



Appel à projets Qualité de Vie au Travail



Appel à projets « Groupements QVT »

En 2021, en complément du cinquième appel à projets QVT déjà disponible, la direction des ressources humaines offre la possibilité aux unités de répondre à une nouvelle forme d'appel à projets en faveur de la qualité de vie au travail : l'appel à projets « Groupements QVT ». Cet appel à projets a pour but d'encourager le regroupement d'unités souhaitant mettre en place des actions visant à développer une dynamique QVT commune.

Les projets devront répondre aux critères cumulatifs suivants:

- être portés par un groupement de minimum 5 unités CNRS ;
- impacter au moins 600 agents (tous employeurs confondus).

Titre de votre projet :

Du temps, des liens, des défis

Dossier à envoyer complété à drh.sds-qvt@cnrs.fr
(Possibilité de joindre en annexe des devis, des documents iconographiques ou tout document permettant d'illustrer le projet)

Date limite d'envoi : 1^{er} avril 2022
(Aucun dossier ne sera accepté passé cette date.)

Plus d'informations sur le blog de la DRH : <http://blog-rh.cnrs.fr>

Présentation des unités

Noms et codes des unités CNRS associées pour le projet :

Environnement Dynamique et Territoires de la Montagne (EDYTEM) - UMR5204
Institut des Géosciences de l'Environnement (IGE) - UMR5001
Institut de Planétologie et d'Astrophysique de Grenoble (IPAG) - UMR5274
Institut des Sciences de la Terre (ISTERRE) - UMR5275
Laboratoire d'Écologie Alpine (LECA) - UMR5553
Laboratoire des Écoulements Géophysiques et Industriels (LEGI) - UMR5519
Laboratoire de Sciences Sociales (PACTE - Équipe Environnements) - UMR5194
Jardin du Lautaret : découverte et sciences (Lautaret) - UAR3370
Observatoire des Sciences de l'Univers de Grenoble (OSUG) - UAR832

Noms des tutelles associées pour le projet :

Centre national de la recherche scientifique (CNRS)
Université Grenoble Alpes (UGA)
Grenoble INP (GINP)
Institut de recherche pour le développement (IRD)
Université Savoie Mont Blanc (USMB)
Institut national de recherche pour l'agriculture, l'alimentation et l'environnement (INRAE)
Météo-France

Désignez le numéro de centre financier de l'unité porteuse de projet où seront notifiés les crédits si vous êtes lauréat :

1705

Délégation(s) régionale(s) de rattachement des unités :

Délégation Alpes DR11

À quel(s) institut(s) sont rattachées les unités CNRS ?

Institut principal :

☐ INS2I	☒ INSIS	☐ INSMI
☒ INSHS	☐ INC	☒ INEE
☒ INSU	☐ IN2P3	
☐ INSB	☐ INP	

Effectifs total des unités : 1174

Dont nombre d'agents CNRS : 471

Dont nombre d'agents non CNRS : 703

Quels facteurs principaux ont conduit au regroupement de vos unités pour ce projet ?

L'OSUG est une fédération de recherche qui rassemble actuellement plus de 1400 membres, au sein de 9 unités, 5 équipes de recherche associées et 2 unités d'appui et de recherche . Plusieurs tutelles sont associées et la communauté scientifique travaille dans les domaines des Sciences de la Terre, de l'Univers et de l'Environnement. Toutes les unités sont réparties sur les campus de Grenoble, de Savoie Technolac et sur le site de Thonon-les-bains (à noter le projet bénéficiera également aux unités non CNRS de la fédération bien qu'elles ne puissent pas être listées comme associées au projet).

La communauté OSUG est donc très large et bien qu'il y ait la volonté de mieux se connaître et de mieux travailler ensemble, les mécanismes pour aider les personnels à se rencontrer et à

échanger ne sont pas nombreux et encore difficiles à mettre en place, autre que la journée annuelle que nous organisons.

Nous avons donc décidé, dans une démarche collective, de nous saisir de cette opportunité avec la forte volonté de tous de créer ce lien humain, de développer et de cultiver des relations inter-unités, qui n'est pas facile à opérer à cette échelle.

