



Plan d'action Q V C T

Qualité de Vie et des Conditions de Travail

UNIVERSITÉ JEAN MOULIN LYON 3
2024-2028



Plan d'action

Q V C T

Qualité de Vie et des Conditions de Travail

UNIVERSITÉ JEAN MOULIN LYON 3
2024-2028

Comité Social d'Administration
d'Établissement (CSAE) du
10 septembre 2024, pour avis.

**Version votée en Conseil d'Administration
le 10/09/24**

SOMMAIRE

- 4 Un plan QVCT, pour une communauté universitaire solidaire
- 6 Présentation de la démarche QVCT à l'Université Jean Moulin Lyon 3
- 11 AXE 1** Travailler ensemble à Lyon 3
- 30 AXE 2** Développer la prévention en santé au travail
- 42 AXE 3** Construire un environnement de travail durable et responsable
- 52 AXE 4** Mieux accompagner les encadrants et animateurs d'équipes

Un plan QVCT, pour une communauté universitaire solidaire



Gilles BONNET

Président



Christine FERRARI-BREEUR

Vice-présidente
chargée des
Affaires sociales
et de la Qualité de
vie au travail

Chères et chers collègues,

Dans son projet d'établissement 2021-2026, l'Université Jean Moulin Lyon 3 s'est engagée à se doter d'un plan d'action en faveur de la qualité de vie et des conditions de travail (QVCT), afin de développer les actions en matière de prévention des risques professionnels et de bien-être au travail.

La QVCT est bien davantage qu'un acronyme désignant les conditions dans lesquelles les personnels exercent leurs missions et qui influencent leur bien-être physique, psychologique ou social. Dans l'ambition d'exigence partagée qui fonde notre vision de l'université, cet objectif ne se limite pas à l'amélioration de l'organisation du travail et de la satisfaction des personnels, mais vise bien à garantir une qualité de vie universitaire pour toutes et tous.

Comme l'affirme l'axe 3 de notre projet d'établissement, « pour que les étudiants puissent réussir leurs études, nous avons besoin de garantir un espace de vie de qualité où les personnels, acteurs ou soutiens de cette formation, soient respectés et soutenus à la hauteur de leur investissement ».

Faire de la qualité de vie universitaire un axe stratégique de notre projet d'établissement, c'est donc affirmer que les conditions de travail des personnels constituent aussi un socle de la réussite étudiante. Pour la communauté universitaire, la mise en œuvre d'une politique QVCT est une condition essentielle à la réalisation même de nos missions de service public.

L'adoption de ce plan d'action concrétise aujourd'hui cet engagement fort de l'Université Jean Moulin Lyon 3, au bénéfice de l'ensemble de ses membres, qu'ils soient étudiants et étudiantes, personnels enseignants, enseignants-chercheurs, administratifs, médico-sociaux, de bibliothèques ou techniques.

Notre établissement n'a pas attendu 2024 pour mettre en œuvre des actions relevant de la QVCT. Les mesures issues de la Conférence sociale de 2022 ont déjà contribué à l'amélioration des conditions de travail, grâce par exemple à l'augmentation des rémunérations indemnitaires, ou encore à la promotion du télétravail, qui a permis d'en doubler le nombre de bénéficiaires et d'améliorer très concrètement l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle.

La démarche d'élaboration de ce plan QVCT a permis d'amplifier cette dynamique de dialogue social en proposant aux personnels de co-construire ce document stratégique : les 39 actions qui composent aujourd'hui ce document sont issues d'ateliers qui ont réuni sur 3 ans plus d'une centaine de participants volontaires, représentant de la diversité des métiers et statuts de notre établissement.

Ces actions ont pour ambition de transformer concrètement les conditions de travail des personnels à court ou moyen terme. Quatre axes ont été identifiés comme prioritaires, qui structurent les différentes mesures : travailler ensemble à Lyon 3, développer la prévention en santé au travail, construire un environnement de travail durable et responsable, mieux accompagner les personnels en situation d'encadrement ou d'animation d'équipe. Chacune des actions inscrites dans ce plan fait l'objet d'une programmation précise (calendrier, service porteur, objectifs, livrables, etc.), pour permettre leur adaptation à l'évolution des activités de l'établissement et aux besoins des personnels.

En définitive, ce plan d'action en faveur de la QVCT ne doit pas être lu comme un simple catalogue de mesures RH. Il s'inscrit dans l'architecture plus vaste de notre politique d'établissement, et les actions qu'il programme prolongent d'autres plans et schémas directeurs, tels que le plan d'action relatif à l'égalité Femmes-Hommes, le Schéma Directeur Handicap (SDH), le Schéma directeur Développement durable et RSE ou encore le Plan Ambition Recherche. Ce plan d'action traduit notre engagement en faveur de l'ensemble des acteurs de la communauté universitaire : il est une nouvelle preuve de la considération que l'établissement et sa gouvernance accordent à tous et à chacun. Il marque enfin une étape essentielle dans la mise en œuvre du projet d'établissement et incarne notre volonté que la QVCT soit une démarche collective qui garantisse les conditions du bien travailler ensemble, pour que les services apportés à nos usagers soient sans cesse améliorés.

Présentation de la démarche QVCT à l'Université Jean Moulin Lyon 3

Éléments de contexte

Depuis le 31 mars 2022, l'expression « qualité de vie au travail » (QVT) a été remplacée dans le Code du travail par celle de « qualité de vie et des conditions de travail » (QVCT). Ce nouvel acronyme, créé dans le cadre de l'Accord National Interprofessionnel (ANI) de 2020 sur la santé au travail, puis entériné par la loi du 2 août 2021 « pour renforcer la prévention en santé au travail » ne traduit pas simplement un changement terminologique. Ce nouvel intitulé réaffirme que 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 », comme le prévoyait déjà l'ANI (Accord National Interprofessionnel) de 2013 sur la QVT.

Jusqu'au début des années 2010, c'est principalement au travers de la prévention des risques psychosociaux (RPS) que les enjeux du bien-être au travail ont été abordés. Obligation légale bien identifiée par les employeurs et les partenaires sociaux, cette approche a pour objectif de détecter, avant qu'ils ne se réalisent, les risques pour la santé physique et mentale des travailleurs afin de permettre la mise

en place de stratégies de prévention. Dans cette approche, la question de la QVT a souvent été réduite à des actions périphériques, orientées vers le bien-être des collaborateurs (ateliers de relaxation, mise à disposition d'espaces de détente, etc.). Les « vrais problèmes » de l'organisation avaient vocation quant à eux à être pris en charge par la politique de prévention des RPS.

Mais être en bonne santé ne se résume pas à éviter de tomber malade et se sentir bien au travail ne naît pas mécaniquement de l'absence de situations à risque. Il était donc indispensable de développer une nouvelle approche du bien-être au travail, avec une vision plus globale qui place l'organisation du travail et le dialogue entre ses différents acteurs au cœur de son action. C'est ce qu'est venu consacrer l'ANI du 19 juin 2013 relatif à une politique d'amélioration de la qualité de vie au travail et de l'égalité professionnelle, qui replace la QVT au centre des enjeux, suivi par l'ANI du 9 décembre 2020 relatif à la prévention renforcée et à une offre renouvelée en matière de santé au travail et conditions de travail, qui réaffirme, quant à lui, la priorité d'action sur les conditions de travail et transforme donc la QVT en QVCT.

Aujourd'hui, en 2024, dans un établissement comme l'université, chargée d'une mission de service public, la QVCT se définit comme une démarche d'amélioration continue qui s'appuie principalement sur le dialogue social entre tous les acteurs concernés, avec pour objectif d'aboutir à des actions concrètes permettant d'améliorer les conditions de travail et de garantir la qualité du service public. Par ailleurs, elle ne vient pas remplacer les démarches entreprises jusqu'alors, mais vise plutôt à mettre en cohérence l'ensemble des actions existantes ou prévues ayant un impact sur le bien-être au travail. La QVCT constitue donc un cadre que nous nous donnons pour penser non seulement la qualité de nos conditions de vie et de travail, mais plus largement le sens que nous investissons dans notre activité de tous les jours.

