

Compte-rendu de la journée d'étude  
« Qualité de vie et cohésion au travail »  
Organisée le 21 mai 2021

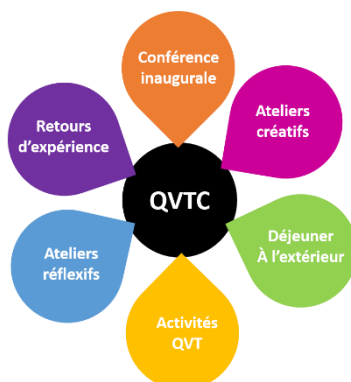
Compte-rendu réalisé  
Par les élèves conservateurs promus DCB 30  
Promotion Gisèle Halimi

---

Juin 2021

enssib 

Les élèves conservatrices et conservateurs promus proposent un retour sur la journée axée autour de la QVCT (Qualité de vie et cohésion au travail) qu'ils ont organisée à l'attention de la promotion DCB 30 Gisèle Halimi le vendredi 21 mai de 8h30 à 16h30.



L'objectif de [cette journée](#) était également de proposer un moment de solidarité à l'ensemble des élèves de la promotion, car la cohésion a été mise à mal par la crise sanitaire durant ce semestre : une semaine de rentrée en présentiel, suivie de longues semaines en distanciel et un retour à l'Enssib début mai. Cette journée s'est déclinée de la manière suivante :

- un temps fort avec deux conférences introductives sur le thème de la qualité de vie au travail.
- des ateliers pour permettre à de futurs cadres de réfléchir et de mettre en place des actions relatives à ces thèmes.
- des retours d'expériences qui visent à faciliter les échanges entre les élèves et à apprendre à mieux se connaître.



### Retour sur les objectifs et le déroulé de la journée

Conférences inaugurales :

**-Qualité de vie au travail par Marie-Hélène Koenig, conservatrice des bibliothèques, conseillère de prévention à la Bibliothèque nationale de France**

A partir de 1950, aux Etats-Unis et en Grande-Bretagne, une réflexion est née sur les enjeux du bien-être au travail. La France doit attendre les années 2010 où le contexte des restructurations d'entreprises, avec leurs vagues de suicides, a été un détonateur dans la prise en compte de la QVT. L'année 2013 est alors marquée par la rédaction du « Guide de

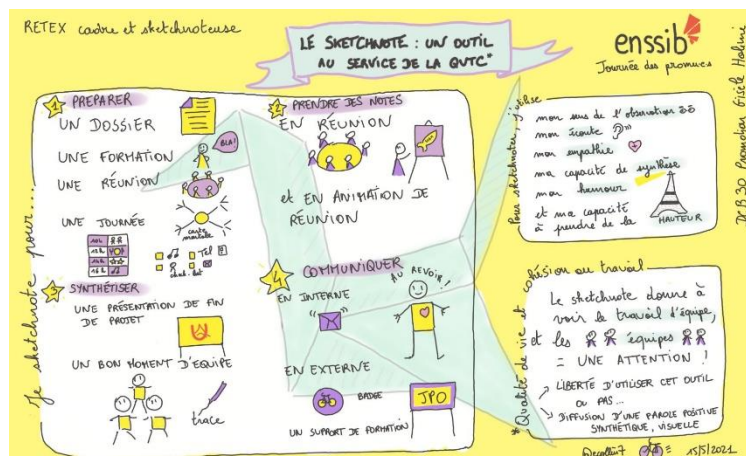
la qualité de vie au travail : outils et méthodes pour conduire une démarche QVT ». La QVT est ainsi une « démarche » qui intègre des enjeux du travail, sociétaux, et de performance tout en mettant en exergue des liens entre les entreprises ou l'administration – macro – et les agents – micro –. La QVT est aussi une manière d'aborder les RPS. Enjeux de santé publique, la QVT et les RPS ont donné lieu à plusieurs rapports dont celui du collège Gollac. Bien que présentant certaines limites, ces rapports permettent de nourrir les réflexions sur ces questions cruciales du monde du travail.

**-Nathalie Debski, Vice-Présidente à la Transformation pédagogique à l'Université d'Angers, Maîtresse de conférences en Sciences de gestion**

Nathalie Debski présente le dispositif mis en place pour l'accueil des nouveaux collègues, enseignants ou Bibas, à l'université d'Angers. Sur la base du volontariat, des pairs (compagnonnage pour les enseignants et tutorat pour les personnels Biatss) accompagnent les nouveaux collègues dans la prise de leur poste. Intégration et cohésion se déclinent en objectifs divers : découverte de l'environnement professionnel, maîtrise des outils relatifs au métier, facilitation de l'accès aux communautés de pratiques et de ressources. Autant de facteurs qui participent à re-trouver sens au travail dans un esprit d'appartenance en déjouant les clivages de tout ordre (géographiques, statutaires, sociaux). Ce principe de soutien, basé sur des valeurs communes, d'échange d'expériences, de transmission de savoirs renforce l'engagement des membres du binôme en privilégiant la réflexivité sur leurs pratiques professionnelles.