Référents du projet (personnes en charge du suivi du dossier qui seront les contacts directs de la DRH. 1 max par unité CNRS associée. Possibilité d'ajouter des lignes au tableau.) :

Nom	Fonctions	Unité de rattachement
Raphael Gallet	Assistant prévention	EDYTEM
Maurine Montagnat	Directrice de recherche	IGE / CEN
Maud Gallardo	Directrice administrative	IPAG
Martine Lanson	Ingénieure d'études en synthèse chimique	ISTerre
Jean-Marc Bonneville	Chercheur	LECA
Jhoan Gennai	Administrateur d'unité	LEGI
Marion Papanian	Chargée de communication	OSUG
Elise Beck	Maître de conférences	PACTE-équipe Environnements

Membres de l'équipe-projet (l'hétérogénéité de l'équipe-projet sera valorisée dans l'étude du dossier. Possibilité d'ajouter des lignes au tableau.) :

Nom	Fonctions	Unité de rattachement
Maurine Montagnat	Facilitatrice	IGE / CEN
Marion Papanian	1er lien, coordination des sessions de créativité à l'écriture pour chacun des défis – Cheffe de file du défi 2	OSUG
Martine Lanson	Cheffe de file du défi 1, veille projet	ISTerre
Elise Beck	Cheffe de file du défi 3, et prise de contact avec les responsables de l'appel à projet	PACTE-équipe Environnements
Raphael Gallet	Rédacteur défi 3	EDYTEM
Philippe Bollard	Rédacteur défi 3	OSUG
Nathalie Cotte	Rédactrice en cheffe	OSUG
Jhoan Gennai	Veille projet	LEGI
Yasmina Bensaloudji	Membre du collectif QVT	OSUG
Maud Gallardo	Membre du collectif QVT	IPAG
Micheline Dray	Membre du collectif QVT	EDYTEM
Jean-Marc Bonneville	Membre du collectif QVT	LECA

Votre projet pour l'appel à projets « Groupements QVT »

Résumé succinct de votre projet :

L'OSUG est une fédération de recherche qui rassemble près de 1400 membres qui souhaitent renforcer les liens entre les agents et les unités. Le socle du projet repose sur le "bien se connaître" et "bien vivre ensemble", sur la base des valeurs d'équité et d'engagement citoyen que nous souhaitons mettre en avant, dans une dynamique de développement durable. Un appel à participation a été lancé en novembre 2021 à l'ensemble de la communauté OSUG pour ouvrir la démarche de co-construction de ce projet à tous. De façon très spontanée, l'ensemble des unités et des équipes ont été représentées et l'intervention d'une facilitatrice d'animation en intelligence collective, membre de l'OSUG, a permis de faire émerger un projet partagé par tous et toutes.

C'est autour de 3 défis que le projet s'est construit, avec des angles d'approche différents pour que l'ensemble des agents puissent se retrouver dans au moins une des propositions : 1- organisation de temps d'interconnaissance inter-unités conviviaux, 2- ateliers de co-construction collective et 3- favoriser l'interconnaissance des métiers. La plupart des actions que nous proposons ont pour objectif de se pérenniser dans le temps afin d'entretenir la dynamique et les échanges au sein de notre fédération, dans un format qui sera adapté par la suite. Notre projet s'inscrit dans une démarche durable et à long terme que nous devons amorcer de façon efficace grâce à cet appel à projet.

Quels constats ou enjeux ont motivé la mise en œuvre de votre projet ?

Les conditions de vie au travail ont fortement évolué au sein de nos unités ces dernières années. Les réformes successives de l'enseignement supérieur et de la recherche, ajoutées aux inégalités sociales telles que la précarisation des contrats, les faibles rémunérations, des situations familiales complexes, ont impacté les personnels qui se retrouvent potentiellement confrontés à des surcharges de travail^[1], un manque de reconnaissance^[2] et de l'isolement^[3], dégradant ainsi leur qualité de vie et leur bien-être au travail et accroissant les risques psychosociaux (mal-être, dépression, perte d'estime de soi, douleurs physiques, etc.).

Nous ne pouvons pas agir directement sur certains facteurs tels que la valorisation salariale, la gestion des bâtiments, certaines offres de services (mutuelle, garderie, garage à vélo, etc.) qui sont la prérogative de nos tutelles ou plus pertinente à très grande échelle (politique de site). Nous pouvons en revanche nous mobiliser fortement sur certaines préoccupations telles que la reconnaissance du travail, le relationnel, certains aspects de l'environnement de travail.

