

Dossier de presse

Qualité de Vie au Travail :
une démarche globale proposée
par l'université François-Rabelais



Juin 2016



S O M M A I R E

Définition	3
Contexte	4
Formations	6
Recherche	8
Portraits	10
Contacts	14

« La qualité de vie au travail vise d'abord le travail, les conditions de travail et la possibilité qu'elles ouvrent ou non de « faire du bon travail » dans une bonne ambiance, dans le cadre de son organisation.

Elle est également associée aux attentes fortes d'être pleinement reconnu dans l'entreprise et de mieux équilibrer vie professionnelle et vie personnelle. [...] La compétitivité des entreprises passe notamment par leur capacité à investir et à placer leur confiance dans l'intelligence individuelle et collective pour une efficacité et une qualité du travail. Elle dépend aussi de leur aptitude à conjuguer performances individuelles et collectives dans le cadre du dialogue social. La qualité de vie au travail contribue à cette compétitivité. »

Accord interprofessionnel sur la qualité de vie au travail - Juin 2013
Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social

La Qualité de Vie au Travail (QVT) est l'une des priorités du **Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social** et du **Ministère de la santé**.

Cette démarche s'inscrit dans un contexte où les salariés ressentent un besoin croissant d'équilibre entre leur vie personnelle et professionnelle et l'envie de s'épanouir dans l'exercice de leur métier.

En juin 2013, un accord national interprofessionnel portant sur la qualité de vie au travail est signé par les partenaires sociaux. Cet accord précise le cadre dans lequel peut se développer la qualité de vie au travail : « *l'ambiance, la culture de l'entreprise, l'intérêt du travail, les conditions de travail, le sentiment d'implication, le degré d'autonomie et de responsabilisation, l'égalité, un droit à l'erreur accordé à chacun, une reconnaissance et une valorisation du travail effectué* ».

La qualité de vie au travail se traduit finalement par le bien-être collectif ou individuel au travail.

Favoriser la QVT est bénéfique pour les employeurs et les salariés : elle concilie le bien-être des travailleurs et la performance des entreprises.

En plein développement, elle constitue un véritable levier pour répondre aux exigences de compétitivité du monde professionnel et relever les défis que rencontrent aujourd'hui les organisations du travail.



L'université François-Rabelais de Tours, grâce à l'implication des UFR d'Arts et Sciences Humaines, de Médecine et de Droit (Institut d'Administration des Entreprises) s'investit dans la promotion de la QVT depuis de nombreuses années.

**Grâce à l'association de ces trois composantes, un groupe de spécialistes
Qualité de Vie au Travail s'est constitué au sein de l'université de Tours.**

Ce groupe développe sur cette thématique des formations innovantes et anime des colloques nationaux et internationaux. Il mène également des travaux de recherches, accessibles au grand public via de nombreuses publications et communications sur le management participatif, la qualité de vie au travail, les conditions de travail...

Ces travaux nourrissent la réflexion sur la QVT et permettent la diffusion de connaissances auprès des étudiants, des entreprises, des institutions et des responsables politiques.

Toutes les informations sur l'offre de formation liée à la qualité de vie au travail et sur les activités de recherche du groupe Qualité de Vie au Travail sont accessibles sur
www.qualite-vie-travail.univ-tours.fr

L'université François-Rabelais et les spécialistes de la Qualité de Vie au Travail proposent plusieurs parcours, en formation initiale et continue.

Master 1 psychologie

Formation initiale

La première année de Master en psychologie de l'UFR d'Arts et Sciences Humaines de l'université François-Rabelais offre la possibilité aux étudiants de suivre des enseignements optionnels de psychologie au travail portant sur la santé et la qualité de vie au travail.

Master 2 psychologie du travail et des organisations

Formation initiale

En deuxième année de Master de Psychologie, plusieurs spécialisations sont possibles, notamment en psychologie du travail et des organisations. Ce Master 2 a pour objectif de former des psychologues du travail, destinés à intervenir en entreprises ou en organisations dans le cadre d'audit sur les risques psychosociaux et la qualité de vie au travail, de recrutements, de conduite de changements, ou encore de conseils en carrière.

