de stockage des informations demandées a été créée.

Une News Letter interne a l'UF et ouverte à toute forme de partage, intra- ou extra-professionnel, a également été initiée mais est difficile à pérenniser.

Une idée à creuser :

Travailler avec TBM pour la gratuité des transports du personnel UB lors des déplacements professionnels intra ou inter-campus

Points marquants

- Faciliter l'accès à l'information pour les personnels
- Nécessité de l'accompagnement et de la valorisation de la fonction d'encadrement (notamment dans la prise de fonction direction d'une composante)

Initiative Université de Poitiers : résumé du Schéma directeur de la QVT (décembre 2020)

Généralités

Une démarche QVT s'appuie fortement sur l'expression et la participation des agents.

La **perception** de la QVT est déterminée par :

- les **conditions de travail** (environnement physique et organisationnel, formation, carrière, égalité, ...) et extraprofessionnelles mais en relation avec le travail (temps de transport, ...)
- la **capacité à s'exprimer et à agir** (groupes de résolution de problèmes, débats, méthodes participatives, concertation, soutien managérial, solidarité métier, travail en équipe, ...)
- le **contenu du travail** (autonomie au travail, choix des ressources, valeur travail et sentiment d'utilité, travail apprenant donc intéressant, évaluation de mon activité dans la réalisation des tâches et sentiment de responsabilité, ...)

Les grandes dimensions du **mieux-être** considérées :

- les habitudes de vie
- l'équilibre travail-vie personnelle
- l'environnement de travail
- les pratiques de gestion.

Le **périmètre** de la QVT :

Transversale entre obligations réglementaires et choix politique du mieux-être, une démarche QVT doit être menée en articulation avec les services et instances mettant en œuvre les obligations légales de l'établissement.

Les **acteurs** de la démarche QVT :

Vision partagée par l'ensemble de la communauté dont les acteurs doivent être impliqués dans tout le processus de construction.

Élaboration

Organisation d'une vaste consultation au cours de l'année 2017, en 2 étapes : **(1) enquête en ligne** (45 questions fermées et 4 questions ouvertes), **(2) groupes de réflexion** métier/fonction (approfondissement de sujets particuliers).

Les notes de synthèse sont envoyées à la communauté à l'issue de chacune de ces étapes.

(1) volet quantitatif de la consultation (extrait de la note de synthèse du 25/01/2018)

Une première synthèse des résultats vous a été adressée le 10 juillet 2017. Très brièvement, il ressort de cette première analyse que les notions de soutien et de reconnaissance de la part de la hiérarchie, d'information et de communication de la part de l'Université ou plus largement d'organisation du travail au sein de l'établissement occupent une place importante dans les préoccupations de la communauté universitaire, même si globalement elle estime que la qualité de vie au travail est relativement bonne (note : 6.5/10).

(2) volet qualitatif de la consultation

Ce volet repose d'abord sur l'analyse des réponses aux questions ouvertes de l'enquête.

Extrait de la note de synthèse du 25/01/2018 :

Les pistes proposées par la communauté universitaire portent majoritairement sur les pratiques de gestion et les modalités d'organisation du travail, ainsi que sur l'environnement de travail au sens large.

Cette analyse des réponses aux questions ouvertes a permis d'établir la méthodologie des groupes focus en collaboration étroite avec l'Association Régionale d'Amélioration des Conditions de Travail (ARACT). Deux groupes ont été constitués les 9 et 10 novembre 2017, et ont pu donner leur point de vue sur les trois grands thèmes suivants (environ 1h30 par thème) :

- Qu'est-ce qui fait la richesse de votre métier et facilite votre travail ?*
- Qu'est-ce qui vient perturber ou contrarier vos fonctions ?*
- Que pensez-vous de la communication, notamment la communication stratégique, et quels seraient selon vous les moyens et supports pour faciliter la transmission d'informations ?*

Les échanges ont été animés par les chargés de mission à l'ARACT, qui étaient accompagnés de membres du Comité du mieux-être. Ces derniers assuraient la prise de note, pouvaient répondre aux questions, mais ne participaient pas à la discussion.

Etape suivante : constitution de groupes de travail de 6 à 10 membres de la communauté (quel que soit leur statut), chargés de faire des propositions d'actions autour de quatre axes stratégiques issus de la phase de consultation :

- Améliorer les procédures de gestion par une démarche ascendante depuis des réseaux professionnels
- Définir, asseoir et valoriser la fonction d'encadrement
- Valoriser les réussites des individus et des équipes auprès de la communauté universitaire et développer le sentiment d'appartenance
- Créer un environnement de travail propice aux échanges et à la convivialité

Ces groupes sont animés par un binôme constitué d'un chargé de mission de l'ARACT pour l'animation du groupe, et d'un membre du Comité du mieux-être de l'établissement pour la prise de note.

Ces propositions constitueront le plan d'action QVT 2019-2022.

Mise en œuvre

Plan d'action décomposé en **projets**.

Pour chaque projet :

- identification la chaîne de responsabilité, les **contributeurs** indispensables et les **moyens** requis
- mise en place d'**une démarche de gestion de projet** pour chaque action.
- animation du réseau des acteurs

Mise en place d'une démarche de **contrôle et suivi** du schéma directeur en général et de chaque action (tableau de bord des projets).

Actualisation

Le plan d'action est établi sur plusieurs années ; il doit aussi tenir compte des éléments contextuels durant la période en question.

Les équipes en charge du pilotage des différents projets produisent une évaluation régulière de leurs actions afin d'avoir une idée précise de leur potentiel d'adaptation.

Le tableau de bord de suivi des actions peut être complété par un « baromètre » annuel.

L'élaboration du plan d'action doit être répliquée à partir d'un état des lieux actualisé des aspirations de la communauté.