C'est pourquoi nous souhaitons mettre en œuvre des actions qui favoriseraient directement le bien-être au travail en portant une attention particulière aux valeurs portées par nos unités telles que **l'équité et l'engagement citoyen dans une dynamique de développement durable**. Notre conviction est que des personnels qui se sentent bien au travail sont plus engagés, plus à l'écoute et en meilleure santé. Le travail ne doit plus être vu comme un espace de contrainte mais bien comme un lieu de possibilités, d'écoute et de partage pour apporter des solutions adéquates, pour résoudre des problèmes liés au travail ou au quotidien, pour s'épanouir professionnellement.

^[1] Selon le [rapport ACTEMS de 2019 commandé par l'Université Grenoble Alpes sur la Qualité de Vie au travail](#) (taux de répondants 40%) : 67.9 % des répondants estiment ne pas être rémunérés de manière satisfaisante et 52% des répondants estiment que les moyens humains ne sont pas suffisants pour atteindre les objectifs du service et ne pas avoir suffisamment de temps pour faire leur travail. Des facteurs de risques identifiés également dans le [Plan d'actions 2017/2019 pour une démarche QVT au CNRS](#) qui pointe les rythmes de travail élevés (dont une surcharge administrative) et saccadé et le sentiment d'un manque de cohérence entre les moyens (principalement humains et temporels) et les projets.

^[2] Toujours selon le rapport ACTEMS : 96.4% des répondants estiment que leur métier est utile à l'accomplissement des missions de l'Université et 81% des répondants estiment que leur travail est reconnu par leurs collègues. A contrario, 67.5% des répondants estiment que les autres corps de métiers ne connaissent pas les contraintes de leur activité et 51% ne pas être reconnu à la hauteur de leur investissement. Des résultats que l'on retrouve dans [le plan d'actions 2017/2019 pour une démarche QVT](#) qui identifie comme facteur de risque le manque de reconnaissance (matérielle et symbolique).

^[3] Le Covid, depuis 2 ans, a contraint les agents au confinement, au télétravail et aux réunions à distance.

Quel est l'objectif de qualité de vie au travail recherché ? Comment répond-il aux constats ou enjeux identifiés ?

À travers ce projet, notre objectif est que chaque personnel prenne du temps pour soi et pour les autres, sans culpabiliser et sans avoir à se justifier, s'intéresse et apprenne à connaître les autres. Nous avons pour cela identifié 3 défis répondant directement à notre vision :

- Organiser des temps d'interconnaissance inter-unités conviviaux tout au long de l'année sur les thèmes variés non professionnels (sport, culture, culinaire, arts, musique)
- Mettre en place des ateliers créatifs de construction collective
- Favoriser l'interconnaissance des métiers

Notre ambition à travers ce projet, qui s'inscrira dans la durée, est d'initier une véritable dynamique collective en vue de sensibiliser, interpeler, puis faire adhérer et impliquer l'ensemble de nos collègues et unités à notre démarche QVT.

Ces défis doivent nous permettre de rompre l'isolement en recréant du lien entre agents des différentes unités dans la durée. Ils permettront également de mieux valoriser les métiers de nos unités et faire reconnaître les efforts et le travail de tous. Enfin ils donneront l'occasion à tous les agents de souffler, ralentir et prendre du recul sur le travail pour s'épanouir pleinement.

Le projet sera évalué dans la durée (au démarrage, N+1, N+2) par des indicateurs quantitatifs et qualitatifs (enquête, entretien individuel sur un panel représentatif de personnels), afin de vérifier si les objectifs visés sont atteints ou non par le projet, et pour quelles raisons. En fonction des résultats, certains axes pourront être renforcés, des pistes d'amélioration seront proposées.

Quelle dynamique d'échange a été mise en place au sein du groupe-projet ?

Le collectif QVT s'est monté suite à la volonté et la motivation de plusieurs collègues de travailler ensemble sur un projet de qualité de vie au travail au sein de notre fédération (appel à participation lancé en novembre 2021 au sein de l'ensemble des unités). Le groupe de travail formé s'est révélé naturellement hétérogène et représentatif en termes d'unités (une large majorité d'unités représentées) et de catégories de personnels (genre/statut/fonction).

Pour monter et accompagner le projet, notre collectif a fait appel à une facilitatrice formée à l'intelligence collective, membre de l'OSUG. Nous nous sommes réunis une dizaine de fois (par groupe entier ou par sous-groupe) pour co-construire notre projet.

Ces réunions de travail ont été rythmées par plusieurs séances de créativité avec des accords de groupe basés sur une parole partagée, le respect du temps, l'écoute active et l'intention de bienveillance (sans jugement).