La démarche QVCT à l'Université Jean Moulin Lyon 3

L'Université Jean Moulin Lyon 3 s'est lancée dans la construction d'une démarche QVCT structurée en janvier 2021, dans un contexte encore très marqué par la crise sanitaire. En 2019, en installant un comité de pilotage QVT, l'établissement avait mené une

réflexion sur la transformation de l'approche du bien-être au travail par les risques professionnels au profit d'une démarche plus systémique centrée sur l'organisation du travail, mais le confinement de mars 2020 avait marqué un coup d'arrêt des travaux de ce comité de pilotage. Les périodes successives de confinement ont ensuite rappelé les enjeux cruciaux liés à la QVCT : l'obligation de travail à distance et la complexité des modalités de reprise de l'activité sur site ont durablement mis en tension les processus métiers de l'établissement, et ce n'est qu'au prix du surinvestissement de chacun de ses acteurs que la continuité du service public a alors pu être assurée. Début 2021, le diagnostic fut fait selon lequel l'organisation du travail devait évoluer, en prenant mieux en compte le bien-être de chacun des acteurs de la communauté universitaire.

Dans la lignée des enjeux posés par l'ANI de décembre 2020 autour des conditions de travail, l'établissement a donc engagé dès janvier 2021 un partenariat avec l'Agence Régionale pour l'Amélioration des Conditions de Travail (ARACT), afin de former les animateurs de la démarche et de définir des modalités de dialogue social adaptées à la construction d'un plan d'actions concrètes en faveur de la QVCT à l'Université Jean Moulin Lyon 3. Cette phase

Présentation de la démarche QVCT à l'Université Jean Moulin Lyon 3

préparatoire a permis d'identifier les six thématiques discutées ensuite au sein des ateliers participatifs :

- Partage des valeurs du service public et sens du métier
- Organisation et contenu du travail
- Relations de travail et climat social
- Développement des parcours professionnels
- Santé au travail
- Égalité des chances

Ces ateliers participatifs, qui se sont tenus fin 2021 et début 2022, ont été ouverts à tous les personnels volontaires, quel que soit leur statut ou métier (administratifs, techniques, enseignants-chercheurs, titulaires, contractuels, etc.). Ils ont été animés par des acteurs clés de la QVCT au sein de l'établissement (secrétaire du CHSCT, chargée de QVCT, chargé de prévention des risques professionnels). Ils avaient pour objectifs de permettre à chaque participant de partager son expérience en matière de QVCT dans l'établissement et de formuler des propositions d'actions pour l'améliorer. Ce dispositif a permis d'ancrer la démarche QVCT de notre Université dans une dimension locale et participative, comme de garantir la pertinence et la diversité des actions proposées. Cette approche a suscité beaucoup d'intérêt puisque la dizaine d'ateliers organisés a réuni plus d'une centaine de participants.

Forts de ce travail collectif, les animateurs des ateliers ont pu engager tout au long de l'année 2022 un processus d'analyse et de

synthèse des données recueillies, afin de dégager thématiques partagées et actions prioritaires. Il est ainsi apparu que les enjeux les plus fréquemment associés à la notion de QVCT lors de ces échanges étaient liés au sens du travail, au bien-être au travail et à la bienveillance dans l'exercice du métier. Cela a permis de faire émerger quatre thématiques prioritaires, déclinées en propositions d'actions concrètes :

- Travailler ensemble à Lyon 3
- Développer la prévention en santé au travail
- Construire un environnement de travail durable et responsable
- Mieux accompagner les personnels en situation d'encadrement ou d'animation d'équipe

Pour poursuivre la phase initiale d'échanges et valider collectivement ces propositions d'actions, un nouveau cycle d'ateliers participatifs a été lancé en 2023 afin de présenter aux participants volontaires les actions issues des ateliers précédents, leur donnant ainsi l'opportunité de les interroger, de les amender et de les enrichir.

C'est donc le plan d'action en faveur de la QVCT de l'Université Jean Moulin Lyon 3 tel qu'il a été co-construit ces trois dernières années qui est présenté aujourd'hui à l'ensemble de la communauté universitaire. Il pose les fondations d'une démarche participative d'amélioration continue de la QVCT au bénéfice de notre service public de l'enseignement supérieur.

Le plan d'action

Les actions proposées ci-dessous sont le résultat d'un travail mené depuis 2021. En effet, deux séries d'ateliers participatifs en 2021 et en 2023 ont permis aux agents volontaires, tous statuts confondus, de partager leur expérience et d'exprimer leurs besoins autour des 6 grandes thématiques de la QVCT. Ces travaux collectifs permettent aujourd'hui de présenter les fiches-actions qui se déclinent en quatre axes :

AXE 1

Travailler ensemble à Lyon 3 en rendant plus lisible l'organisation du travail, en soutenant l'esprit de communauté et en adaptant les outils de communication interne

AXE 2

Développer la prévention en santé au travail, par le développement des actions de prévention et par le renforcement des outils existants

AXE 3

Construire un environnement de travail durable et responsable par l'amélioration durable du cadre de travail et une meilleure articulation entre temps personnel et temps professionnel

AXE 4

Mieux accompagner les personnels en situation d'encadrement ou d'animation d'équipe en définissant collectivement un socle commun de valeurs et de compétences, et en construisant une communauté des encadrants

Pour chaque action, un service pilote est désigné, et un calendrier et des indicateurs de réalisation sont proposés. Le service pilote est responsable de la mise en œuvre de l'action, dans le respect des acteurs et dispositifs existants (FS-CSAE, CVS, CADH, etc.).



AXE 1

Travailler ensemble à Lyon 3

Comme le rappelle l'Accord National Interprofessionnel (ANI) de 2013, 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 ». Mettre en place une politique QVCT, c'est donc s'interroger sur les conditions qui permettent de bien travailler ensemble.

Des ateliers QVCT ont émergé les propositions d'actions suivantes, qui affirment d'abord la nécessité de dessiner un cadre de travail plus clair, afin que chaque personnel puisse s'y retrouver et y être reconnu. Pour cela, des outils doivent être améliorés (organigrammes, fiches de poste, parcours d'accueil), et d'autres créés (feuille de route pour les projets de réorganisation, temps de découvertes des services).

Les actions suivantes, qui ont pour objectif de soutenir l'esprit de communauté à Lyon 3, veulent consolider un marqueur fort de l'identité de notre établissement : la cohésion de sa communauté

universitaire. Bien travailler ensemble nécessite de bien se connaître et ces actions doivent permettre à chacun de (re)découvrir les différents métiers indispensables au bon fonctionnement de notre Université (actions 8, 9 et 10) et de s'impliquer dans la communauté universitaire, de manière ludique (action 7) ou plus innovante (action 11).

L'évolution des outils de communication interne est enfin le dernier levier identifié pour garantir le bien-travailler ensemble à Lyon 3 : là encore, il s'agit à la fois d'accompagner l'évolution de l'existant vers davantage de lisibilité (harmoniser les pratiques de communication entre les différents services et composantes, définir un statut des correspondants) et de développer des outils nouveaux, nécessaires du fait de l'évolution de l'organisation du travail et des attentes des personnels (rédaction de projets de service, développement de canaux de communication plus collaboratifs).

Rendre plus lisible l'organisation du travail

ACTION N°1

Améliorer la lisibilité des organigrammes

Éléments de contexte

L'organigramme est un outil essentiel d'identification des acteurs et des processus au sein d'une organisation de travail. Il représente graphiquement la structure des services et montre les relations hiérarchiques et fonctionnelles entre les acteurs. Il permet à chaque personnel de l'établissement de se faire connaître par ses collègues et les usagers, mais également de repérer efficacement ses interlocuteurs. C'est un levier de reconnaissance symbolique qui doit permettre à chaque personnel de se situer dans l'organisation et le fonctionnement de l'institution.

