



**@laurentbosquet**

# Objectif du séminaire



Illustrer la conception d'une démarche de qualité de vie au travail en milieu universitaire et son interaction avec les acteurs du territoire

# Conception d'une démarche QVT

## Contexte de l'Université de Poitiers

### Objectif de l'organisation (2016-2020)

Amorcer un virage dans sa gestion de la QVT en proposant une stratégie organisationnelle qui élargit la prévention des accidents du travail et des risques psycho-sociaux au mieux être global de la communauté universitaire

### Etat des lieux puis feuille de route



Adaptation de la norme entreprise en santé (BNQ)

- Obtenir l'engagement de la « haute direction »
- Mise en place d'un Comité du mieux-être
- Recueil des préoccupations, besoins et intérêts de la communauté universitaire
- Construction d'un plan d'action pluriannuel
- Evaluation du plan d'action pluriannuel

# Conception d'une démarche QVT

## Comité du mieux être

### Statuts de 2017



#### Comité du mieux être à l'Université de Poitiers

**Propos préliminaire**  
Dans le cadre de sa politique de qualité de vie au travail, l'Université de Poitiers souhaite se doter d'un Comité qui sera chargé de sa mise en œuvre et de son évaluation. Le présent document a pour objectif de définir la composition, l'organisation et le mandat de ce Comité. Il est revu à minima tous les quatre ans à l'issue de l'élection du Président de l'Université, qui peut le redéfinir en fonction de ses orientations politiques.

**Composition**  
Le Comité du mieux être à l'Université de Poitiers est constitué de deux entités : le comité stratégique et le comité opérationnel.

Le Comité stratégique doit permettre une représentation exhaustive des acteurs afin d'obtenir une mobilisation large autour de la problématique de la qualité de vie au travail. Il comprend :

- les vice-présidents concernés par la qualité de vie au travail (par ordre alphabétique pour la période 2016 - 2020) :
  - culture et vie de campus
  - égalité hommes/femmes
  - mieux être au travail
  - patrimoine et développement durable
  - personnels RHATS et handicap
  - relations sociales, affaires juridiques et éthiques
- les représentants des instances et services concernés par la qualité de vie au travail (par ordre alphabétique) :
  - Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail
  - Comité technique d'établissement
  - Conférence des directeurs
  - Conférence des responsables administratifs et chefs de services
  - Conseil d'administration
  - Direction de la logistique et du patrimoine immobilier
  - Direction des ressources humaines
  - Service du développement social et de la diversité
  - Service de santé universitaire
  - Service universitaire des activités physiques et sportives
- un représentant par syndicat de l'Université de Poitiers
- les personnes qualifiées (nommées par le Président ou proposition de membre de la communauté universitaire qu'il aura désigné au préalable pour présider le comité)

Version pré-finale du 31 mars 2017 au Comité du mieux être

### Mise à jour de 2020



#### Comité du mieux être à l'Université de Poitiers

**Propos préliminaire**  
L'Université de Poitiers s'est dotée d'un schéma directeur sur la qualité de vie au travail (SD-QVT) en janvier 2020. La mise en œuvre de ce SD-QVT et plus spécifiquement du plan d'actions 2020-2024 nécessite de redéfinir les missions du Comité du mieux être, telles qu'elles avaient été définies pour la période de 2016 à 2020. Le présent document a donc pour objectif de définir la composition, l'organisation et le mandat de ce Comité. Il est revu à minima tous les quatre ans à l'issue de l'élection du Président de l'Université, qui peut le redéfinir en fonction de ses orientations politiques.

**Composition**  
Le Comité du mieux être est constitué de six membres es qualité :

- Médecin de prévention de l'Université
- Assesseur social de l'Université
- Responsable hygiène et sécurité de l'Université
- Responsable du service SQVT de l'Université
- Représentant.e du CHSCT de l'Université
- Président.e du comité du mieux être

A ces six membres statutaires peuvent s'ajouter jusqu'à quatre membres nommés pour leurs compétences en lien avec la QVT.

**Organisation**  
Le Comité du mieux être est présidé par un membre de la communauté universitaire nommé par le Président de l'Université. Il peut s'agir d'un élu (vice-président ou représentant d'un conseil statutaire de l'Université), d'un chargé de mission ou d'un membre du personnel reconnu pour ses compétences dans le domaine.

Statuts 2020 - 2024 - Version validée par le CHSCT le 7 mai 2020

# Conception d'une démarche QVT

## Consultation de la communauté



Un volet quantitatif (questionnaire reprenant les dimensions classiques de la QVT)

Un volet qualitatif (questions ouvertes, approfondies dans un second temps lors de groupes focus).