Le processus créatif a permis à chacun d'expérimenter une nouvelle méthode de travail, d'exposer ses idées en sortant des idées préconçues, de faire des choix collectivement.

Toujours dans cette volonté de faire ensemble, une gouvernance partagée a été mise en place afin de répartir au sein du groupe les responsabilités. Nous voulions sortir d'un modèle d'organisation pyramidale reposant sur un processus décisionnel vertical pour adopter un modèle d'organisation coopératif fondé sur un processus décisionnel distribué et basé sur l'autonomie et l'engagement des membres du collectif.

Enfin des outils collaboratifs (cloud partagé, édition collaborative de document, liste de diffusion pour un groupe de travail) ont été mis en place afin de faciliter les échanges et la communication au sein du groupe.

Pour la coordination et la mise en œuvre du projet, une gouvernance similaire sera mise en place, en s'appuyant sur des personnels en poste à l'OSUG, relais dans les laboratoires et les services. Cette distribution des responsabilités sera indispensable (en l'absence d'une personne recrutée spécifiquement) et participera à la pérennisation des actions QVT au sein de l'OSUG. Nous prévoyons également de mobiliser des stagiaires pour la réalisation de certaines actions qui vont demander de la production de contenus, de l'organisation et de la logistique.

Quelles modalités avez-vous retenu pour favoriser l'adhésion des membres des unités à votre projet (AG, conseils de laboratoire, enquêtes, espaces de discussions et d'échanges...) ?

Pour favoriser l'adhésion des membres des unités à notre projet, plusieurs modalités sont envisagées :

- Impliquer les directions de laboratoires, tant sur le projet lui-même que par une participation financière de chacune des 9 unités
- Disposer d'ambassadeurs QVT dans toutes les unités
- Sensibiliser à la QVT (actions locales pendant la semaine de la QVT du 20 au 24 juin 2022)
- Proposer des actions et défis diversifiés pour que tout le monde s'y retrouve
- S'appuyer sur les outils de communication existants dans la fédération OSUG

Compte tenu de la diversité des unités de notre fédération (taille, localisation géographique, structuration, démarches déjà existantes), il est important que toutes les directions d'unités adhèrent et légitiment la démarche auprès de leur personnel. Le projet sera dans un premier temps présenté en comité de direction de l'OSUG (rassemblant toutes les directions d'unités qui se sont déjà par ailleurs engagées dans un co-financement des actions à hauteur de 500€ chacune) puis relayé par chacune des directions au sein des unités (via les conseils de laboratoire, assemblées générales). Elles pourront pour cela s'appuyer sur les ambassadeurs du projet.

Les ambassadeurs, un par unité, auront un rôle déterminant d'accompagnement et de sensibilisation autour du projet. Véritables fers de lance du projet, ils en feront la promotion en interne auprès de tous les personnels, veilleront à la diffusion des informations, et seront les points de contact pour toutes les questions. Ils auront également la charge de mettre en œuvre des actions spécifiques pendant la semaine de la QVT du 20 au 24 juin 2022. Dans un premier temps ce sont les membres du collectif QVT qui assureront ce rôle avec pour objectif d'impliquer rapidement de nouvelles personnes qui auraient envie de se mobiliser dans le projet et prendre dans un second temps ce rôle-là. Nous sommes en effet conscients que le projet ne peut uniquement reposer sur un groupe de personnes au risque de l'épuisement et de l'essoufflement des membres du collectif. C'est également dans cette perspective que nous souhaitons explorer le potentiel mobilisateur de nouvelles méthodes de gouvernance et d'animation, déjà éprouvées dans la phase de réponse à l'appel à projet. Afin de favoriser l'adhésion du plus grand nombre, nous avons fait également le choix de la diversité en termes de défis et des actions proposés, de sorte qu'en fonction des sensibilités de chacun, tout le monde puisse dès le démarrage se retrouver dans le projet.

Enfin, le collectif QVT pourra également s'appuyer sur le service communication de l'OSUG et les outils de communication internes existants à la fédération (newsletter, intranet, réseau de communicants, écran dynamique) pour la diffusion de l'information autour du projet et les actions mises en œuvre.