Les organigrammes actuellement diffusés à l'Université Jean Moulin Lyon 3 apparaissent peu lisibles, qu'il s'agisse de l'organigramme général de l'établissement, trop dense, ou des organigrammes par services, très disparates. Ils ne permettent pas d'identifier les acteurs et services intervenant dans les différents processus. Ce constat est formulé de manière récurrente par les personnels de l'établissement et souligné par le rapport 2022 du HCERES.

Description des actions

- Définir une typologie des organigrammes par cible (personnels de l'Université, étudiants, partenaires extérieurs, tout public, etc.) et organiser une structuration dynamique des différents organigrammes (organigrammes hiérarchiques et fonctionnels, par service et par processus)
- Cartographier la structure de chaque service et les liens hiérarchiques et fonctionnels entre les services, en intégrant des liens vers l'annuaire en ligne
- Définir une procédure de mise à jour de ces organigrammes, diffuser et actualiser ces organigrammes

Public concerné

Tous les agents de l'Université

Pilotes

DGS - DIRCOM

Calendrier

Premier semestre 2025

Indicateur

Mise en ligne des nouveaux organigrammes

ACTION N°2**Systématiser la rédaction des fiches de poste selon un modèle partagé****Éléments de contexte**

La fiche de poste est un outil central dans la vie professionnelle : elle décrit les missions attendues sur le poste, les activités mises en œuvre au quotidien, les compétences nécessaires, les outils utilisés et les modalités d'organisation du travail propres à la fonction exercée. C'est un support privilégié du dialogue au sein des équipes, pour organiser le travail, et dans la carrière de l'agent, pour accompagner son développement. Elle permet de valoriser les tâches et les compétences de chacun, contribue à la régulation de la charge de travail au sein des équipes et peut également constituer une ressource pertinente dans le cadre de la mobilité fonctionnelle ou géographique.

Il existe aujourd'hui une grande variété de modèles de fiches de poste utilisés dans notre établissement, construites au fil du temps selon les besoins des services, sur la base des différentes cultures professionnelles. À cette variété des formats s'ajoute une diversité des pratiques puisque les fiches de poste ne sont pas remises systématiquement aux agents lors de leur prise de poste et que leur actualisation au fil de l'évolution des activités n'est pas toujours régulière.

Afin de favoriser le dialogue au sein des équipes et d'améliorer l'accompagnement des agents dans l'exercice de leurs missions, il

est nécessaire de systématiser la rédaction et la diffusion de fiches de poste selon un modèle partagé au sein de l'établissement.

Description des actions

- Faire l'état des lieux des modèles de fiches de poste existantes
- Construire un modèle type en concertation avec les différents services et métiers de l'établissement
- Accompagner les services dans la mise à jour des fiches de poste selon ce nouveau modèle et leur diffusion systématique à tous les personnels

Public concerné

Tous les agents de l'Université

Pilote

DRHRS Pôle Métiers et formation

Calendrier

Premier semestre 2025

Indicateurs

- Nouveau modèle de fiche de poste rédigé et diffusé
- Nombre de fiches de poste rédigées et diffusées

ACTION N°3

Développer le parcours d'accueil des nouveaux personnels

Éléments de contexte

L'Université Jean Moulin Lyon 3 propose déjà à ses personnels une grande diversité de ressources et d'outils, qui les accompagnent dans l'exercice de leurs missions, dans le développement de leur carrière et dans les besoins liés à leur vie personnelle. La démarche QVCT a cependant fait émerger le constat d'une relative méconnaissance de ces dispositifs existants. Il est donc nécessaire de mieux les promouvoir, afin que chaque personnel puisse se les approprier plus facilement.

Le parcours d'accueil des nouveaux personnels est important dans le processus d'intégration au sein de l'établissement, puisqu'il permet de présenter l'environnement professionnel et de faciliter l'adaptation à l'emploi. C'est donc un moment privilégié pour découvrir les ressources et outils mis à disposition par l'établissement et construire une culture professionnelle partagée.

Ce parcours d'intégration a été enrichi à la suite de la conférence sociale avec la création de modules de formation collective obligatoire directement issus du projet d'établissement (développement durable, sensibilisation au handicap, lutte contre les discriminations et les VSS). Le développement de ce parcours d'accueil doit être aujourd'hui poursuivi dans une dimension plus individualisée, en proposant une information ciblée par profil de personnel et en présentant à chaque nouvel agent les ressources et outils adaptés à son métier et à ses

besoins, immédiats ou futurs. Cette personnalisation du parcours d'accueil permettra une intégration plus rapide dans l'environnement de travail, mais également un meilleur usage des ressources et outils mis à disposition par l'établissement.

Description des actions

- Créer un mémo du nouveau personnel, destiné au responsable de son accueil et au nouvel arrivant
- Refondre l'intranet des personnels afin de pouvoir davantage personnaliser l'espace numérique de travail, présentant les ressources et outils proposés par l'établissement selon son profil, tout en veillant à conserver un tronc commun d'informations intéressant l'ensemble de la communauté
- Programmer un groupe de travail pour construire un parcours d'intégration à court, moyen et long terme

Public concerné

Tous les nouveaux personnels

Pilotes

DNUM - DRHRS - DIRCOM

Calendrier

Premier semestre 2026

Indicateurs

- Diffusion du mémo à tout nouveau personnel et au responsable de son accueil
- Mise à disposition d'une page intranet personnalisée par profil de nouveau personnel
- Proposition d'un parcours d'accueil annuel par le groupe de travail dédié

ACTION N° 4**Formaliser une feuille de route pour accompagner les projets de réorganisation****Éléments de contexte**

Les changements dans l'organisation du travail, qu'il s'agisse de changements organisationnels ou d'évolution des activités, sont toujours des situations à risque pour les collectifs de travail. Ces évolutions impliquent en effet des changements de méthodes et habitudes de travail, qui génèrent souvent de l'incertitude et de l'imprévu.

Dans ce contexte, le partage des informations disponibles tout au long du processus et la mise en place d'une conduite de projet claire et prévisible sont cruciales pour garantir la qualité de vie au travail des personnels impliqués dans un projet de réorganisation. Même si chaque projet de réorganisation est un projet spécifique, selon son domaine d'activité, son périmètre et la diversité des acteurs impliqués, il est dans tous le cas indispensable de mettre en place une communication régulière et transparente, jalonnée d'étapes de concertation et de décision connues et partagées. Une feuille de route type, précisant le plan de communication, la méthode de construction et les jalons de validation (internes et institutionnels), pourra donc être diffusée dans chaque équipe impliquée dans un projet de réorganisation.

Description des actions

Programmer un groupe de travail pour construire un modèle de feuille de route afin de mieux accompagner les projets de réorganisation des services ou des activités au sein de l'Université

Public concerné

Tous les agents de l'Université

Pilotes

DRHRS - DAJI

Calendrier

Second semestre 2025

Indicateurs

- Diffusion d'une feuille de route type d'accompagnement des projets de réorganisation des services ou des activités
- Utilisation du document par les équipes concernées par des projets de réorganisation des services ou des activités

ACTION N°5

Développer des temps de découverte des services

Éléments de contexte

Lors des ateliers de co-construction de ce plan QVCT, les participants ont exprimé de manière récurrente le sentiment de ne pas connaître assez précisément le fonctionnement des autres services, et ont identifié cette carence comme un facteur de risque de conflit entre agents voire de dysfonctionnement de l'établissement.

