



Plan d'actions QVT

Séminaire 2025

Formation “Prendre soin de soi et de ses collègues”



Avec
la contribution
financière du compte
d'affectation spéciale
développement
agricole et rural
CASDAR



CHOIX DES PRIORITES	Nos points forts > À CONFORTER - PRÉSERVER	Nos points de vigilance > À SURVEILLER - AMÉLIORER	Nos axes curatifs > À TRAITER - RÉGLER
Groupe Salarié(e)s	1/ Comment préserver le respect de nos valeurs (Définir nos valeurs communes et les partager) 2/ Sens et utilité au travail 3/ sérénité avec nos parties prenantes 4/ Maintenir nos compétences et notre efficacité	1/ Place claire : Comment s’assurer de définir plus clairement les missions et le cadre de travail de chacun (responsabilités, etc.) ainsi que leur mise à jour lors des évolutions ou de nouveaux recrutements que ce soit côté salaié(e)s ou élu(e)s ? 2/ la reconnaissance à surveiller 3/ Perspectives d’avenir liées à la sécurité financière de la structure : progressions de carrières, montées en compétences	1/ Sécurité financière : Comment pérenniser la structure du point de vue financier vis-à-vis de toutes ses sources de financement possibles
Groupe Elu(e)s	1/ Comment je préserve le sens de la mission du SR et de la fonction de président(e) ? 2/Continuer de nourrir l’appartenance au collectif SRO	1/ Comment assure-t-on la continuité du rôle d’élu(e)/président(e) ? (problématique de succession : élu par JA/rigidité des statuts, motivation à être élu(e), etc.) 2/ Comment garantir la continuité administrative ? 3/ Comment mieux concilier vies pro/perso/engagement SR (voire autres) ? 4/ Comment être + serein(e) vis-à-vis de la responsabilité (pénale notamment) qu’un élu engage en prenant un mandat ?	Pas de priorité critique relevée à ce stade
<u>Vote ></u>	Comment préserver les valeurs et le sens de la mission du SR ?	Comment assure-t-on la continuité du rôle d’élu(e)/président(e) ? (problématique de succession : élu par JA/rigidité des statuts, motivation à être élu(e), etc.)	Comment pérenniser la structure (du point de vue financier afin de garantir ses perspectives d’avenir) ?

ACTIONS PAR PRIORITÉ	Groupe 1 : Comment préserver les valeurs et le sens de la mission du SR ?	Groupe 2 : Comment assure-t-on la continuité du rôle des élu(e)s?	Groupe 3 : Comment pérenniser la structure ?
Idée 1	s'adapter aux nouvelles pratiques du monde agricole (nouvelles cultures, gestion administrative)	Transmettre la conviction sociale : mettre en avant la dimension sociale du rôle, générer a conviction que c'est pour "moi"	Faire en sorte que la structure soit indispensable (RSE<>RUP, nouvelles sources de financement, positionnement différencié par rapport à la concurrence, défendre l'exclusivité vs la priorité, élargir l'offre)
Idée 2	Communiquer plus clairement sur l'utilité du service, son statut associatif et sur ses valeurs	Créer une politique d'accueil pour les nouveaux élus du CA (le président est déjà accompagné mais ne pas le négliger)	Redonner du cadre au SRO : mieux articuler les CA/CTRS, cohésion des intervenants au niveau SRO, évoluer vers davantage d'interactions entre R(O) et D, retrouver du concret, prioriser les projets (notamment liés au financement,...)
Idée 3	Revisiter et réaffirmer/communiquer les valeurs du SR	Connaître mieux nos élus pour connaître leurs appétences et compétences au travers de la mise en place une journée pour les élus/séminaires et/ou élus-admin au niveau D et R(O)	Mieux utiliser les compétences de chacun, élu(e)s et admin, au service de l'efficacité du SR, de son rayonnement, de la reconnaissance et représentation de chacun

BILAN QUALITÉ & COMPTE-RENDU D'ENTRETIEN DE DÉBRIEFING AVEC LE COMMANDITAIRE

Fresque de la QVT (L) - Du 18.11.2025 au 20.11.2025

Animée par Hélène HOURTANÉ et Virginie MARTINET

Entretien réalisé par Emmanuelle BESSEZ avec Jérôme VALIERE et Stéphane GOUPIL, le 15 décembre 2025

DOCUMENTS

Livrable

- [Support projeté](#) : apport pédagogique QVT
- [Bourse des Ressources et demandes](#)
- Travaux
 - [Priorités par sous-groupes](#)
 - [Actions par priorités QVT](#)
 - Plan d'actions QVT [livrable](#)
- [Photos souvenir](#)