Description détaillée du projet :

Défi 1 : Organiser des temps d'interconnaissance inter-unités conviviaux tout au long de l'année sur les thèmes variés non professionnels (sport, culture, culinaire, arts, musique)

Au cours de notre réflexion portant sur l'amélioration de la qualité de vie au travail au sein de la fédération OSUG, le groupe de travail a convergé vers la nécessité de recréer du lien entre les personnels des différentes unités tout en offrant à chacun l'opportunité de s'accorder des moments de détente, de renouer avec la convivialité et de réaliser un pas de côté par rapport à son quotidien professionnel.

Pour cela, tout au long de l'année, une programmation de rencontres sur des thèmes variés non professionnels sera proposée. Ces événements, que nous souhaitons rassembleurs et dans une ambiance/atmosphère conviviale, permettront d'initier des rencontres entre les personnels de l'OSUG, de favoriser la communication inter-unités et ainsi de décroquer les laboratoires qui composent la fédération OSUG. Cette action permettra également de cultiver le sentiment d'appartenance à notre communauté.

Plus précisément, quatre évènements seront organisés sur l'année sous la forme de quatre demi-journées animées autour de rencontres sportives, ludiques, artistiques, ou culturelles qui se termineront par un moment de convivialité. La banalisation des échanges informels dans le contexte professionnel permettra d'élargir et d'enrichir le cercle relationnel de chacun en communiquant, s'intéressant aux autres au-delà du huis clos de leur laboratoire, du cercle restreint des contacts professionnels proches (collègues).

L'objectif étant de générer le plus grand nombre de rencontres, chaque évènement rassemblera 300 à 400 personnes. Ainsi en misant sur le fait que chaque personnel participe à au moins un évènement dans l'année, ce défi bénéficiera aux 1300 agents de la fédération.

– **Septembre : Tournoi de pétanque OSUG à structure pyramidale**

En amont du tournoi OSUG, chaque laboratoire organisera un tournoi pour qualifier ses deux meilleures équipes. Puis ces équipes qualifiées se disputeront la finale au sein du tournoi OSUG pour remporter le trophée qui sera remis en jeu l'année suivante. Le tournoi sera organisé chaque année sur un site différent. Tous les personnels des différentes unités seront invités à venir encourager leurs champions avec la possibilité de remporter le trophée des meilleurs supporters. Cette organisation tournante, dans une ambiance sportive et festive, favorisera ainsi les échanges entre les personnels dans une atmosphère détendue et renforcera le sentiment d'appartenance à l'entité OSUG.

– **Décembre : Présentation de la création d'une « résidence artistique »**

En nous appuyant sur l'expérience réussie d'accueil de résidence artistique par un de nos laboratoires (IGE) et la volonté d'une équipe d'en accueillir une (Pacte), nous prévoyons tout au long de l'année, l'accueil d'une résidence d'artiste par la fédération OSUG (qui impliquera plusieurs laboratoires) sur un sujet transverse à notre communauté et possiblement lié à la QVT (thème de l'égalité professionnelle, addiction au travail, responsabilité sociétale et environnementale, etc.). La ou les créations du collectif d'artistes sera(ont) présentée(s) à l'ensemble de la communauté lors d'un événement dédié en fin d'année (possiblement en association avec la journée annuelle de l'OSUG). La création sera facilitée grâce à la mise à disposition d'un lieu de vie et de création, des moyens financiers, techniques et humains. Cette action, à travers le prisme externe et artistique, permettra de croiser des regards, des pratiques des différents laboratoires en vue d'enrichir nos pratiques professionnelles.

– **Avril : Team Bulding « à la découverte des laboratoires »**

Une activité Team Bulding sera organisée tous les deux ans (en alternance sur les sites de Grenoble et Savoie-Technolac) entre tous les laboratoires de l'OSUG avec pour objectif principal de découvrir géographiquement les différents laboratoires, ainsi que les métiers et la science (thématiques, équipements...) de manière ludique et fun. Cette activité se déroulera par équipes de 6 à 8 personnes constituées par tirage au sort de manière à favoriser le brassage et donc à initier de nouvelles rencontres. Ces rencontres doivent permettre de diversifier les interactions professionnelles en créant « bottom-up » de nouvelles opportunités professionnelles (montage de projets scientifique par affinité ou découverte de compétences...).