Pour garantir la qualité de vie au travail des personnels et le bon fonctionnement des services, les personnels ont besoin d'une meilleure connaissance de la diversité des acteurs et missions des différents services et composantes qui structurent l'établissement. À cette fin, les temps de découvertes des services déjà existants peuvent être développés et institutionnalisés afin de permettre à chacun de mieux partager les enjeux et les problématiques des équipes avec lesquelles il ou elle collabore. De nouveaux temps de découvertes peuvent également être imaginés pour toucher davantage de personnels. Cette action est en cohérence avec le projet d'établissement qui entend fonder la politique RH de l'établissement sur la considération égale accordée à l'ensemble de ses acteurs.

Description des actions

- Identifier les temps institutionnels déjà existants et propices à la découverte des services, (parcours d'accueil des nouveaux personnels, cafés du SACSO, fête des personnels, forum des métiers, etc.), et renforcer leur programmation
- Programmer un groupe de travail pour imaginer de nouveaux temps de découverte des services et composantes

Public concerné

Tous les agents de l'Université

Pilotes

DRHRS SACSO - DIRCOM

Calendrier

Premier semestre 2025

Indicateur

Nombre de services ayant fait l'objet d'une action de découverte sur un an (tous types d'actions confondues)

ACTION N°6

Organiser des comités de suivi de la conférence sociale

Éléments de contexte

La conférence sociale organisée en 2022 au sein de l'Université a permis, grâce à un dialogue social nourri au sein d'ateliers thématiques menés durant plusieurs mois, d'agir concrètement sur les conditions de travail des personnels, au travers par exemple de l'augmentation des régimes indemnitaires pour tous les personnels ou de l'ouverture du droit au télétravail pour les personnels BIATS.

Dans le cadre de la politique QVCT, ce dialogue social sera poursuivi pour ancrer dans une démarche d'amélioration continue les thématiques abordées dans le cadre de la conférence sociale (politique d'emploi et de rémunération des contractuels ; primes et régimes indemnitaires ; télétravail ; formation et accompagnement des personnels enseignants et BIATS).

À cette fin, les comités de suivi de la conférence sociale, organisés dès 2023, seront institutionnalisés et programmés chaque année afin d'adapter au mieux les dispositifs existants à l'évolution des besoins des personnels. Ils ont pour objectif de produire un bilan des dispositifs mis en œuvre et de formuler des propositions d'amélioration de la thématique concernée.

Description des actions

- Programmer annuellement des comités de suivi de la conférence sociale pour les thématiques suivantes : politique d'emploi et de rémunération des contractuels, primes et régimes indemnitaires, télétravail et accompagnement de carrière des personnels BIATS et enseignants/enseignants-chercheurs
- Diffuser le bilan des comités de suivi auprès de l'ensemble des personnels

Public concerné

Tous les agents de l'Université

Pilotes

DGS - DRHRS

Calendrier

Second semestre 2024

Indicateur

Nombre de comités de suivi organisés

Soutenir l'esprit de communauté de Lyon 3

ACTION N°7

Programmer des animations sportives et ludiques d'équipe

Éléments de contexte

Pour favoriser le bien-être au travail, les participants aux ateliers QVCT proposent de programmer des activités sportives et ludiques en équipes. Ces animations permettront à la fois d'agir concrètement sur la prévention en santé, et de proposer des temps collectifs favorisant la cohésion au sein de la communauté universitaire.

Dans un avis publié le 15 février 2022, l'Agence Nationale de Sécurité Sanitaire de l'Alimentation, de l'Environnement et du Travail (ANSES) met en effet en garde contre le manque d'activité physique et souligne la trop grande sédentarité des Français. Selon elle, 95% de la population française serait « exposée à un risque de détérioration de la santé par manque d'activité physique ou d'un temps trop long passé assis ». Les animations sportives et ludiques en équipes programmées dans le cadre de cette action ne seront donc pas uniquement des compétitions ou tournois pour les personnels. Elles doivent permettre à chaque personnel qui le souhaite de lutter contre la sédentarité en pratiquant une activité physique adaptée et de partager un moment convivial avec ses collègues autour d'activités variées, sportives ou ludiques.

Ces temps collectifs organisés par le service des Sports et le SACSO permettront de soutenir la construction de l'esprit de communauté de Lyon 3, et s'appuieront notamment sur les initiatives informelles existant déjà au sein de certains services, qui pourront ainsi être valorisées et généralisées. De nouveaux événements seront également créés, sur la base des propositions que chaque personnel pourra formuler.

Description des actions

- Organiser une consultation auprès des personnels pour identifier le type d'activités ludiques et sportives souhaitées
- Mettre en place un groupe de travail pour pérenniser les actions déjà existantes et créer de nouveaux événements sportifs et ludiques

Public concerné

Tous les agents de l'Université

Pilotes

Service des Sports - DRHRS SACSO

Calendrier

Second semestre 2025

Indicateur

Nombre de manifestations ludiques et sportives organisées par an

ACTION N°8

Développer les actions de découverte des métiers de l'université

Éléments de contexte

La 2^e édition du Forum des métiers, organisé par la Direction des Ressources Humaines et des Relations Sociales (DRHRS) le 26 mars 2024, a réuni près de 90 professionnels du monde de l'ESR et accueilli plus d'une centaine de participants personnels de l'établissement. Ce succès atteste une réelle envie de découverte des métiers universitaires au sein de notre communauté.

Afin de prolonger cette action, la DRHRS souhaite proposer de nouvelles façons de découvrir les professions, missions et compétences des personnels, au travers d'évènements associant étudiants et personnels, et de dispositifs basés sur le partage d'expérience. Ces dispositifs immersifs, mettant en contact des membres de la communauté universitaire d'horizons variés, permettent de construire une vision transversale et partagée du fonctionnement de l'université. Ils favorisent également la reconnaissance du travail de tous les personnels de l'établissement par tous les membres de la communauté universitaire.

Description des actions

- Poursuivre le développement du Forum des métiers de l'Université, en y impliquant le plus largement possible les personnels et les étudiants
- Concevoir un dispositif immersif de découverte des métiers de l'université, de type « Vis ma vie », sous la forme d'une expérience d'une journée au moins auprès de personnels de l'établissement

Public concerné

Tous les agents de l'Université

Pilote

DRHRS SACSO

Calendrier

Second semestre 2025

Indicateurs

- Nombre de participants au Forum des métiers
- Nombre de stages d'immersion métier organisés en une année

ACTION N°9

Produire des vidéos de présentation des activités universitaires et de leurs différents acteurs

Éléments de contexte

La question du manque de connaissance, et donc de reconnaissance, des fonctions exercées par les collègues, a été soulevée à de très nombreuses reprises lors des ateliers QVCT. Beaucoup de tâches semblent invisibilisées, et n'accèdent à la reconnaissance qu'en période de crise, comme l'a démontré la pandémie en 2020. Cette méconnaissance de la diversité des activités, responsabilités et acteurs nécessaires au bon fonctionnement de l'Université génère par ailleurs des risques de dysfonctionnements et de conflits au quotidien lorsque les enjeux et contraintes des différents acteurs ne sont pas suffisamment pris en compte.

Pour favoriser une meilleure (re)connaissance des activités nécessaires au bon fonctionnement de l'Université et de la diversité des acteurs qui y contribuent, des outils de communication adaptés à la diversité des publics cible seront développés et diffusés le plus largement possible.

Les participants aux ateliers QVCT ont ainsi proposé que soient produites des vidéos de présentation des activités universitaires et de leurs différents acteurs, qui mettraient en lumière de manière dynamique tous les intervenants concourant au bon déroulement, par exemple, d'une journée de cours ou d'un colloque

dans un laboratoire de recherche, qu'il s'agisse des personnels techniques, administratifs, enseignants-chercheurs ou des étudiants. Ces vidéos permettraient de souligner la solidarité de fait qui unit les différents membres de la communauté universitaire.