DU médiation et gestion des conflits

Formation initiale

Le diplôme d'université médiation et gestion des conflits est proposé en partenariat avec l'Institut régional de formation sanitaire et sociale (IRFSS Centre – Croix Rouge Française).

Cette formation se déroule sur huit mois, par sessions mensuelles de trois jours, complétées par deux jours de stage d'observation.

Elle s'adresse aux futurs médiateurs (social, en institutions ou en entreprises) ou aux professionnels souhaitant acquérir une compétence complémentaire à leur pratique professionnelle principale (avocats, DRH, notaires...).



Master 2 management des équipes, santé et qualité de vie au travail

Formation continue /
Apprentissage

Proposé par l'IAE de Tours, le Master 2 management des équipes, santé et qualité de vie au travail a été créé par le groupe spécialiste de la QVT de l'université François-Rabelais. Ouvert en apprentissage et en formation continue, ce diplôme s'adresse à des publics engagés dans la vie active et aux étudiants titulaires d'une première année de master en sciences de gestion (ou disciplines proches).

Dernier diplôme né à l'IAE de Tours, il répond aux besoins de former des managers sensibilisés à la démarche de qualité de vie au travail et aux nouveaux modes de management.

Formation pour les managers de la santé : développer la démarche participative

Formation continue

Les spécialistes en QVT de l'université François-Rabelais propose un dispositif innovant portant sur la démarche participative.

Celui-ci s'adresse aux managers de la santé : chefs de services, médecins, cadres supérieurs de santé... L'objectif est, au travers de la démarche participative, d'améliorer la qualité de vie des soignants et de contribuer ainsi à la qualité des soins.

Deux formules sont proposées aux participants, une formation courte de deux jours ou une formation dans le cadre d'un dispositif d'une année :

- **Formation** de deux jours sur la qualité de vie au travail comme levier de la performance durable.
- **Diagnostic QVT** (par l'équipe de recherche EA 2114 - Psychologie des âges de la vie), au sein des services dirigés par les participants à la formation.
- **Conduite du changement** par un expert qui accompagne le professionnel dans la mise en œuvre du management participatif au sein de son service.
- **Evaluation finale optionnelle** un an après la mise en place du management participatif au sein des services, afin d'en mesurer l'efficacité.

Les équipes de recherche de l'université François-Rabelais engagées sur la thématique de la Qualité de Vie au Travail partagent une double ambition : développer les **études scientifiques pluridisciplinaires sur les conditions et les enjeux de la qualité de vie au travail** et identifier les **leviers d'amélioration des conditions de travail** pour les salariés et la performance globale des organisations du travail. Ces études reposent sur des terrains (entreprises, organisations de santé, institutions, associations...), des contextes organisationnels (changements techniques, restructurations, délocalisations...) et des populations (salariés, entrepreneurs, immigrés, managers, seniors...) variés.

Equipe de recherche : Changements, transitions et processus adaptatifs dans le contexte du travail (EA 2114 PAV)

L'unité de recherche Psychologie des âges de la vie (PAV) est constituée de plusieurs équipes. Parmi elle, l'équipe B « Changements, transitions et processus adaptatifs dans le contexte du travail ».

Ses recherches, ancrées dans le champ de la psychologie du travail, analysent les conditions et les processus individuels et collectifs qui contribuent au fonctionnement optimal des individus, des groupes et des organisations dans le contexte du travail. Les travaux menés par cette équipe portent précisément sur l'étude scientifique, et les applications en découlant, des déterminants et des conséquences de la santé psychologique et de la qualité de vie au travail. Ils ont notamment permis la création de plusieurs outils d'étude (échelles de satisfaction de vie professionnelle, de frustration des besoins psychologiques au travail, d'addiction au travail...). Dans ce cadre, la qualité de vie au travail est appréhendée au travers des perceptions des travailleurs sur trois composantes principales : physique, mentale et sociale. Elle est également évaluée avec des indicateurs à la fois positifs (bien-être, engagement...) et négatif (burn-out, isolement...).