# Conception d'une démarche QVT

## Consultation de la communauté



### QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

Université de Poitiers

L'Université de Poitiers annonce une importante campagne pour renforcer la qualité de vie au travail de ses agents. Parce que cette démarche ambitieuse veut partir de votre travail réel, de vos perceptions personnelles, votre implication est non seulement souhaitable mais se situe au cœur du projet et constitue sa meilleure chance de réussite.

Ce questionnaire est entièrement anonyme et sera traité en toute confidentialité. Il couvre l'ensemble de la situation des agents de l'Université de Poitiers. Merci de noter votre niveau d'accord avec les propositions suivantes, en entourant la réponse qui vous correspond le mieux :

☐ = Pas du tout d'accord    ☐ = Pas vraiment d'accord    ☐ = Plutôt d'accord  
 ☐ = Tout à fait d'accord    ☐ = Non concerné

Il n'y a pas de bonne ou de mauvaise réponse. Ce qui est important, c'est ce que vous pensez et ressentez. Vous pouvez faire tous les commentaires que vous jugez nécessaires pour compléter vos réponses : des questions ouvertes sont prévues à cet effet à la fin du questionnaire.

**Pour commencer, quelques questions sur votre cadre de travail, la nature de vos activités...**

Je suis clairement ce que j'ai à faire dans mon travail.	--	-	+	++	nc
Je disque de toutes les interventions et, même à l'arrivée de ceux réceptifs.	--	-	+	++	nc
Mon travail est adapté à mes capacités et compétences (ou très simple, ou trop complexe).	--	-	+	++	nc
J'ai des difficultés à assurer mon charge de travail.	--	-	+	++	nc
Mon travail est riche et varié.	--	-	+	++	nc
Effectuer mon travail me procure un sentiment de satisfaction.	--	-	+	++	nc
J'ai le temps d'effectuer mon travail correctement.	--	-	+	++	nc
Je réalise des tâches intéressantes.	--	-	+	++	nc
J'ai peu de liberté pour décider comment je fais mon travail.	--	-	+	++	nc
Mon mon travail, les tâches et les tâches sont satisfaisantes.	--	-	+	++	nc
J'ai la possibilité d'acquiescer mon rythme de travail (travail, pauses).	--	-	+	++	nc
Je pourrais être plus créatif(e).	--	-	+	++	nc
Mon travail est généralement fatigant.	--	-	+	++	nc
L'effectif de mon service est suffisant pour mon charge de travail.	--	-	+	++	nc
Mon lieu de travail est confortable et agréable.	--	-	+	++	nc
Je disque des responsabilités et des responsabilités liées à mon travail.	--	-	+	++	nc
Mon travail est généralement intéressant.	--	-	+	++	nc
Dans mon service, la répartition des tâches est équitable.	--	-	+	++	nc

**Quelques questions sur vos relations de travail, l'ambiance ...**

J'ai assez de contacts dans mon travail, je ne me sens pas isolé(e).	--	-	+	++	nc
Je parviens facilement à régler les désaccords avec mes collègues.	--	-	+	++	nc
Je trouve que mes relations de travail sont agréables.	--	-	+	++	nc
Je peux compter sur le soutien de mes collègues.	--	-	+	++	nc
J'ai l'impression que mon travail est reconnu à sa juste valeur.	--	-	+	++	nc
Il y a une bonne ambiance au travail.	--	-	+	++	nc
Je peux compter sur le soutien de ma hiérarchie.	--	-	+	++	nc
Dans le cadre de mes relations de travail (auprès des collègues ou usagers), il m'arrive d'être agressé(e) physiquement et/ou verbalement.	--	-	+	++	nc
Les relations d'autorité sont pesantes.	--	-	+	++	nc
J'ai des espaces de discussion qui me permettent de m'exprimer et donner mon avis (réunions de service, forum en ligne, réseaux, etc.).	--	-	+	++	nc