Description des actions

- Mener une réflexion commune à l'échelle de l'Université, pilotée par le Service de la Communication et des Partenariats, afin d'identifier les thématiques pouvant faire l'objet notamment de capsules vidéo et les canaux de diffusion pertinents
- Produire ces vidéos et les diffuser au sein de la communauté universitaire

Public concerné

Tous les agents de l'Université

Pilotes

DIRCOM - DNUM (PAVM) - DRHRS (pôle Métiers et formation et SACSO)

Calendrier

Second semestre 2024

Indicateurs

- Nombre de vidéos produites et diffusées
- Nombre de vues par vidéo

ACTION N° 10**Améliorer l'accès aux actualités des instances sur l'intranet****Éléments de contexte**

Le sentiment d'appartenance à une communauté se nourrit notamment d'une information transparente, partagée et accessible à toutes et tous. Au sein d'une université, les conseils universitaires, tels que le conseil d'administration et le conseil académique ont un rôle central puisqu'ils prennent les décisions stratégiques relatives aux politiques et priorités de l'institution : formation, recherche, finances, RH, patrimoine, numérique, etc.

Les personnels de l'établissement doivent pouvoir accéder facilement aux actualités de ces conseils et prendre connaissance rapidement des décisions adoptées par ces instances, pour exercer leurs missions dans le respect de la politique de l'établissement et participer de manière éclairée à la vie de la communauté universitaire.

Les délibérations adoptées par ces instances sont déjà publiées aujourd'hui sur les sites internet et intranet de l'établissement, dans le respect de l'obligation juridique de publicité des actes réglementaires. Mais cette modalité de communication n'apparaît pas suffisante pour garantir une bonne circulation de l'information et de nouvelles modalités de communication, plus opérationnelles, seront proposées aux membres de la communauté universitaire.

Description des actions

- Définition d'une stratégie de communication en matière d'actualité des instances
- Refonte de la rubrique intranet « Actualités des instances »

Public concerné

Tous les agents de l'Université

Pilotes

DIRCOM - DAJI

Calendrier

Premier semestre 2026

Indicateur

Mise en ligne de la nouvelle rubrique

ACTION N°11

Créer un laboratoire de la QVU (Qualité de Vie Universitaire)

Éléments de contexte

La QVCT est une démarche collaborative qui a pour objectif d'impulser et de garantir une dynamique d'amélioration continue des conditions de travail. Cette démarche ne peut pas être intermittente et se limiter au suivi du plan d'action, dans le périmètre restreint d'un traditionnel comité de pilotage. Chaque membre de la communauté universitaire doit pouvoir alimenter ce processus à tout moment, en proposant une nouvelle action en faveur de la QVCT ou en signalant une marge d'amélioration des conditions de travail.

C'est pour garantir cette dynamique d'amélioration continue que les participants aux ateliers QVCT ont souligné la nécessité qu'une structure pérenne prenne le relais des ateliers participatifs de ces trois dernières années. Un nouvel espace de dialogue et d'expérimentation, véritable laboratoire de la qualité de vie universitaire (LabQVU), sera institué à l'Université Jean Moulin Lyon 3 pour accompagner durablement ce plan d'action en faveur de la QVCT et garantir la démarche de co-construction de la qualité de vie universitaire. Il aura pour missions d'accueillir et de susciter des suggestions en faveur de la QVCT, de les discuter et de les traduire en actions concrètes, afin qu'elles puissent ensuite être validées et déployées en conformité avec les

processus juridiques et administratifs adéquats.

En cohérence avec l'axe 3 du projet d'établissement, cette nouvelle assemblée a vocation à être ouverte à tous, personnels et étudiants, afin que chaque membre de la communauté universitaire, qu'il soit personnel administratif, technique, de bibliothèque, social, de santé, enseignant, chercheur, enseignant-chercheur ou étudiant usager, puisse participer à cette dynamique collective et à la (qualité de) vie de l'établissement. Des correspondants QVCT, représentant les différents services et composantes de l'établissement et animateurs de la thématique QVCT à leur niveau local, seront également membres de ce nouvel espace de discussion. Les modalités détaillées de fonctionnement du LabQVU seront définies par les participants lors de leurs premières réunions et l'état d'avancement de ses travaux sera diffusé régulièrement à l'ensemble de la communauté sur la page intranet dédiée à la QVCT.

Description des actions

- Programmer et diffuser le calendrier annuel des réunions du LabQVU, afin que les volontaires, personnels et étudiants, puissent s'inscrire pour participer à ses travaux
- Organiser la 1^{re} réunion du LabQVU dédiée à la co-construction par les participants de ses modalités détaillées de fonctionnement
- Mettre en place une stratégie de communication adaptée à la diffusion des travaux du LabQVU (rubrique intranet, lettre d'info, adresse mail et liste de diffusion...)

Public concerné

Tous les agents et étudiants de l'Université

Pilotes

DGS - DEVU - DRHRS SACSO

Calendrier

Premier semestre 2025

Indicateurs

- Nombre annuel de réunions du LabQVU
- Nombre et statut des participants au LabQVU
- Nombre de propositions d'actions concrètes transmises à la Direction Générale des Services par le LabQVU

Adapter les outils de communication interne

ACTION N°12

Accompagner les équipes dans l'élaboration des projets de services

Éléments de contexte

La question du sens est centrale en matière de qualité de vie au travail et a été systématiquement évoquée comme un enjeu incontournable lors des ateliers de co-construction de ce plan d'action. Pour les personnels de l'établissement, le bien-être au travail s'appuie sur des objectifs professionnels clairs et partagés, ainsi que des valeurs de service public solides et communes. Le sens du travail a une influence directe sur la satisfaction et la motivation des personnels, et c'est un levier de fidélisation des agents qui garantit le bon fonctionnement des services. Il est essentiel pour l'Université Jean Moulin Lyon 3 que les personnels puissent mesurer l'impact de leur contribution au bon fonctionnement du service public.

Le projet d'établissement incarne pour la période 2021-2026 ce sens partagé à l'échelle de la communauté universitaire, qui sera décliné au niveau local au sein de chaque service, afin que chaque personnel participe pleinement à la définition de ce sens commun et puisse s'inscrire de façon satisfaisante dans son environnement professionnel. Cette action propose donc que soit progressivement élaboré au sein de chaque service de l'Université un projet de service. Le projet de service se définit

comme un document de référence qui formalise de manière partagée le fonctionnement d'un collectif de travail, ses missions, ses objectifs, ses moyens et ses valeurs. Cet outil constitue une feuille de route pour l'ensemble des membres de l'équipe, facilitant ainsi la coordination des activités, la priorisation des tâches et l'évaluation des résultats. Il permet également d'améliorer l'intégration des nouveaux collègues et de mieux communiquer auprès des usagers.

L'élaboration et l'actualisation des projets de service constituent une opportunité privilégiée de discussion sur le travail au sein des équipes, dans le cadre défini par le projet d'établissement et dans un objectif d'amélioration de la qualité de vie au travail. Ce projet structurant, piloté par les chefs de service, permet d'intégrer dans un même espace de dialogue l'ensemble des membres d'une équipe. La Direction Générale des Services définit le planning pluriannuel prévisionnel de rédaction de ces documents stratégiques et propose le modèle de projet de service. La DRHRS accompagne ces travaux en mettant à disposition des outils selon les besoins exprimés par les équipes (accompagnement par le psychologue du travail et le pôle Métiers et formation, formation des animateurs de groupe de travail).