**-Initiation au sketchnote (Elisabeth Collin-Canto)**

Le sketchnote permet de traduire des informations en messages graphiques pour clarifier la pensée, de prendre des notes imagées pour favoriser son efficacité personnelle et de construire des messages graphiques pour communiquer avec impact. L'atelier sketchnote a consisté à donner quelques pistes pour se lancer dans cette pratique. L'animatrice a parlé de sa pratique et expliqué en quoi c'est un outil au service de la qualité au travail et de la cohésion d'équipe, ce qu'elle a résumé dans ce sketchnote :



**-Organiser des actions QVT à la BU avec l'aide des services de l'université : atelier créatif (Sophie Pithon)**

Après un rappel "express" des étapes d'une démarche QVT, les participants ont pu, à partir d'un diagnostic, imaginer des actions QVT à mettre en place. Il s'agissait, en 8 minutes sur une feuille divisée en 8, d'imaginer 8 solutions qui pourraient répondre à ce diagnostic en

agissant sur les 6 dimensions de la QVT : les relations au travail et le climat social ; le contenu du travail ; la santé au travail ; les compétences et les parcours professionnels ; l'égalité professionnelle pour tous ; le management participatif et l'engagement.

Cette activité a permis à chacun.e, avec l'aide de l'animatrice, de présenter des idées innovantes, de les expliquer et plus largement d'échanger sur la démarche QVT en bibliothèque afin d'en comprendre les enjeux et d'identifier les interlocuteurs de l'Université.

#### **-Rédaction d'une charte de qualité des conditions de travail (Sabrina Rigal)**

À l'instar des chartes de qualité de l'accueil des usagers qui existent, les participant.e.s, avec l'aide de l'animatrice, ont rédigé [une charte](#) de qualité des conditions de travail. Pour y parvenir, le groupe s'est inspiré de la charte de qualité d'accueil des usagers Marianne et Services publics+.

Cet atelier a été l'occasion de pouvoir échanger sur le rôle essentiel que joue un.e manager pour garantir des conditions de travail confortables pour l'équipe qu'il ou elle encadre. Grâce à la contribution des participant.e.s, une charte présentant 11 engagements de qualité des conditions de travail a été rédigée.

#### **-Mobilité à l'étranger et voyages d'étude (Cristina Chambrial, Fabienne Le Hein) :**

l'élargissement de son horizon professionnel, un levier de motivation au travail important.

L'objectif de cette session était de fournir aux participant.e.s des pistes pour de futures mobilités professionnelles, à la fois en tant que participant.e mais aussi en tant qu'organisateur, dans un cadre professionnel mais aussi associatif.

Après un premier tour de table, il est apparu que de nombreux élèves conservatrices et conservateurs ont déjà effectué des mobilités dans le cadre de leurs études, notamment via le programme Erasmus+. Des stages ou des expériences de travail à l'étranger ont également fait partie des retours d'expériences.

A suivi une présentation du programme Erasmus+ pour les professionnels, bien moins connu que celui pour les étudiants. Des explications concrètes sur les différentes formes, en particulier la participation à une "staff week" et au "job shadowing" et les modalités administratives ont été complétées par un retour d'expérience sur une participation à une staff week en Finlande et l'organisation d'une telle semaine de mobilité au SCD d'Aix-Marseille en juin 2019.

D'autres possibilités de mobilité à travers la participation à des congrès internationaux voire une implication dans des associations professionnelles ont été évoquées. Ainsi, la mutation à l'étranger (établissements ESR) ou dans les DOM, COM, Nouvelle-Calédonie constitue une autre forme de mobilité. Enfin, l'émergence des universités européennes crée des opportunités pour les bibliothèques universitaires pour des collaborations avec des homologues européennes : retour d'expérience d'Aix-Marseille Université sur l'organisation de son cycle de voyages d'étude dans ce cadre.

Un autre type de mobilité via les instituts français à l'étranger a ensuite été décliné.