**Quelques questions sur votre lien au travail, aux valeurs, à l'université ...**

Dans mon travail, je suis amené(e) à faire des choses qui vont à l'encontre de mes valeurs personnelles.	--	-	+	++	nc
A mes yeux, mon travail est utile.	--	-	+	++	nc
J'éprouve de la fierté à contribuer au service public.	--	-	+	++	nc
Je trouve le système de rémunération globalement équitable.	--	-	+	++	nc
Je suis mal informé(e) des décisions, objectifs et projets de l'Université.	--	-	+	++	nc
J'ai l'occasion de développer mes compétences (formation, tutorat etc.).	--	-	+	++	nc
J'apprends régulièrement de nouvelles choses dans mon travail.	--	-	+	++	nc
Je suis heureux de faire partie de l'Université de Poitiers.	--	-	+	++	nc
Mes horaires me permettent de concilier ma vie personnelle et mon travail.	--	-	+	++	nc
Je prends plaisir à parler de mon travail en dehors de celui-ci (avec des amis...).	--	-	+	++	nc
J'ai l'impression que la santé et la sécurité sont une des préoccupations importantes de l'Université.	--	-	+	++	nc
La non-discrimination et la diversité sont des préoccupations qui se vérifient concrètement à l'Université de Poitiers.	--	-	+	++	nc
Je me sens valorisé(e) par mon travail.	--	-	+	++	nc
Mon travail est une source d'épanouissement personnel.	--	-	+	++	nc
J'ai des craintes quant à la stabilité de mon emploi.	--	-	+	++	nc
Je pense que l'Université se porte bien et j'ai confiance en son avenir.	--	-	+	++	nc
L'Université m'offre des perspectives professionnelles intéressantes.	--	-	+	++	nc

# Conception d'une démarche QVT

## Consultation de la communauté



### Comité du mieux être à l'Université de Poitiers

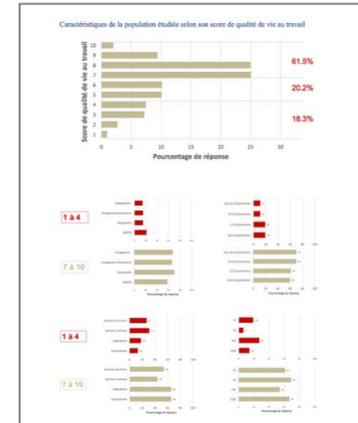
Compte rendu du Comité stratégique du 22 juin 2017

Présents : Emmanuel Aubin, François Baty Sorel, Sophie Bochu, Laurent Bosquet, Laurent Brizzi, Gabriel de Saint Martin, Valentine Drevet – Benati, Daniel Guyonnet, Martine Roques, Anne Tranoy, Lionel Vinour

Excusés : Stéphane Bikialo, Valérie Durando, Isabelle Lamothe, Jean-Charles Le Tamec, Mathilde Souchet, Manon Vriet

### Résultats de la consultation de la communauté universitaire sur la qualité de vie au travail

Objectif	2
Méthode	2
Profil des répondants	3
Caractéristiques générales de la population étudiée	3
Représentativité de la population étudiée	4
Caractéristiques de la population étudiée selon son score de qualité de vie au travail	5
<b>Bloc A : le cadre de travail</b>	<b>6</b>
Tri à plat	6
Tri par catégorie	6
Tri par score de QVT	6
<b>Bloc B : les relations de travail et l'ambiance</b>	<b>7</b>
Tri à plat	7
Tri par catégorie	7
Tri par score de QVT	7
<b>Bloc C : le lien au travail, aux valeurs et à l'Université</b>	<b>8</b>
Tri à plat	8
Tri par catégorie	8
Tri par score de QVT	8
Prochaines étapes	9
Agenda du comité du mieux-être	9



**Bloc A : le cadre de travail**

Tri à plat

*Pour point :* la nature du travail, sur une très grande majorité (80%) sans clairement ce qu'il va à faire et trouver son travail facile, mais il est adapté à son niveau de compétence.

*Pour aligner :* L'organisation du travail, sur plus de 40% considèrent qu'il s'agit de temps d'effectuer leur travail correctement et que les délais et la qualité ne sont pas compatibles. La même proportion considère également qu'il y a trop de tâches à réaliser qui ne correspondent pas à leur statut de métier, et qu'en total ils ont des difficultés à assumer leur charge de travail, qu'ils considèrent comme fatigante.

Tri par catégorie

Le tri par catégorie montre des disparités plus ou moins importantes selon le statut, le niveau d'encadrement ou la mission. La question du temps et de ses conséquences est particulièrement présente chez les enseignants chercheurs, qui considèrent également que cette offre de temps est liée à un nombre important de tâches à réaliser qui ne sont pas en lien direct avec leur cœur de métier et un manque de moyens, qu'ils soient humains, matériels ou financiers.

On observe également des disparités importantes selon le niveau d'encadrement, puisque les personnels qui encadrent à 10 personnes sont plus satisfaits que les autres à cette offre de temps, qu'ils attribuent aux mêmes causes que les enseignants chercheurs (à l'exception des moyens matériels et financiers qui sont jugés suffisants par les enseignants).