– **Juin/juillet : la journée de l'Obs**

Depuis 2012, chaque année, au début de l'été, l'OSUG organise « la journée de l'Obs ». Ce rendez-vous annuel, placé sous le signe de la convivialité, a pour objectif de réunir sur une matinée l'ensemble des membres des laboratoires et des équipes associées de l'OSUG, de découvrir et d'échanger autour d'une thématique annuelle. Ce rendez-vous sera maintenu et adapté à notre projet QVT en intégrant par exemple des actions de sensibilisation à la QVT, des

retours d'expériences sur des actions menées (par exemple des regards croisés des sessions « Vis ma vie », cf. défi 3), la valorisation d'actions QVT (présentation des résidences artistiques, promotion du Repair Café mobile, etc.). L'événement se poursuivra également l'après-midi avec des activités récréatives (musique, espace détente, ateliers créatifs et collaboratifs), sportives (rencontres ou défis sportifs sur inscription avec brassage des équipes par tirage au sort) et ludiques (jeux de société). Ce nouveau format sera testé dès cette année.

Défi 2 : Mettre en place des Ateliers de co-construction collective

Pour ce défi, nous proposons de mettre en place plusieurs actions développées autour de deux axes, le « faire » et le « penser » et ce en plusieurs phases : former et faire connaître dans un premier temps puis co-construire et solutionner dans un second temps.

– Des ateliers de « réparation mobile » collaboratifs

Sur le modèle des Repair Cafés, nous proposons d'organiser des ateliers de « réparation mobile » collaboratifs au cours desquels des personnels volontaires de nos unités disposant d'un savoir-faire, mécanicien·ne·s, électricien·ne·s, ingénieur·e·s, passionnés de bricolage, partageraient leurs connaissances avec d'autres personnels ayant besoin de faire réparer leurs objets personnels en panne (petit électroménager, ordinateurs, objets électroniques, vêtements, etc.) ou de bureau (remise en état de mobilier, home staging). L'idée serait de réparer ensemble ces objets. Des bourses de dons, le recyclage (récupération/réparation de matériels) seraient également développées en vue par exemple de remettre en état du vieux matériel informatique et en faire don à des associations étudiantes de lutte contre la précarité numérique.

Afin de lever la contrainte géographique (dispersion des unités sur plusieurs campus du Bourget-du-lac, Grenoble et Thonon-les-Bains), nous faisons le choix de rendre ces ateliers « mobiles » afin de pouvoir nous déplacer dans les unités et aller à la rencontre des personnels. Cet espace de synergie des compétences favoriserait ainsi les échanges directs entre personnels (découverte des vertus du « faire ensemble », de la co-construction, du partage, du lien social et renfort des relations interprofessionnelles) et participerait également à la démarche éco-responsable, durable et de réduction de notre empreinte carbone déjà engagée par plusieurs unités.

Pour développer notre atelier (hors coût matériel), nous nous appuyerons, comme source de motivation et leviers d'action, sur la préoccupation de nos personnels pour la préservation de l'environnement et du climat (sentiment d'utilité, d'agir concrètement), mais également sur la passion du métier, du partage avec l'autre d'un savoir-faire / des compétences (reconnaissance et soutien entre collègues). Des aménagements de temps pour s'impliquer dans le projet QVT seront également mise en place en sachant qu'au plus de personnes adhéreront au projet, au moins les contraintes seront fortes en termes de temps.

Afin de faire connaître ces ateliers et faire adhérer les personnels au projet, nous proposons dans une première phase (sur 1 an), une action de communication basée sur des ateliers mobiles de réparation de vélo (sous forme de prestation, 1/unité/mois) déjà mis en place dans plusieurs unités (ISTerre, IGE) et qui rencontrent un fort succès.

– Un pool de facilitateurs formés à l'intelligence collective

Pour répondre à cet appel à projet nous avons sollicité une animatrice-facilitatrice, membre de l'OSUG, formée à l'intelligence collective et à la gouvernance partagée, afin de développer notre créativité et d'accompagner notre groupe dans la co-construction de notre projet. Cette démarche nous a permis d'ouvrir le champ des possibles, d'aboutir à des propositions concrètes pour l'ensemble de la communauté, et de structurer efficacement notre groupe pour la finalisation.

En l'expérimentant notre collectif a ainsi pu évaluer l'approche, l'intérêt et l'opportunité qu'elle représente pour réfléchir collectivement sur une problématique et trouver ensemble des solutions et actions concrètes à mettre en œuvre pour améliorer la qualité de vie au travail. Cette approche nous a de plus permis de faire évoluer nos postures de collaboration.