Description des actions

- Conception d'un modèle partagé de projet de service au niveau de l'établissement
- Programmation par la DGS d'un planning de rédaction des projets de service
- Construction d'un accompagnement adapté des services concernés avec la DRHRS

Public concerné

Tous les agents de l'Université

Pilotes

DGS - DRHRS - Psychologue du travail

Calendrier

Premier semestre 2025

Indicateurs

- Nombre de services accompagnés dans la rédaction de leur projet
- Nombre de projets de service rédigés et diffusés

ACTION N°13

Coordonner les pratiques de communication au sein de l'établissement

Éléments de contexte

En 2022, le HCERES a identifié, dans son évaluation du fonctionnement de l'établissement, une hétérogénéité des pratiques de communication et a recommandé une meilleure coordination de ses acteurs autour du Service de la communication et des partenariats afin de renforcer l'image de notre Université. Le réseau des référents de communication doit être mobilisé autour de cette problématique. Cette meilleure coordination des actions de communication sera aussi gage d'une meilleure valorisation des actions de chaque service, qui profiteront ainsi de la dynamique et des moyens offerts par l'établissement à une plus grande échelle.

Description des actions

- Désigner des référents communication dans l'ensemble des services et des composantes dans le cadre d'un dialogue entre le Service de la Communication et des Partenariats et les différents interlocuteurs de l'établissement
- Organiser une réunion semestrielle des référents communication visant à échanger sur les actions en cours et à planifier au mieux la stratégie de communication
- Mettre en place un comité éditorial piloté par le Service de la Communication et des Partenariats et visant à planifier et valoriser les actions des services et des composantes
- Travailler à la mise en œuvre de la stratégie de communication interne

Public concerné

Référents communication

Pilote

DIRCOM

Calendrier

Premier semestre 2025

Indicateurs

- Relevés de décisions des comités éditoriaux
- Nombre de participants aux réunions des réseaux de référents communication

ACTION N°14

Développer des outils de communication plus collaboratif

Éléments de contexte

Au fil des années, l'établissement s'est doté de nombreux outils de communication, adaptés à l'évolution des méthodes de travail (messagerie électronique Outlook, messagerie instantanée Rocketchat, listes de diffusion de messages électroniques, planificateur de réunions Evento, outil de webconférence Webex, outil de transferts de fichiers volumineux File Sender, espace de stockage en ligne Owncloud, etc.). Le déploiement de ces différents outils a accompagné l'évolution des usages et a permis de mettre à disposition des personnels de l'établissement un environnement numérique de travail complet. Cependant, certains de ces outils apparaissent aujourd'hui complexes d'accès et insuffisamment ergonomiques.

Les personnels ont notamment exprimé le besoin d'avoir accès à une plateforme collaborative, qui permettrait à une communauté d'utilisateurs de périmètre variable (par exemple, une équipe projet ou une partie des personnels d'un service), de stocker et partager des données, de programmer et suivre un planning et de communiquer de manière à la fois instantanée et historicisée. Le déploiement de ce nouveau canal de communication permettrait par ailleurs de désengorger les boîtes mails tout en fluidifiant les échanges, et de sécuriser le transfert de données numériques, tout en garantissant un accès facilité et durable aux communications professionnelles.

Certains outils de communication déjà en place arrivent aujourd'hui en fin de cycle (comme par exemple l'outil de stockage en ligne de données Owncloud). Dans ce contexte, ce plan d'action en faveur de la QVCT constitue une opportunité pour évaluer ces besoins nouveaux et proposer des solutions adaptées, en prenant en compte les usages professionnels et les enjeux de QVCT, rappelés notamment dans la Charte relative au droit à la déconnexion adoptée à Lyon 3 en 2021.

Description des actions

- Évaluation des besoins des utilisateurs en matière d'outils de communication professionnelle
- Sélection, expérimentation et déploiement d'outils de communication collaboratifs, ergonomiques et flexibles

Public concerné

Tous les agents de l'Université

Pilotes

DNUM - DIRCOM

Calendrier

Premier semestre 2026

Indicateurs

- Déploiement de nouveaux outils de communication
- Nombre d'utilisateurs de ces nouveaux outils

ACTION N° 15

Définir un statut des correspondants

Éléments de contexte

Avec la création de la CADH en 2019 et l'adoption du plan d'action « Égalité femmes/hommes » en 2021, l'établissement s'est engagé activement en faveur des égalités et contre les discriminations. Cette politique s'incarne notamment par la nomination de correspondants aux égalités au sein des services. Dans d'autres domaines transversaux, des réseaux de correspondants ont également été organisés (handicap ; transition écologique). La démarche d'amélioration continue de la QVCT, institutionnalisée dans ce plan d'action, prévoit quant à elle la création d'un réseau de correspondants QVCT, qui se réunira notamment au sein du LabQVU (cf. action 11), espace de dialogue social et d'expérimentation dédié à la QVCT. Ces différents réseaux de correspondants ont pour objectif d'assurer un relais au niveau local, au sein de chaque service et de chaque composante de l'Université, afin de favoriser la diffusion d'une culture professionnelle partagée et de permettre à chaque personnel qui le souhaite de participer à la construction d'actions dans ces domaines.

Lors des ateliers de co-construction de ce plan QVCT, l'utilité de ces réseaux de correspondants a été confirmée, et plusieurs problématiques ont également été identifiées : les modalités de désignation des correspondants pour chacun des réseaux existants et à venir, le périmètre

de leurs missions et leurs modalités d'actions, leur articulation avec les différents acteurs institutionnels (et notamment les instances de dialogue social) ainsi que les moyens mis à leur disposition par l'établissement doivent ainsi être précisés. Cette réflexion, qui associera l'ensemble des acteurs institutionnels concernés (représentants de la gouvernance et de l'administration, représentants élus des personnels, représentants des réseaux de correspondants existants, représentants des composantes et services) permettra de rédiger et de diffuser dans la communauté universitaire une Charte du correspondant.

Description des actions

- Organiser un groupe de travail sur le statut et les missions des correspondants
- Rédiger et diffuser la Charte du correspondant de l'Université Jean Moulin Lyon 3

Public concerné

Correspondants de l'Université

Pilotes

DGS - DRHRS - DAJI

Calendrier

Premier semestre 2025

Indicateurs

Diffusion de la Charte du correspondant de l'Université Jean Moulin Lyon 3



AXE 2

Développer la prévention en santé au travail

La prévention en santé au travail est un enjeu central des politiques en faveur de la QVCT : en effet, pour garantir les conditions du bien travailler ensemble, il est primordial de construire un environnement plus sûr et soucieux de la santé des personnels. La prévention primaire, qui vise à identifier les risques professionnels et à agir pour en réduire l'incidence, a ainsi été inscrite comme une priorité du plan « Santé au travail dans la fonction publique », adopté par le ministère de la Fonction publique, de la Simplification et de la Transformation de l'action publique avec les employeurs et les organisations syndicales des trois versants de la fonction publique pour la période 2022-2026.

C'est dans ce contexte que s'inscrit l'axe 2 de ce plan d'action en faveur de la QVCT : il a pour ambition de développer les actions de prévention en santé au travail à l'Université Jean Moulin Lyon 3 au travers d'actions visant à promouvoir les outils existants en

matière de prévention primaire (notamment la systématisation du DUERP et le développement du réseau des assistants de prévention), mais également à développer de nouveaux outils (notamment en matière de prévention de la désinsertion professionnelle et d'ergonomie des postes de travail). Il permettra de renforcer les axes identifiés comme stratégiques lors des ateliers QVCT : formation de tous les personnels aux premiers secours en santé mentale, développement du réseau des partenaires santé externes (proposant des tarifs préférentiels pour les personnels), renforcement de l'offre d'ateliers bien-être au sein de l'établissement.

Afin d'évaluer régulièrement la pertinence de ces actions et d'adapter en continu la politique en faveur de la QVCT de l'établissement, un baromètre annuel du bien-être au travail sera également mis en place dès 2025 afin de mobiliser les personnels autour de cette problématique commune.

Mieux maîtriser les risques professionnels

ACTION N°16

Améliorer le protocole de retour à l'emploi après une longue absence

Éléments de contexte

La carrière de chaque personnel peut être interrompue par une longue absence, pour raisons familiales ou raisons de santé. La reprise du travail après ce type d'absence est un moment sensible qui nécessite que l'agent, comme son environnement de travail, aient la capacité de s'adapter et s'ajuster aux besoins nouveaux et évolutions survenues pendant la période d'interruption de travail.