Note : la question des efforts est complexe. Manque de moyens humains ou matériels/techniques qui pèsent sur un nombre de personnels restreint les tâches habituellement réalisées par un effectif plus grand. Par ailleurs, l'absentéisme concerne un très grand nombre de personnels BAFEX, car les enseignants et enseignants chercheurs ne déclarent pas nécessairement leurs absences.

Tri par score de QVT

Comme nous pouvons nous y attendre, le tri par score de QVT amplifie les différences. Nous constatons une différence de 10 à 20 points vis à vis de la moyenne vers le négatif pour ceux qui ont un score de QVT < 4 et vers le haut pour ceux qui ont un score de QVT > 7. La différence entre les deux catégories est en moyenne de 27,1 points.

**Bloc B : les relations de travail et l'ambiance**

Tri à plat

*Pour point :* les relations et l'ambiance, car une très grande majorité (80%) considère leur travail agréable, qu'ils peuvent compter sur le soutien de leurs collègues (>75%) et qu'ils parviennent à régler les conflits quand il y en a (65%).

*Pour aligner :* La reconnaissance, sur près d'un individu sur deux (57%) considère que son travail n'est pas reconnu à sa juste valeur. Par ailleurs, si la majorité estime qu'elle peut compter sur le soutien de la hiérarchie, il est étonnant de constater qu'un individu sur deux (52%) considère que ce n'est pas le cas. Toutefois, pour ceux des personnels enseignants considérant également qu'ils n'ont pas les espaces de discussion qui leur permettent de l'exprimer, et un individu sur cinq (21%) indique qu'il lui arrive d'être agacé verbalement ou physiquement dans le cadre de ses relations de travail.

Tri par catégorie

Le tri par catégorie montre des disparités importantes selon le statut, le niveau d'encadrement, la mission ou le type de contrat. Le problème de la reconnaissance est perçu de la même façon quel que soit le statut (à l'exception des doctorants), ce sont surtout les personnels BAFEX qui soulignent les problèmes de relations avec la hiérarchie (34%), de manque d'espaces de discussion (60%) et d'expression verbale ou physique (27%), indépendamment de la catégorie (A, B ou C).

Le niveau d'encadrement ne semble jouer que sur la présence d'espaces de discussion, puisque les personnels qui n'ont pas de mission d'encadrement ont moins l'impression de pouvoir s'exprimer que les autres (35 vs 20%).

En ce qui concerne le type de mission, il semble que ce soient essentiellement les personnels techniques qui se plaignent de ces aspects (4 à 12 points au-dessus des autres catégories). Le type de contrat semble également être un facteur déterminant, puisque les postes à temps partiel dans le tri à plat s'appliquent plus particulièrement aux personnels en CDI (17 à 12 points de différence avec les autres catégories en moyenne, c'est-à-dire 4 à 5 points).

Note : la question des agressions physiques. Il est suggéré de faire le suivi des malaises constatés depuis pour ce motif dans le cadre du registre santé et sécurité du CHSCT.

Tri par score de QVT

Comme nous pouvons nous y attendre à nouveau, le tri par score de QVT amplifie les différences. « A la différence du premier bloc sur le cadre de travail, les réponses sont très polarisées. Nous constatons une différence de 23 à 42 points vis à vis de la moyenne vers le négatif pour ceux qui ont un score de QVT < 4 et de 19 à 19 points vers le haut pour ceux qui ont un score de QVT > 7. La différence entre les deux catégories de score de QVT est en moyenne de 31 à 32 points (33 à 60% selon les items, le sentiment de reconnaissance et le soutien de la hiérarchie étant ceux pour lesquels la différence entre les deux catégories est la plus importante : 40 et 39%, respectivement).

# Conception d'une démarche QVT

## Construction du plan d'action

Actions dans au moins 2 de ces 4 axes



- habitudes de vie du personnel
- équilibre travail-vie personnelle
- **environnement de travail**
- **les pratiques de gestion**

# Conception d'une démarche QVT

## Construction du plan d'action

### Actions prioritaires qui ont émergé de la consultation

#### **Dimensions en lien avec les pratiques de gestion**

- Amélioration des procédures de gestion par une démarche ascendante depuis des réseaux professionnels
- Définir, asseoir et valoriser la fonction d'encadrement
- Valoriser les réalisations (individus et équipes) auprès de la communauté universitaire et développer le sentiment d'appartenance