Signature d'une convention entre l'équipe B « Changements, transitions et processus adaptatifs dans le contexte du travail » de l'unité de recherche EA 2114 PAV et le Cabinet AD Conseil pour une démarche conjointe sur la Qualité de Vie au Travail Intégrée (QVTI).

Au niveau régional, l'université François-Rabelais s'est associée à d'autres équipes aux compétences complémentaires, pour mener ses recherches sur la QVT : la **Fédération Inter-Régionale en Sciences du Travail (FED 4223 F.I.R.S.T.)** et **Val de Loire recherche en management (Vallorem)**.

Fédération Inter-Régionale en Sciences du Travail (F.I.R.S.T)

F.I.R.S.T. est un réseau pluridisciplinaire d'enseignants-chercheurs des universités de Tours, d'Orléans et de Poitiers.

Ses activités de recherche portent sur le fonctionnement des organisations du travail, l'évaluation, l'expertise et l'accompagnement de la décision publique, l'accompagnement et la sécurisation des transitions et trajectoires professionnelles, la gestion territoriale des emplois et des compétences...

Vallorem

Vallorem (Val de Loire recherche en management) est une équipe de recherche constituée des enseignants-chercheurs en gestion des universités de la région Centre-Val de Loire, parmi lesquels les IAE de Tours et d'Orléans.

Les recherches menées par Vallorem s'inscrivent dans le domaine de la gestion et du management des organisations.

L'équipe collabore également avec des entreprises pour des prestations d'études : audit, conseil, études de marché, analyse des dispositifs de gestion et évaluation des pratiques et politiques au sein des organisations...



Philippe Colombat

Professeur en hématologie au CHU de Tours
Membre de l'équipe B de l'EA 2114 PAV

Philippe Colombat s'implique très tôt dans la relation avec les personnes gravement malades et devient membre de l'association JALMALV (Jusqu'à la mort, accompagner la vie) dès le début de sa carrière.

Depuis, il a piloté et participé à la construction de plusieurs projets portant sur l'accompagnement des patients en soins palliatifs : création d'une équipe mobile dédiée aux soins palliatifs, mise en place du réseau régional de soin palliatif et de l'unité de soin palliatif à Luynes, fondation du DESC (diplôme d'études spécialisées complémentaires) médecine de la douleur - médecine palliative etc...

« La relation avec les patients et leur prise en charge restent centrales dans tous mes projets » affirme le Professeur Colombat.

Dans les années 1990, associé à une équipe de soignants du service d'hématologie, il remarque la souffrance des équipes et crée un groupe de réflexion sur l'accompagnement des soins palliatifs en hématologie.

A partir de ce constat, le groupe crée un modèle de management d'équipe : la **démarche palliative**.

« La démarche palliative est également participative, explique-t-il, l'objectif est de diminuer la souffrance des soignants et d'améliorer les soins aux patients »

Appliqué dans un premier temps au service des soins palliatifs, ce modèle est généralisable à tous les services et repose sur quatre principes fondamentaux.

- **Création de staffs pluri-professionnels**

Ces staffs sont composés d'aides-soignants, infirmiers, psychologues, art-thérapeutes, médecins, etc., afin de favoriser l'écoute entre les équipes et de mieux cerner les besoins des patients.

- **Formation des équipes**

La formation en interne est homogène et permet d'améliorer les relations interprofessionnelles entre les patients.

- **Le soutien des équipes**

Des staffs de débriefing sont organisés en situation de crise afin d'apporter un soutien aux équipes.

- **La démarche projet**

Des groupes de travail autour de différentes thématiques sont mis en place afin de proposer des solutions collectives.

Entre 2002 et 2008, le ministère de la santé publie trois circulaires reconnaissant la démarche palliative et la nécessité de sa mise en place dans les établissements de santé.

La Haute autorité de santé (HAS) a fait de cette démarche un critère prioritaire d'accréditation pour le service de soins.

La démarche palliative est également une marque déposée auprès de l'INPI sous le nom de **démarche participative et qualité de vie**.