Comme le rappelle l'axe 4 du plan « Santé au travail dans la fonction publique », adopté par le ministère de la Fonction publique, de la Simplification et de la Transformation de l'action publique et relatif au risque de désinsertion professionnelle, « l'accompagnement du reclassement des agents, le développement de visites médicales de pré-reprise et la mise en place de dispositifs d'accueil après un arrêt de travail long contribuent à améliorer la prévention de la désinsertion professionnelle. ».

Les ateliers QVCT à Lyon 3 ont permis d'identifier que des améliorations pouvaient être apportées au dispositif existant dans l'établissement, qui ne comporte actuellement qu'une visite médicale obligatoire. L'Université Jean Moulin Lyon 3 souhaite donc mieux accompagner le retour au travail de ses personnels après une absence longue, en mobilisant l'ensemble des interlocuteurs concernés (agent, responsable hiérarchique ou fonctionnel,

médecin du travail, psychologue du travail, assistante sociale, DRHRS) et en mettant en place un protocole précis et systématique, dont les modalités détaillées doivent être construites avec les acteurs compétents.

Description des actions

- Construire un protocole de retour à l'emploi après une absence longue, dans le cadre d'un groupe de travail associant le médecin du travail, les services RH, le psychologue du travail et l'assistante sociale des personnels, des représentants des services et de la Formation Spécialisée du Comité Social d'Administration de l'Établissement (FS-CSAE)
- Diffuser la fiche pratique de ce protocole auprès de l'ensemble des personnels
- Former et accompagner les managers à la mise en œuvre de ce protocole

Public concerné

Tous les personnels

Pilote

DRHRS

Calendrier

Second semestre 2025

Indicateurs

- Diffusion du protocole auprès de tous les personnels
- Nombre de protocoles mis en œuvre à la suite d'absences longues

ACTION N°17

Développer l'étude de l'ergonomie des postes de travail

Éléments de contexte

Les troubles musculosquelettiques (TMS) et autres affections causées notamment par une mauvaise posture sur le poste de travail font partie des risques professionnels les plus courants dans le monde du travail. Ils peuvent devenir chroniques, voire engendrer un handicap irréversible. Comme le rappelle l'Institut National de Recherche et de Sécurité (INRS), « depuis plus de 20 ans, les troubles musculosquelettiques constituent la première maladie professionnelle reconnue en France et dans d'autres pays européens. » Leur prévention constitue donc un objectif à part entière de la politique QVCT.

Afin de mieux prévenir leur apparition, le dépistage préalable des situations de travail à risque puis l'étude ergonomique des postes de travail ont été identifiés par les participants aux ateliers QVCT comme une solution adaptée à notre établissement. Les analyses des postes de travail déjà proposées par le médecin du travail ont permis aux agents concernés de bénéficier de conseils personnalisés d'aménagement de leur environnement et de leurs méthodes de travail.

Cette action propose donc de développer cette démarche d'analyse des postes de travail, pilotée par le médecin du travail, en la systématisant d'abord pour les fonctions identifiées comme les plus à risque puis

pour tous les personnels qui en feraient la demande. Les formations individuelles et collectives dans le domaine de la prévention des TMS seront également renforcées afin de développer une vigilance partagée sur ce risque professionnel au sein de la communauté universitaire.

Description des actions

- Définir de manière partagée le processus d'analyse des postes de travail et identifier les situations professionnelles à analyser en priorité
- Communiquer auprès de la communauté universitaire le calendrier des interventions prévues (formations proposées, analyses des postes de travail programmées) et les modalités de demande d'analyse d'un poste de travail

Public concerné

Tous les agents de l'Université

Pilotes

Médecin du travail - Conseiller de prévention

Calendrier

Second semestre 2026

Indicateur

Nombre d'analyses de postes de travail par an

ACTION N° 18

Mieux faire connaître les acteurs et les outils de santé mis à disposition par l'établissement

Éléments de contexte

L'Université Jean Moulin Lyon 3 propose déjà à ses personnels une grande diversité de ressources et d'outils, en matière de santé et de bien-être au travail. Les personnels peuvent ainsi librement faire appel à une équipe pluridisciplinaire de professionnels médico-sociaux (médecin du travail, psychologue du travail, assistante sociale) ou spécialisés dans l'accompagnement RH (chargés de formation, conseillère mobilité carrière, chargée de QVCT), exerçant dans l'établissement et accessibles en toute confidentialité. De nombreux cours de sport et ateliers bien-être (massages shiatsu pendant la pause déjeuner, ateliers bien-être corporel et mental avec la méthode Alexander) sont par ailleurs régulièrement proposés par le service des Sports et le SACSO. Cette offre de service interne se prolonge par des partenariats avec des structures externes, telles que l'école d'ostéopathie du CEESO ou l'espace de détente aquatique Caliceo, qui permettent aux personnels de l'établissement d'accéder à des prestations à tarif préférentiel.

La démarche QVCT a cependant fait émerger le constat d'une relative méconnaissance parmi les personnels de ces dispositifs existants. Les participants aux ateliers ont confirmé l'intérêt de ces ressources mais ont souligné que leur méconnaissance conduisait à une sous-utilisation. Il paraît donc nécessaire de mieux les promouvoir, afin que chaque personnel puisse se les approprier plus

facilement. Cette action propose donc qu'une stratégie de communication adaptée soit définie et mise en œuvre afin de mieux faire connaître les ressources déjà disponibles en matière de santé et de bien-être au sein de la communauté universitaire. Cette stratégie de communication doit utiliser différents canaux (ressources en ligne, mailing, organisation d'évènements) afin de s'adapter aux différents publics universitaires.

Description des actions

- Définition d'une stratégie de communication pour promouvoir l'offre de service existante en matière de santé et bien-être au travail (mise à jour de l'intranet, mailing thématique, affichage)
- Mise en place d'une communication régulière centrée sur cette offre de service en matière de santé au travail et de bien-être pour les personnels
- Création d'évènements de type « journée de sensibilisation sur la santé au travail », permettant de présenter les acteurs et outils disponibles

Public concerné

Tous les agents de l'Université

Pilote

DIRCOM

Calendrier

Premier semestre 2025

Indicateur

Nombre d'actions de communication ciblées mises en œuvre

ACTION N° 19

Réaliser le DUERP de chaque service

Éléments de contexte

En application de leur obligation de sécurité et de protection de la santé physique et mentale des travailleurs prévue aux articles L. 4121-1 et suivants du Code du travail, et conformément à l'article R. 4121-1 de ce code, les employeurs publics sont tenus d'élaborer un document unique d'évaluation des risques professionnels, appelé DUERP.

Le DUERP est un élément essentiel de la prévention primaire (pour rappel : actions visant à réduire la fréquence des problèmes de santé par la diminution des causes et des facteurs de risque). Ce document, qui répertorie l'ensemble des risques professionnels auxquels sont exposés les travailleurs, retranscrit les résultats de l'évaluation par l'employeur des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs. La finalité de cette évaluation est la mise en œuvre d'actions de prévention des risques qui ont été évalués. Ce document est mis à jour au moins de manière annuelle, lors de toute décision d'aménagement important susceptible de modifier les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail de l'unité de travail concernée, et lorsqu'une information supplémentaire intéressant l'évaluation d'un risque est portée à la connaissance de l'employeur.