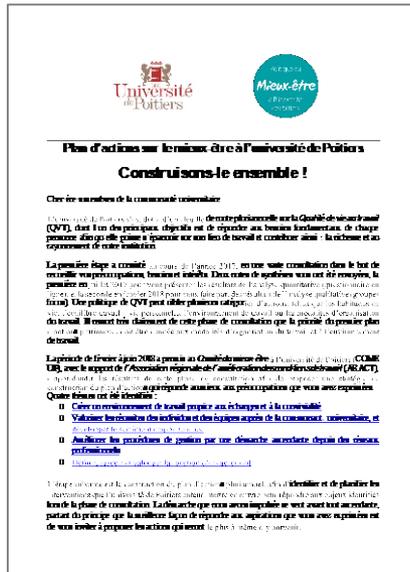
#### **Dimensions en lien avec l'environnement**

- Créer un environnement de travail propice aux échanges et à la convivialité

# Conception d'une démarche QVT

## Construction du plan d'action

### Méthode de co-construction du plan d'action



- Construction des outils (AFNOR/ARACT) de mars à juillet 2018
- Courrier envoyé à la liste des personnels en septembre 2018
- Inscription sur la base du volontariat en octobre 2018
- Journée de lancement en novembre 2018
- Journée de lancement en novembre 2018
- Organisation des réunions de travail jusqu'à février 2019
- Synthèse, hiérarchisation et validation (COME UP) en mars 2019

# Conception d'une démarche QVT

## Construction du plan d'action

### Exemple de contribution

Thème 1 : Amélioration des procédures de gestion par une démarche ascendante depuis des réseaux professionnels					
Sous thème 1.1. Identifier/créer, dynamiser et animer les réseaux professionnels (GRAPIG*).					
Objectif	Responsables	Moyens	Livrable	Détails	
1.1.0	Clarifier le cadre et la légitimité des GRAPIG	VP QVT DGS	Logistique de réunion Moyens humain	Définition des GRAPIG Plan de communication	Annexe 1.1.0
1.1.1	Cartographier les réseaux existants	COME UP 1 contributeur	Ressources numériques Moyens humain	Questionnaire Analyse des résultats	Annexe 1.1.1
1.1.2	Définir le processus de mise en œuvre des GRAPIG	COME UP 1 contributeur	Logistique de réunion Moyens humains	Processus et outils associés Plan de communication	Annexe 1.1.2
1.1.3	Animer les GRAPIG	COME UP DRH	Logistique de réunion Moyens humains	Grille de compétences Ingénierie de formation	Annexe 1.1.3
Sous thème 1.2. Créer une feuille de route pour guider les réseaux professionnels dans l'amélioration continue des processus de gestion					
Objectif	Responsables	Moyens	Livrable	Détails	
1.2.1	Proposer un processus d'identification et de résolution des dysfonctionnements	VP QVT DGS	Logistique de réunion Moyens humain	Processus et outils associés Plan de communication	Annexe 1.2.1
1.2.2	Guider les GRAPIG dans l'amélioration continue des processus de gestion	VP QVT DGS	Logistique de réunion Moyens humain	Processus d'expérimentation Processus d'évaluation/suivi	Annexe 1.2.2

Thème 1. Amélioration des procédures de gestion par une démarche ascendante depuis des réseaux professionnels										
Sous thème 1.1. Identifier/créer, dynamiser et animer les réseaux professionnels (GRAPIG*).										
Objectif	2019 S2	2020 S1	2020 S2	Evaluation	2021 S1	2021 S2	Evaluation	2022 S1	2022 S2	Evaluation
1.1.0				X						
1.1.1				X						
1.1.2				X						
1.1.3							X			X
Sous thème 1.1. Identifier/créer, dynamiser et animer les réseaux professionnels (GRAPIG*).										
1.2.1							X			
1.2.2							X			

# Conception d'une démarche QVT

## Construction du plan d'action

### Etapes de validation

#### Calendrier initial (plan d'action)

- Mars 2019 :
  - présentation aux contributeurs
  - présentation au DGS et DGSA
  - présentation COME UP stratégique
  - présentation au CHSCT
  - présentation au CT
- Juin 2019
  - présentation au CA

#### Calendrier modifié (schéma directeur)

- Novembre 2019 :
  - présentation au CHSCT
- Janvier 2020
  - présentation au CT
  - présentation au CA
- Février 2020
  - Présentation aux candidats

# Conception d'une démarche QVT

## Construction du plan d'action

### Le Schéma directeur



Le Schéma directeur sur la QVT se veut donc un cadre général qui ne contraint pas, mais donne les grandes lignes à respecter pour assurer la continuité de la démarche et l'inscrire dans l'ADN de l'établissement