Aujourd'hui peu de personnes au sein de nos unités sont en capacité de faciliter des ateliers de créativité alors qu'il y a des besoins identifiés au sein de notre fédération (2 prestations commandées en 2021 par le Labex OSUG pour accompagner la fédération dans un exercice de prospective et pour la mise en place d'un appel d'offre sur des projets stratégiques). Nous souhaitons donc constituer un pool de 5 facilitateur·rice·s formé·e·s à ce type de méthodologie. Ces facilitateur·rice·s deviendront des personnes ressources (mobilisables en interne) pour accompagner les personnels/unités sur leur problématique et travailler avec des groupes/communautés d'intérêt dans la co-construction de nouveaux projets (projets de recherche innovants, innovations pédagogiques, ateliers collaboratifs, nouvelles méthodologies de travail, gestion d'équipes, etc.). Ces personnes bénéficieront de formations au cours de l'année et formeront en retour d'autres facilitateur·rice·s afin d'augmenter les compétences dans ce domaine au sein de l'OSUG.

Nous continuerons également d'utiliser cette méthode au sein de notre collectif QVT pour traiter les sujets ou problématiques qui pourraient émerger suite à la mise en place de nos actions et ceci dans une démarche d'amélioration continue et de pérennisation des actions mises à place.

Pour la formation, nous nous appuierons entre autres sur la formation en créativité dispensée par l'Université Grenoble Alpes au sein de Promising ou par le CNRS.

La première application du déploiement de ces compétences en interne continuera dans le cadre de la gestion de ce projet QVT par la mise en place d'une gouvernance partagée. Les rôles, autonomes pour les prises de décision et interconnectés entre eux, seront définis en fonction des besoins et distribués au sein de l'équipe porteuse du projet. Les échanges se feront, entre autres, par des réunions opérationnelles et de gouvernance sollicités au fur et à mesure des besoins à l'initiative des porteurs de rôles.

Défi 3 : Favoriser l'interconnaissance des métiers

Parmi les objectifs du projet que nous portons, l'interconnaissance des métiers nous a semblé un pilier important de la qualité de vie au travail. En effet celle-ci permet de travailler dans un climat plus serein par l'effacement des préjugés liés à des métiers, par une meilleure compréhension des contraintes de chacun.e. À cette fin, nous prévoyons trois types d'actions :

– Des échanges sur le format « vis ma vie »

Dans le but de favoriser la découverte d'autres corps de métier ou d'autres contextes de travail et d'en améliorer la complémentarité, nous organiserons des séances d'immersion individuelle d'une demi-journée au sein d'un autre service et/ou d'une autre unité. Afin de mettre en relation les personnes intéressées, une plate-forme Web (de type wiki, par exemple) recensera les personnes volontaires pour accueillir ou pour vivre l'expérience. Lors d'une immersion, une personne "stagiaire" (membre de l'OSUG issu d'une des unités) accompagnera une personne "accueillante" (également membre de l'OSUG) dans une partie de ses principales activités professionnelles quotidiennes afin d'en découvrir les spécificités. Dans la mesure du possible, le stagiaire ne sera pas simplement spectateur mais pourra être chargé de réaliser une tâche définie sous la responsabilité de l'accueillant.e. Il ne s'agira alors que d'un exercice de mise en situation à la manière d'un TP et non d'une décharge de responsabilité de la part de l'accueillant.e. Si l'accueillant.e et le.a stagiaire le souhaitent, d'autres séances pourront ensuite être organisées et cibler plus précisément certaines activités.

– Une exposition itinérante sur les métiers de l'OSUG

Cette exposition présentera les différents métiers qui caractérisent le personnel de l'OSUG (chercheur·e, personnel d'appui, personnel en soutien...) via une dizaine de panneaux et des capsules vidéos. Outre une photo portrait, les panneaux seront constitués sur la même grille de questions originales : ma journée type, ce qui me fait vibrer dans mon métier, une anecdote, les contraintes de mon métier, mon environnement de travail. Les panneaux et capsules vidéos seront réalisés à la suite d'entretiens menés par un·e stagiaire recruté·e pour les besoins du projet. Les capsules vidéos feront le focus sur un aspect du portrait et seront affichées sur les écrans d'accueil des unités et équipes. L'exposition sera mise en place dans chaque unité / équipe pendant une période d'un mois de manière tournante et sera également exposée lors de la journée de l'Obs'. Les personnes volontaires se recenseront sur le wiki mis en place par l'action « vis ma vie ». Une attention sera portée sur l'équilibre hommes-femmes et sur la diversité des métiers.