En 2010, Philippe Colombat intègre l'équipe « Changements, transitions et processus adaptatifs dans le contexte du travail » de l'unité de recherche Psychologie des âges de la vie (PAV). Après avoir mené plusieurs études, l'équipe démontre la corrélation entre la mise en place de la démarche palliative et l'amélioration de la qualité de vie au travail, dans les établissements de santé, mais également dans d'autres domaines d'activités (Police, PME...).

« Aujourd'hui, notre volonté est de sensibiliser les professionnels de la santé et les managers venant de tous domaines d'activités à ce modèle, notamment à travers les formations proposées par l'université François-Rabelais ».
affirme Philippe Colombat.



Evelyne Fouquereau

Professeure en Psychologie sociale et du travail

Responsable de l'équipe B de l'EA 2114 PAV

Responsable de FED 4223 F.I.R.S.T.

Responsable du Master 2 Psychologie du Travail et des Organisations

Evelyne Fouquereau est Professeure en **psychologie sociale et du travail** à l'université de Tours depuis 2002.

Dès sa nomination, elle s'est investie activement pour la recherche et la formation au sein de l'université François-Rabelais. Membre élue au Conseil Scientifique et au Conseil Académique, elle a notamment été à l'origine de la structuration de la filière psychologie du travail ainsi que de la création du master 2 psychologie du travail et des organisations, qu'elle dirige depuis 2005.

Pour elle, « *il était important de créer des liens forts entre recherche et formation* ».

Evelyne Fouquereau est également directrice de l'équipe « Changements, transitions et contexte du travail » (équipe B) au sein de l'unité de recherche Psychologie des âges de la vie (PAV). Cette équipe pluridisciplinaire réunissant des psychologues et médecins, s'intéresse aux conditions individuelles, groupales et organisationnelles favorisant le développement des individus, des équipes et des organisations de travail.

« La spécificité de notre travail porte sur son ancrage dans la psychologie organisationnelle positive, c'est à dire que nos recherches se focalisent sur les ressources des individus plutôt que sur leurs failles » explique Evelyne Fouquereau.

PAV Equipe B et la Qualité de Vie au Travail

En 2010, l'intégration du Professeur Phillippe Colombat au sein de PAV a contribué à une orientation collective des travaux de recherche vers la **qualité de vie au travail**. PAV s'intéresse à différents indicateurs de qualité de vie perçue et à leur impact sur les salariés et leur fonctionnement.

« Notre équipe s'intéresse aux variations de la qualité de vie au travail à différents moments de la vie professionnelle (primo-insertion, reclassement, fin de carrière...) dans des secteurs diversifiés (secteurs du soin, industriel, associatif...) et sur des populations hétérogènes » souligne Evelyne Fouquereau.

La qualité de vie au travail est une véritable ressource stratégique car elle est un levier efficient de la **performance durable des organisations** et de fidélisation des salariés. Cette démarche se développe progressivement dans les entreprises, au niveaux national et international, et les besoins croissants d'expertise sont constatés sur le terrain.

L'équipe de recherche dirigée par la Professeure Evelyne Fouquereau souhaite répondre à ces besoins socio-professionnels en développant à court terme de nouveaux axes d'investigation :

- Qualité de vie au travail et changements dans le contexte du travail.
- Etude des dimensions collectives (cohésion, climat d'équipe...) comme facteurs de la qualité de vie au travail.
- Déterminants et conséquences de la qualité de vie au travail chez des populations pluri-culturelles.

« Nous avons un objectif commun au sein de notre équipe : fédérer nos énergies pour accroître nos compétences de recherche sur la qualité de vie au travail » affirme Evelyne Fouquereau.

L'équipe B deviendra d'ailleurs à partir de 2018, lors du renouvellement de son contrat, l'équipe **« Santé psychologique et qualité de vie au travail »**.



Contact presse

Direction de la communication
Université François-Rabelais
Mél. : communication@univ-tours.fr
Tél.: 02 47 36 64 16



AD CONSEIL



Association Régionale pour l'Amélioration des Conditions de Travail