# Conception d'une démarche QVT

## Stratégie de communication

### Notes de synthèse



**Cher à nos membres de la communauté universitaire**

L'Université de Poitiers a initié une vaste consultation et primé, dans le but de recueillir vos préoccupations, besoins et intérêts au regard de la qualité de vie au travail (QVT). La charte de principe par le Comité du mieux-être de l'Université est composée de deux étapes :

- 1) Un questionnaire à la fois quantitatif et qualitatif avec 45 questions fermées et 4 questions ouvertes
- 2) Des groupes de réflexion autour d'ateliers de travail pour approfondir l'état des lieux, sur des sujets particuliers

La première étape a été déroulée du 3 avril au 11 mai 2017. Un second a été proposé de compléter vos questionnaires sans obligation de vous reporter sur différents dimensions de la QVT, telles que le cadre de travail, les relations de travail ou le bien-être à l'université. Au total, ce sont 1 290 personnes qui ont répondu en ligne, soit 41,0% de la base de consultation. Le tableau 1 présente les caractéristiques générales de ce panel.

**Tableau 1 : caractéristiques des personnes qui ont répondu à la consultation**

Paramètre	Répondants (en %)	Population (en % de l'effectif UP)
Genre		
Femmes	653	45
Hommes	549	37
Statut		
IBATSS	701	42
Directeurs	40	7
Managers	309	33
Managers chercheurs	115	18
Collèges de l'enseignement IBAT SS		
A	200	56
B	202	66
C	277	47
Age		
30 ans et moins	131	38
31 à 40 ans	706	48
50 ans et plus	359	33

**L'objectif de cette note est de vous faire partager quelques grandes tendances, et surtout de vous informer des prochains étapes de cette consultation et ateliers de travail.**

**Le cadre de travail**  
Le cadre de travail constitue un point très positif de la QVT à l'Université, puisqu'une très grande majorité des répondants (> 80%) sont à l'université et travaillent à plein temps, et sont adaptés à leur niveau de compétence. Dans le même temps, une organisation intergénérationnelle manque de la communication. Plus de 40% des répondants considèrent qu'ils n'ont pas le temps d'effectuer leur travail correctement et que les tâches imposées sont excessivement complexes et la qualité. Cette problématique autour de la pression du temps de travail est particulièrement sensible chez les enseignants-chercheurs, et chez les personnes qui ont une mission de recherche.



**Cher à nos membres de la communauté universitaire**

L'Université de Poitiers a initié une vaste consultation et primé, dans le but de recueillir vos préoccupations, besoins et intérêts au regard de la qualité de vie au travail (QVT), et de définir les axes de son plan d'action pluriannuel. Le Comité du mieux-être de l'Université de Poitiers a opté pour une étude descriptive qui comprend un volet quantitatif (questionnaire) et des dimensions (ateliers de la QVT), ainsi qu'un volet qualitatif (questions ouvertes, approfondies dans un second temps lors de groupes ateliers).

La première étape (volet quantitatif) s'est déroulée du 3 avril au 11 mai 2017. Une première synthèse des résultats vous a été adressée le 10 juillet 2017. Très brièvement, le contenu de cette première analyse est les relations de travail et de reconnaissance de la part de la hiérarchie, d'information et de communication de la part de l'Université, surtout l'engagement de l'organisation du travail au sein de l'établissement occupent une place importante dans la perception globale de la communauté universitaire, surtout les professeurs et les autres qui ont la qualité de vie au travail est relativement bonne (note : 6,5/10).

La seconde étape correspond à un volet qualitatif de la phase de consultation. Son objectif est d'approfondir les dimensions qui émergent de la phase quantitative. Dans un premier temps, les membres du Comité du mieux-être (avec l'aide préalable du SDRH) ont réalisé et analysé les réponses aux questions ouvertes. La partie descriptive est un résumé de service public et d'appartenance à l'Université en tant qu'institution est fréquemment relevée parmi les idées les plus positives, de même que la liberté au sein large, qu'il s'agit de la liberté pédagogique ou de la liberté d'organisation de l'activité professionnelle, ainsi qu'elle est compatible avec la vie personnelle. La qualité des tâches et le personnel d'enseignement est personnel sont également souvent cités. A l'opposé, l'absence de reconnaissance, l'organisation du travail et les relations entre les acteurs, l'investissement de travail, le manque de reconnaissance et le fait de travailler de plus en plus de temps à des tâches qui ne sont pas en lien direct avec le cœur de métier constituent autant d'aspects à améliorer. Les points proposés 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 sein large.