– Une à deux sorties de terrain annuelles sur l'un des sites de l'observatoire

Les unités et équipes de l'OSUG sont impliquées sur des terrains d'expérimentation parfois méconnus du personnel et sur lesquels des métiers variés sont impliqués. Dans la poursuite de l'action « vis ma vie », une à deux sorties de terrain annuelle seront organisées et ouvertes à tout·e·s pour un groupe d'une trentaine de personnes. Le site sera choisi sur des critères d'accessibilité pour une sortie à la journée en favorisant les transports en commun (par exemple : agglomération grenobloise, col de Porte, parc naturel régional du Vercors, massif de l'Oisans...) et de collaboration inter-unité/équipe déjà en cours. Au cours de cette journée, le site sera présenté par les personnels qui le connaissent et les participant·e·s seront amenés à « faire » sous la forme de travaux pratiques (réaliser une observation visuelle, une mesure instrumentale...). Cette action se rapproche également des objectifs du défi 1, puisque la visite d'un terrain favorise les échanges informels dans un contexte différent du quotidien.

Calendrier prévisionnel de déploiement de votre projet (possibilité d'ajouter des lignes au tableau) :

Action envisagée	Période de mise en œuvre prévisionnelle
Constitution du groupe de facilitateur·rice·s en intelligence collective	Dès le démarrage et sur toute la durée du projet
Mise en place d'une gouvernance projet	Dès le démarrage et sur toute la durée du projet
Actions de sensibilisation et lancement d'une enquête QVT	Tous les ans en Juin à partir de 2022
Journée de l'Obs	Tous les ans en Juillet depuis 2012
Ateliers de réparation vélo	Septembre 2022 – Juin 2023
Accueil résidence artistique et représentation	Janvier 2023 – Décembre 2023
Sortie de terrain sur le site du Col de Porte	Tous les ans en janvier à partir de 2023
Team Bulding « à la découverte des laboratoires »	Tous les deux ans à partir d'avril 2023
Sortie au col du Lautaret	Tous les deux ans en juill/août à partir de 2023
Tournoi de pétanque OSUG à structure pyramidale	Tous les ans en septembre à partir de 2023
Exposition itinérante sur les métiers de l'OSUG	Septembre 2023 – Juin 2025
Repair Café mobile	Janvier 2024 – décembre 2024
Découverte des métiers « vis ma vie »	Au fil de l'eau à partir de janvier 2024
Formations en gouvernance partagée et intelligence collective	fin année 1, et fin année 2 (à ajuster avec la durée du projet)

Budget détaillé du projet

Détail des coûts de votre projet	Coût (préciser HT ou TTC)	Montant du financement demandé AAP QVT	Autre source de financement (préciser laquelle)
- Stage 6 mois en communication interne et événementiel	6 600 € TTC	3 300 € TTC	OSUG
Défi 1 : Organiser des temps d'interconnaissance inter-unités conviviaux tout au long de l'année sur les thèmes variés non professionnels (sport, culture, culinaire, arts, musique)			
- Prestation Team Bulding	10 900 € HT	10 900 € HT	
- Petits matériels pour l'organisation d'activités sportives, ludiques ou récréatives	2 000 € HT	2 000 € HT	
- J2Obs	6 500 € HT	0 €	OSUG
- Frais de déplacements en cars pour les événements fédératifs	8 015 € HT	8 015 € HT	
- Accueil résidence artistique	20 000 € HT	5 000 €	Unités / AAP Idex UGA
Défi 2 :Mettre en place des Ateliers de co-construction collective			
- Formation en créativité ou gouvernance partagée	3 000 € HT	3 000 € HT	
- 9 sessions de réparation de vélo	7 130 € HT	7 130 € HT	
- Repair café mobile (hors coût personnel pour la construction du repair café)	31 000 € HT	0 €	Montage d'un dossier auprès de la direction RSE de l'UGA
Défi 3 : Favoriser l'interconnaissance des métiers			
- 3 sorties de terrain (frais de déplacement en bus TAG et en mini-bus UGA, défraiement repas à 15,25€) 30 pers.	1 550 TTC	0 €	Unités
- 10 roll-up écologique fabriqué en plastique recyclé	305 € HT	305 € HT	
Coût total du projet	97 000 €		
Montant total demandé au CNRS	39 650 €		

Possibilité d'ajouter des annexes à votre dossier de candidature.