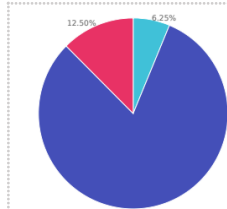
Administratif

- Extraction des résultats des audits amonts :
[Globalité](#) / [Élus](#) / [Salariés](#)
- Extraction des résultats des évaluations à chaud :
[Globalité](#) / [Élus](#) / [Salariés](#)
- Grilles d'émargement : [Élus](#) - [Salariés](#)
- Certificats OPCO [VIVEA](#) / [OCAPIAT](#)
- [Attestations de présence individuelle](#)

1) PARTICIPANT.ES

16 questionnaires / 16 participants présents (8 élus + 8 animateurs salariés)

L'EXPÉRIENCE DE LA JOURNÉE



MOTIVATION

- J'étais très motivé.e
- J'étais motivé.e
- J'étais peu motivé.e
- Je ne souhaitais pas la suivre

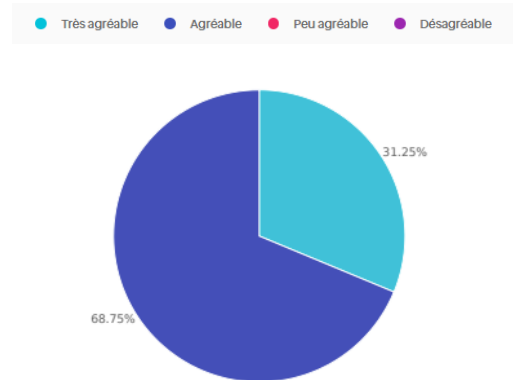
Une belle motivation à participer à l'événement, témoin d'une pré-communication de qualité.

VÉCU DE L'EXPÉRIENCE

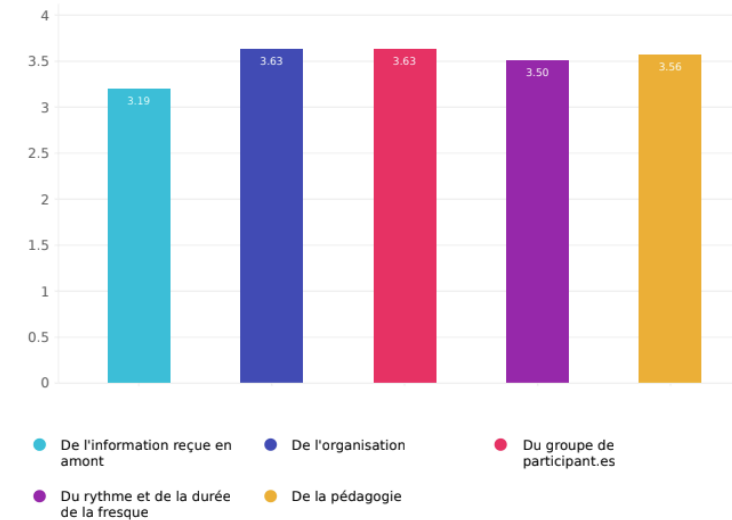
SATISFACTION GÉNÉRALE

BILAN QUALITÉ & COMPTE-RENDU D'ENTRETIEN DE DÉBRIEFING AVEC LE COMMANDITAIRE

Hauts scores à l'égard du moment vécu :



Répondu : 16 Ignoré : 0



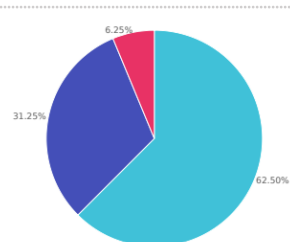
Commentaires

- Salle un peu petite pour les groupes de travail
- Bonne dynamique de déroulé qui a incité à la participation et la bonne humeur. Pistes concrètes à la fin
- Échanges dynamiques et intéressants. Bon rythme entre théorie, réflexion et échanges
- Séminaire très intéressant qui je l'espère aboutira à des actions concrètes

À L'ISSUE : LES SENTIMENTS ET PERCEPTIONS

Sentiment d'avoir une meilleure connaissance sur le sujet de la QVT : 62 %

Oui Plutôt Non Je ne sais pas vraiment

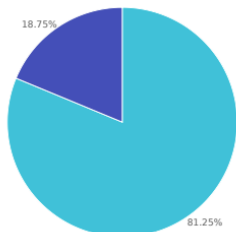


- Connaissance des formatrices
- Besoin de recul pour "digérer" le ressenti
- On pose des mots sur des sujets récurrents sur lesquels nous n'avons pas forcément le temps de nous concentrer
- Faire l'analyse de sa QVT est une parenthèse révélant parfois des choses pressenties mais quantifiées.. c'est intéressant
- Je connaissais déjà la notion de QVT, mais le rappel était tout de même bienvenu pour introduire la formation
- Première fois que je participe à un atelier sur la QVT