Cette analyse de vos réponses aux questions ouvertes a permis d'établir la méthodologie des groupes (cette consultation repose sur 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 grande thèmes suivants (d'après l'ARACT par thème) :

- Qu'est-ce qui fait le cadre de votre métier et facilite votre travail ?
- Qu'est-ce qui vous perturbe ou constitue vos difficultés ?
- Que pensez-vous de la communication, notamment la communication interne, et quelle serait selon vous les moyens et supports pour faciliter la communication d'information ?

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 assurèrent la prise de note, permettant répondre aux questions, mais ne participant pas à la discussion.

**Méthodologie de la phase qualitative**

Les échanges ont été plus souvent réalisés à distance (dimensions qui ont fait ressortir des réponses aux questions ouvertes). Ainsi, la participation à une mission de service public, la diversité et la richesse des activités, le développement personnel, et la possibilité d'effectuer de manière ou de manière à l'Université constituent des points positifs comme très positifs.



**Cher à nos membres de la communauté universitaire**

L'Université de Poitiers a initié une vaste consultation et primé, dans le but de recueillir vos préoccupations, besoins et intérêts au regard de la qualité de vie au travail (QVT), et de définir les axes de son plan d'action pluriannuel. Le Comité du mieux-être de l'Université de Poitiers a opté pour une étude descriptive qui comprend un volet quantitatif (questionnaire) et des dimensions (ateliers de la QVT), ainsi qu'un volet qualitatif (questions ouvertes, approfondies dans un second temps lors de groupes ateliers).

La première étape (volet quantitatif) s'est déroulée du 3 avril au 11 mai 2017. Une première synthèse des résultats vous a été adressée le 10 juillet 2017. Très brièvement, le contenu de cette première analyse est les relations de travail et de reconnaissance de la part de la hiérarchie, d'information et de communication de la part de l'Université, surtout l'engagement de l'organisation du travail au sein de l'établissement occupent une place importante dans la perception globale de la communauté universitaire, surtout les professeurs et les autres qui ont la qualité de vie au travail est relativement bonne (note : 6,5/10).

La seconde étape correspond à un volet qualitatif de la phase de consultation. Son objectif est d'approfondir les dimensions qui émergent de la phase quantitative. Dans un premier temps, les membres du Comité du mieux-être (avec l'aide préalable du SDRH) ont réalisé et analysé les réponses aux questions ouvertes. La partie descriptive est un résumé de service public et d'appartenance à l'Université en tant qu'institution est fréquemment relevée parmi les idées les plus positives, de même que la liberté au sein large, qu'il s'agit de la liberté pédagogique ou de la liberté d'organisation de l'activité professionnelle, ainsi qu'elle est compatible avec la vie personnelle. La qualité des tâches et le personnel d'enseignement est personnel sont également souvent cités. A l'opposé, l'absence de reconnaissance, l'organisation du travail et les relations entre les acteurs, l'investissement de travail, le manque de reconnaissance et le fait de travailler de plus en plus de temps à des tâches qui ne sont pas en lien direct avec le cœur de métier constituent autant d'aspects à améliorer. Les points proposés 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 sein large.

Cette analyse de vos réponses aux questions ouvertes a permis d'établir la méthodologie des groupes (cette consultation repose sur 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 grande thèmes suivants (d'après l'ARACT par thème) :

- Qu'est-ce qui fait le cadre de votre métier et facilite votre travail ?
- Qu'est-ce qui vous perturbe ou constitue vos difficultés ?
- Que pensez-vous de la communication, notamment la communication interne, et quelle serait selon vous les moyens et supports pour faciliter la communication d'information ?

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 assurèrent la prise de note, permettant répondre aux questions, mais ne participant pas à la discussion.

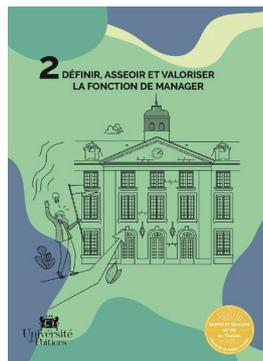
**Méthodologie de la phase qualitative**

Les échanges ont été plus souvent réalisés à distance (dimensions qui ont fait ressortir des réponses aux questions ouvertes). Ainsi, la participation à une mission de service public, la diversité et la richesse des activités, le développement personnel, et la possibilité d'effectuer de manière ou de manière à l'Université constituent des points positifs comme très positifs.