L'objectif était de partager la richesse de l'apport que représentent l'accueil de collègues étrangers et le fait de pouvoir y travailler. Accueillir des collègues (exemples de l'Institut français de Sfax, Tunisie, ou de l'Alliance française de Lagos, Nigéria), des professionnels étrangers nourrit des échanges professionnels instructifs de part et d'autre. En retour, cette expérience professionnelle permet aux stagiaires de nouer des contacts professionnels qui peuvent déboucher sur de futures collaborations.

De plus, partir travailler dans une structure de ce type (exemple de l'Institut culturel de Ramallah, territoires palestiniens) représente une expérience professionnelle inédite qui demande ouverture d'esprit, capacité d'adaptation, et immersion dans une autre culture.

Enfin, un exemple de voyage d'études avec l'Abf a été abordé. En effet, deux voyages d'étude ont été organisés au Danemark par les groupes régionaux Abf Nord-Pas de Calais et Île-de-France en 2017 et 2018. C'est l'occasion de nouer des contacts professionnels avec les collègues avec lesquelles on voyage et celles et ceux qu'on rencontre lors des visites de bibliothèques. On apprend aussi à exercer un regard critique et constructif sur l'architecture générale des bâtiments qu'on visite, les espaces, les services proposés, les collections, le fonctionnement (horaires, personnels), ce qui donne toujours des idées à adapter pour sa propre structure !

### **-Organisation d'une journée de cohésion, ou séminaire interne avec les équipes (Sabrina Rigal, Isabelle Lundy)**

A partir de deux exemples d'organisation de journées de cohésion, l'atelier a été l'occasion de susciter échanges et réflexions critiques de la part des participants autour des objectifs et des formats de ces journées. La première démarche avait pour objectif de donner aux équipes d'un SCD l'occasion de se rencontrer, en-dehors d'un cadre strictement professionnel. Elle reposait sur un programme de visites et de découvertes de lieux culturels de la région. La seconde démarche s'inscrivait dans un contexte de fusion d'établissements récent, impliquant de construire une culture d'organisation et de réseau. Fermeture du service aux usagers, caractère obligatoire de la participation des personnels à ces journées, logistique et coût de ces événements ont été évoqués. Si la réunion plénière des personnels des établissements, une à deux fois par an, est un dénominateur commun, les formats proposés varient : organisation sur une journée complète ou une demi-journée ; journée alternant réunion plénière et/ou ateliers thématiques, ateliers participatifs ; journées interservices ; journées tournées vers la découverte d'autres services de l'université. Tout en soulignant l'objectif recherché d'information et de cohésion des équipes, l'atelier a conduit les participants à s'interroger sur la portée de ces journées, sur la durée et sur l'intérêt de sortir d'un cadre strictement professionnel.

### **-Le bibliothécaire "permaculteur" : jardin participatif et initiation à la permaculture (Sophie Pithon et Cyril Czernielewski)**

L'objectif de cet atelier était de partager des retours d'expérience sur la mise en place d'un jardin participatif avec les personnels d'une bibliothèque tout en intégrant une initiation aux principes de la permaculture, propres à sensibiliser à la problématique du développement durable. L'atelier s'est déroulé dans le jardin de l'Enssib où un potager a été installé par des étudiants de l'école. Après la relation d'un retour d'expérience et une description des principes permaculturels de base, les participants ont été invités à observer le jardin partagé de l'Enssib, à faire des commentaires et à poser des questions aux deux animateurs de l'atelier sur la base de cette observation.

### **-Le bibliothécaire "maître de soi" : séance d'initiation à des jeux de cohésion, à la relaxation et à la gestion du stress (Sandrine Jambert et Elisabeth Collin-Canto)**

L'objectif de cet atelier visait à présenter et à faire expérimenter des techniques, facilement mobilisables en situation professionnelle, en situation identifiée de stress ou de tension.

Afin de préserver ses propres ressources en position de cadre, des exercices favorisant la détente musculaire et la relaxation, aisés à reproduire, ont été testés en groupe : détente de

la nuque et des épaules, étirements, pause pour les yeux, et plusieurs exercices de respiration, la respiration constituant le premier pas de la démarche d'attention à soi. Certains enchaînements gagnent à être intégrés à une routine personnelle, au même titre que sa gestion du temps ou sa to-do-list.

A côté des exercices individuels, nous avons proposé des exercices collectifs ludiques pour montrer comment on peut travailler la cohésion d'équipe lors de séminaires équipes : ice breaker en début de réunion... L'objectif était de montrer que nous pouvons partager un moment ludique et apprendre d'une façon différente à nous regarder, à nous écouter, à faire connaissance. Un participant a très bien résumé l'objectif d'un des jeux : « on peut se trouver des points communs avec tout le monde en y mettant du sien ! »