Sentiment d'avoir été libre de s'exprimer sur son vécu du travail : 81 %

Oui Plutôt Non Je ne sais pas vraiment

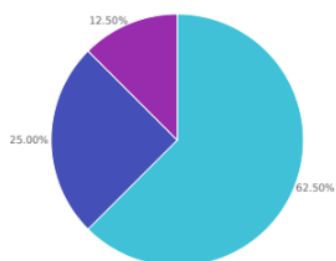
BILAN QUALITÉ & COMPTE-RENDU D'ENTRETIEN DE DÉBRIEFING AVEC LE COMMANDITAIRE



- Groupe bienveillant
- L'ambiance du groupe était globalement bienveillante pour permettre de s'exprimer
- Oui mais je m'exprime déjà librement

Sentiment d'avoir une vision claire sur ce qui constitue son sentiment personnel de QVT : 78 %

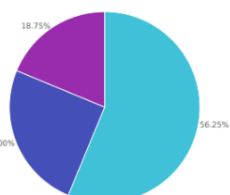
● Oui
 ● Plutôt
 ● Non
 ● Je ne sais pas vraiment



- Mandat bénévole et non mon travail, application difficile des outils dans ce cadre
- C'est un travail fait quotidiennement, les chemins de vie m'ont amené à déjà beaucoup
- Réfléchir sur moi même et sur les autres.. ☺
- Le questionnaire était suffisamment complet en termes de question
- Ma vision est claire et ma QVT est très bien

Sentiment d'avoir contribué à nourrir la pertinence de la démarche QVT du SRO : 67 %

● Oui
 ● Plutôt
 ● Non
 ● Je ne sais pas vraiment



- A voir en fonction de ce qui est mis en place
- C'était un travail collectif
- Je pense que j'y contribuerai plutôt dans le futur
- Travail collectif

À L'ISSUE : LES APPRENTISSAGES

Selon les élus

- Rester soi même / Conserver une dynamique / Ne pas oublier les fondamentaux
- Écoute / Management / Recherche de Financement
- Travail en groupe / Échange / Convivialité

Selon les animateurs / salariés

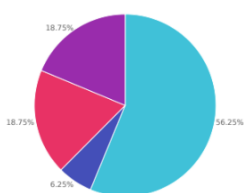
- La qvt est changeante, que le travail de groupe est toujours bien pour ce sujet là
- Travailler sur soi pour et avant l'application au commun / Échanger avec les acteurs pour trouver un équilibre commun en fonction des besoins de chacun
- Des projets / Des prises de conscience peut-être? La QVT se travaille sur la durée
- La QVT c'est un travail personnel alors que je ne le voyais que collectivement : la QVT ce n'est

BILAN QUALITÉ & COMPTE-RENDU D'ENTRETIEN DE DÉBRIEFING AVEC LE COMMANDITAIRE

pas que les autres c'est moi aussi ! L'avenir de nos structures dépend de la QVT. J'ai des pistes pour travailler avec mes élus.

- Redynamiser / Réaffirmer / Des perspectives d'avenir intéressantes
- Communication, vulnérabilité et humilité
- Travailler uniquement qu'entres administrateurs

À L'ISSUE : MISE EN PRATIQUE



Mes pratiques / comportements vont évoluer suite à la fresque : 56 %

● Oui ● Non ● Plutôt ● Je ne sais pas vraiment

- Je pense avoir une partie de bonnes pratiques, ce que je ne fais pas et peut-être hors de mes capacités, de mon caractère...
- Concrètement établir une veille sur le sujet QVT pour garder le cap
- Beaucoup d'opportunités de mettre en place des choses nouvelles et de relancer des projets

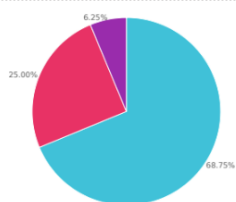
Mes besoins pour prendre soin de ma propre QVT

Selon les élus

- C'est pas une question que je me pose
- De plus de temps disponible
- Du temps et de l'envie
- Cohésion

Selon les animateurs / salariés

- De prendre le temps d'y repenser
- Un appui et une écoute plus attentive de mes élus
- Accompagnement et partage entre nous
- Trop vaste sujet
- De mieux connaître les personnes avec qui je travaille.
- Un cadre plus définir par rapport à mes missions