# Conception d'une démarche QVT

## Stratégie de communication

### Charte graphique et flyers



# Conception d'une démarche QVT

## Stratégie de communication

Une page internet « guichet unique »



Santé et Qualité de Vie au Travail  
(SQVT)  
Université de Poitiers

Rechercher 

Menu 

[Accueil](#) [La SQVT à l'université de Poitiers](#) [Actualités](#) [Lieux en lien avec la QVT](#) [Ateliers, Formations](#) [Le dispositif d'accompagnement des personnes](#) 



# Conception d'une démarche QVT

## Environnement et du patrimoine

### Actions prioritaires qui ont émergé de la consultation

#### Dimensions en lien avec les pratiques de gestion

- Amélioration des procédures de gestion par une démarche ascendante depuis des réseaux professionnels
- Définir, asseoir et valoriser la fonction d'encadrement
- Valoriser les réalisations (individus et équipes) auprès de la communauté universitaire et développer le sentiment d'appartenance

#### Dimensions en lien avec l'environnement

- Créer un environnement de travail propice aux échanges et à la convivialité

# Conception d'une démarche QVT

## Environnement et du patrimoine

AVANT



APRÈS



# Conception d'une démarche QVT

## Environnement et du patrimoine

AVANT



APRÈS



# Conception d'une démarche QVT

## Environnement et du patrimoine

AVANT

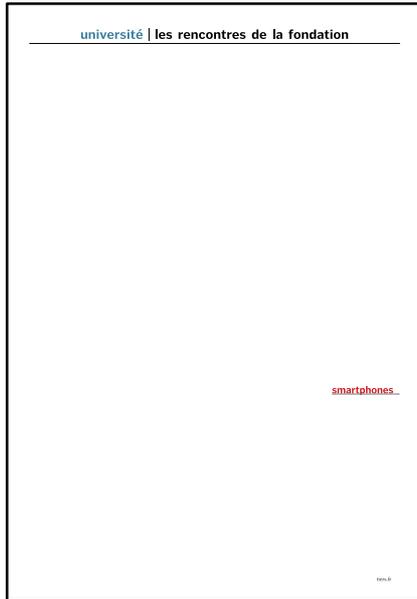
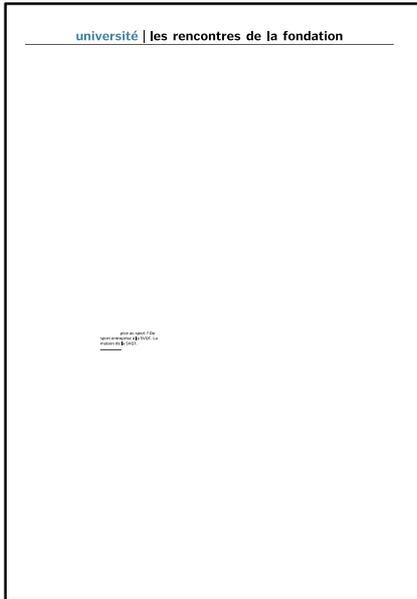


APRÈS



# Conception d'une démarche QVT

## Environnement et du patrimoine



smartphones

# Conception d'une démarche QVT

## Environnement et du patrimoine



HABITUDES DE VIE  
SPORT-SANTÉ

[www.QG-Sport-Sante.fr](http://www.QG-Sport-Sante.fr)



**Notre objectif ?**  
**VOUS AIDER À AMÉLIORER VOTRE QUALITÉ DE VIE AU QUOTIDIEN**

**01** Un lieu unique au cœur de la Vienne : un gymnase connecté avec des solutions numériques innovantes, une salle de fitness, une cuisine pédagogique, des salles de formations, et un terrain de pratique multisports.

**02** Des compétences variées pour un encadrement global : enseignants APA, nutritionnistes, scientifiques, ...

**03** Des actions individualisées pour particuliers ou professionnels pour améliorer vos habitudes de vie.



[www.QG-Sport-Sante.fr](http://www.QG-Sport-Sante.fr)



# Conception d'une démarche QVT

## Environnement et du patrimoine



HABITUDES DE VIE  
SPORT-SANTÉ



GRAND POITIERS  
Communauté urbaine  
[grandpoitiers.fr](http://grandpoitiers.fr)





**@laurentbosquet**



17 novembre conférence AMUE horaire à définir  
1h : première partie sur la construction, et  
deuxième partie sur la façon dont le dispositif  
vit. Partenariat. AG2R, Vie La Santé. Territoire.  
Convention avec SS86 (au lieu de la SCIC).  
Arrive à la gestion du bâtiment. Spatialiser les  
bâtiments : ne se décide pas uniquement quand  
l'espace est construit. Mais évolue en fonction  
des intentions, qui définissent la qualité de  
l'espace et son usage, puis son organisation.  
Suivre le projet de convention, car peut appuyer  
des demandes de financement.  
Ambassadeurs vs animation d'un café avec  
AMUE - communautés métiers