Selon vous, est-il pertinent d'utiliser maQVT pour renforcer la collaboration entre salarié(e)s et élu(e)s ? : 68 %

● Oui ● Non ● Plutôt ● Je ne sais pas vraiment

- Peut-être pour mieux connaître les besoins de chacun
- Permet d'éviter les non-dits
- C'est intéressant d'avoir une évolution des pratiques



Vivre cet évènement vous a-t-il donné envie d'organiser une fresque de la QVT au sein de votre SRD en y associant les agents de remplacement ? : 56 %

● Oui ● Non ● Plutôt ● Je ne sais pas vraiment

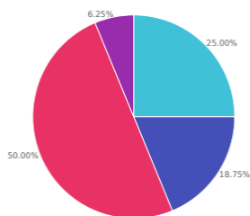
BILAN QUALITÉ & COMPTE-RENDU D'ENTRETIEN DE DÉBRIEFING AVEC LE COMMANDITAIRE

Selon les élus :

- Peut-être pour préparer les entretiens individuels
- La région permet de sortir la tête du guidon aux départements . Difficile donc de sortir du quotidien à l'échelon du département
- Je sais ce que cherche mes permanents Reconnaissance par le côté Financier

Selon les animateurs / salariés :

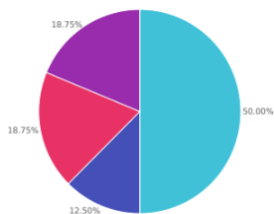
- Mais je ne sais pas comment
- Je manquerais seule de méthode mais avec un accompagnement. La crainte serait de nourrir des attentes que notre SRD ne peut pas satisfaire en raison d'un contexte particulier
- Peut être accompagner l'événement des SRD sont intéressés



La Fresque de la QVT a-t-elle modifié votre perception du réseau régional ? : 25 %

● Oui ● Non ● Plutôt ● Je ne sais pas vraiment

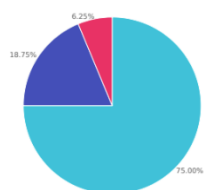
- Besoin de temps pour en juger
- J'ai pu avoir une vision globale et différents points de vue



Pensez-vous qu'il y aura un "avant" et un "après" la Fresque de la QVT pour le SRO ? : 50%

● Oui ● Non ● Plutôt ● Je ne sais pas vraiment

- Il faut le faire vivre s'est le plus dur
- En verrouillant un temps qvt en région
- Je l'espère



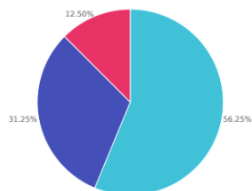
Aimeriez-vous contribuer à la démarche QVT au sein du SRO ? : 75 %

● Oui ● Pas vraiment ● Non

Élus : Sylvain Laganthe - Jérôme Valière - Aurelie Conill - Stéphane Minguet
Jérôme Arestier

Animateurs : Marjorie Pinero - Dominique Haget - Cyrille Molinieres - Pauline Robert - Lorenna Rosseeuw - Diane Allemand - Anne Borios - Marjorie Pinero

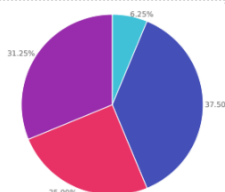
BILAN QUALITÉ & COMPTE-RENDU D'ENTRETIEN DE DÉBRIEFING AVEC LE COMMANDITAIRE



Aimeriez-vous contribuer au co-pilotage de la démarche QVT au sein du SRO ? : 56 %

● Oui ● Pas vraiment ● Non

Élus : Jérôme Valière - Aurelie Conill - Stéphane Minguet - Jérôme Arestier
Animateurs : Marjorie Pinero - Dominique Haget - Pauline Robert - Loreнна Rosseeuw - Diane Allemand



Aimeriez-vous devenir Référent.e "Sentinelle QVT", et ainsi contribuer activement à prendre soin de la QVT de vos collègues, de vos pairs ? : 37 % dont 6% de réponses positives

● Oui ● Pas vraiment ● Non
 ● Je dois y réfléchir

Pauline Robert y est favorable et dit qu'elle est déjà formée "Sentinelle niveau 1 et 2"
 3 personnes doivent y réfléchir : Jérôme Valière - Loreнна Rosseeuw - Diane Allemand

Vos remarques, commentaires, conseils ... :

- J'ai une interrogation sur le fait que le pilotage soit réalisé par la directrice du SRO qui n'était pas présente au séminaire
- Bien veiller à verrouiller un temps à la QVT dans les réunions régionales
- Merci à vous pour votre bienveillance
- Rien à dire, la formation a été fluide et active pour moi

3) LE RETOUR DES COMMANDITAIRES <https://survey.zohopublic.eu/zs/VVDt60>

Satisfaction :

Remontées / retours du terrain

- A chaud :
- A froid :

4) LE RETOUR DES FRESQUEUSES

Préparation

- Une Gestion projet millimétrée et sécurisante
- Les documents partagés étaient en nombre suffisant, pertinents et utiles à la compréhension du contexte et des problématiques
- Ce qui a pu manquer : un pilote dans l'avion

BILAN QUALITÉ & COMPTE-RENDU D'ENTRETIEN DE DÉBRIEFING AVEC LE COMMANDITAIRE

Animation / jour J

- Une bonne cohésion d'équipe de fresqueuses
- Le lancement de l'événement a subi une inertie certaine :
 - retards de certains participants,
 - défaillances techniques (panne mondiale impactant le wifi, non-réception du mail maQVT, adresse générique en lieu et place d'adresse professionnelle nominative pour certains participants),
 - absence de soutien des responsables du lieu : réclamer nettoyage, micro absent (était promis mais finalement pas nécessaire), pas de bloc note et crayon comme dans les journées d'étude, etc.
- Certaines difficultés relevées pour s'approprier le questionnaire maQVT en remplaçant systématiquement 'travail' par 'mandat' malgré la reformulation de la fresqueuse
- Bonnes interactions tout au long de la Fresque
- Belle implication des personnes présentes

5) CONSEILS DE WUNJO

Capitalisation / Exploitation

- Comptes personnels sur maQVT
 - Renouveler par écrit / lors d'une prochaine réunion, l'invitation à tous.tes de reprogrammer "un rendez-vous avec soi-même" pour repasser l'auto-diagnostic seul.e, en autonomie + comparer ses résultats avec la 1e fois et identifier des pistes d'actions personnelles pour continuer à prendre soin de soi
 - Utiliser le rapport de QVT personnelle comme support de dialogue dans la relation animatrice/directrice <> élu(e) - attention sur l'App, le "manager" est Stéphane Goupil
> *WUNJO dispose d'une formation sur le management individualisé de la QVT et de parcours de formation de type co-dev pour les directions*
 - Proposer de guider l'auto-diagnostic de Patricia Saunal, retenue en visio sur ¼ de la première journée
- Profiter des accès ouverts pour une durée de 1 an : programmer les 2 prochains baromètres à M+X (avant l'AG 26) et à M+X, et leur séquence de débriefing associée
> *WUNJO peut vous aider à lancer la campagne et analyser les résultats*

Gestion de la démarche QVT du SRO

- Quid des personnes absentes et de leur future intégration dans la dynamique de ce projet ?
- Verbalisation tout au long du séminaire d'envie de nouveaux projets fédérateurs. En phase avec les fortes attentes exprimées sur les suites de la Fresque, 12 sur 16 souhaitent contribuer, 9 prêtes à copiloter.
- Transmettre à l'équipe (?) de pilotage
 - les livrables de la fresque
 - les résultats du questionnaire sur les envies de contribution à la démarche ou au co-pilotage de la démarche peut avoir une incidence sur l'organisation du comité technique (CTRS)
- Proposer du soutien aux membres du Comité technique pour l'accompagnement de la mise en œuvre, le pilotage et la veille de la démarche QVT, en sachant que les volontés initiales peuvent avoir du mal à perdurer
> *WUNJO dispose d'une formation sur-mesure pour accompagner les comités QVT au long court*

BILAN QUALITÉ & COMPTE-RENDU D'ENTRETIEN DE DÉBRIEFING AVEC LE COMMANDITAIRE

- Etudier la pertinence de mettre en place des “Sentinelles QVT”, un dispositif totalement innovant qui prendrait corps aisément dans l'écosystème SRO
> voir la fiche formation
- Nourrir la culture QVT dans le quotidien : sanctuariser des rituels QVT
 - au sein des instances / réunions animées par le SRO (ex : Comités Techniques, CA) et dans les séminaires
 - et dans l'équipe SRO
- Etudier la pertinence de déployer la Fresque au sein de SRD (exemple : besoin exprimé par le SR Lot) pour inclure les membres des CA, personnels administratifs et agents de remplacement pour nourrir le besoin d'harmoniser sans uniformiser : permettrait une capitalisation des besoins et actions au proche du travail réel et une approche plus pertinente de la valeur ajoutée que pourrait apporter le régional
- Valoriser l'initiative du SRO avec la Fresque de la QVT auprès du réseau national (= fresquer les autres régions et pourquoi pas le national)