Description des actions

- Accompagner chaque service de l'établissement dans la réalisation du DUERP
- Promouvoir le DUERP comme véritable outil de prévention des risques psychosociaux (RPS)

Public concerné

Tous les services de l'Université

Pilotes

SHS - DRHRS

Calendrier

Second semestre 2025

Indicateur

Nombre de DUERP réalisés

ACTION N°20

Nommer et former des assistants de prévention dans chaque service

Éléments de contexte

Prévues par le décret n°82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique, la désignation et la formation d'assistants de prévention au sein des administrations publiques constituent une obligation réglementaire. Leur rôle est d'assister et de conseiller l'employeur public et ses représentants dans la démarche d'évaluation des risques et dans la mise en place d'une politique de prévention des risques, ainsi que dans la mise en œuvre des règles de sécurité et d'hygiène au travail.

En complémentarité et en lien avec l'ensemble des acteurs de prévention (médecin du travail, psychologue du travail, représentants des personnels au sein de la FS-CSAE), ils jouent un rôle essentiel dans l'amélioration des conditions de travail des personnels. En effet, au plus près du terrain, ils peuvent exercer une mission de conseil auprès des chefs de service et de relais entre ces derniers et les agents en matière de santé et sécurité au travail comme de conditions de travail. Le rôle et les missions des conseillers et assistants de prévention ne se substituent évidemment pas à la responsabilité personnelle de l'employeur en matière de santé et sécurité au travail, fondée sur ses obligations légales, et ces missions ne peuvent être exercées par les assistants de prévention que s'ils sont accompagnés et formés de manière continue.

Aujourd'hui, toutes les unités de travail de l'Université Jean Moulin Lyon 3 ne disposent pas d'un assistant de prévention connu et formé. Le travail en réseau des assistants de prévention doit également être développé et accompagné par l'établissement, afin qu'ils puissent identifier les besoins sur le terrain, les faire remonter et déployer des actions de prévention adaptées. Enfin, la communication sur leur nomination et leur mission sera améliorée au sein de la communauté universitaire afin que chaque personnel puisse les solliciter plus facilement.

Description des actions

- Nommer et former un assistant de prévention au sein de chaque unité de travail
- Communiquer auprès de l'ensemble de la communauté universitaire sur le réseau des assistants de prévention

Public concerné

Tous les services de l'Université

Pilote

SHS

Calendrier

Second semestre 2025

Indicateur

Nombre d'assistants de prévention nommés et formés

Renforcer les outils de la santé au travail

ACTION N°21

Promouvoir et rendre accessible la formation aux premiers secours en santé mentale

Éléments de contexte

La préservation de la santé mentale des agents et la prévention des risques psychosociaux constituent un axe majeur de la politique de prévention des risques professionnels dans la fonction publique, en particulier depuis l'accord-cadre du 22 octobre 2013. Depuis la crise sanitaire de 2020, la question de la santé mentale est devenue plus visible pour tous : mieux en repérer les troubles, savoir orienter vers les bons interlocuteurs, adapter son comportement en privilégiant l'écoute, sont autant de compétences nécessaires pour garantir un accueil de qualité et un environnement sécurisant aux personnes que l'on côtoie au quotidien, qu'ils soient personnels ou étudiants.

L'Université Jean Moulin Lyon 3 agit déjà dans ce domaine en proposant aux personnels une formation aux premiers secours en santé mentale. Depuis 2023, cette formation est animée en interne par le médecin du travail de l'établissement, ce qui permet de proposer aux personnels de Lyon 3 des ressources adaptées au fonctionnement de l'établissement. Cette formation permet aux personnels d'acquérir des réflexes professionnels et de disposer d'outils pour adopter le bon comportement vis-à-vis de leurs collègues ou

d'étudiants qui rencontreraient des difficultés en santé mentale.

Pour renforcer sa politique de prévention dans ce domaine, l'établissement souhaite qu'à terme tous les personnels de l'Université soient formés aux premiers secours en santé mentale. Cela implique que d'autres formateurs internes puissent être certifiés et que cette action de formation intègre le socle des formations obligatoires, en particulier pour les personnels en situation d'animation d'équipe. Des actions complémentaires pourront également être mises en place (fiches pratiques sur les bonnes pratiques, communication sur les ressources disponibles) afin que la culture professionnelle de préservation de la santé mentale se développe au sein de la communauté universitaire.

Description des actions

- Faire certifier des formateurs internes pour que tous les personnels soient progressivement formés aux premiers secours en santé mentale
- Concevoir et diffuser des ressources sur les bonnes pratiques professionnelles de la prévention de la santé mentale

Public concerné

Tous les agents de l'Université

Pilotes

DRHRS Pôle Métiers et Formation - Médecin du travail - Psychologue du travail

Calendrier

Second semestre 2024

Indicateurs

- Nombre de participants sur une année aux modules de formation sur les premiers secours en santé mentale
- Diffusion de ressources sur les bonnes pratiques professionnelles de la prévention de la santé mentale

ACTION N°22

Développer le réseau de partenaires santé et bien-être externes

Éléments de contexte

L'Université Jean Moulin Lyon 3 propose déjà à ses personnels une grande diversité de ressources et d'outils, en matière de santé et de bien-être au travail, en interne ou dans le cadre de partenariats avec des structures externes, telles que l'école d'ostéopathie du CEESO ou l'espace de détente aquatique Caliceo, qui permettent aux personnels de l'établissement d'accéder à des prestations à tarif préférentiel.

Les participants aux ateliers QVCT souhaitent que ce réseau de partenaires santé et bien-être externes soit développé, afin que les personnels puissent avoir accès à des tarifs avantageux à d'autres professionnels de santé et de bien-être.

Le type de prestations ciblées et la nature juridique du partenariat restent à définir de manière partagée mais cette action propose donc de développer le réseau de partenaires santé et bien-être externes accessibles aux personnels de l'Université Jean Moulin Lyon 3.

Description des actions

- Analyser les besoins des personnels et les possibilités de partenariat avec des prestataires santé et bien-être externes
- Établir des conventions de partenariat pour développer le réseau et le communiquer aux personnels

Public concerné

Tous les agents de l'Université

Pilotes

DRHRS SACSO - Médecin du travail

Calendrier

Second semestre 2026

Indicateur

Nombre de conventions avec de nouveaux partenaires

ACTION N°23

Renforcer l'offre d'ateliers bien-être

Éléments de contexte

Depuis de nombreuses années, le SACSO propose aux personnels une offre d'ateliers bien-être et d'activités de loisirs qui rencontre un grand succès.

Les participants aux ateliers QVCT ont exprimé de manière unanime le souhait que cette offre d'ateliers bien-être dans l'établissement soit développée et diversifiée, pour l'ensemble des sites de l'établissement. Le type d'ateliers bien-être que l'établissement est en mesure de développer en interne est à réfléchir de manière partagée mais cette action a pour objectif de développer les propositions d'ateliers de bien-être en interne à l'établissement et accessibles aux personnels de l'Université Jean Moulin Lyon 3.

Description des actions

- Organiser une consultation auprès des personnels pour recueillir les attentes en matière d'ateliers bien-être et identifier les ressources en interne
- Planifier la mise en place de ces ateliers bien-être en lien avec l'ensemble des services concernés
- Communiquer auprès de l'ensemble des personnels sur cette nouvelle offre de service

Public concerné

Tous les agents de l'Université

Pilote

DRHRS SACSO

Calendrier

Second semestre 2025

Indicateur

Nombre d'ateliers bien-être organisés à l'année

ACTION N°24

Créer un baromètre annuel du bien-être au travail

Éléments de contexte

Le baromètre du bien-être au travail est un outil qui permet de suivre et de comprendre l'évolution de la qualité de vie au travail des personnels au fil des années. Ce questionnaire anonyme dont les résultats sont diffusés auprès de l'ensemble de la communauté universitaire permet de mesurer de façon continue le bien-être au travail et d'évaluer au fil de l'eau la pertinence des actions entreprises en faveur de la QVCT.

Dans le cadre de sa politique d'amélioration continue de la QVCT, l'Université Jean Moulin Lyon 3 souhaite mettre en place un baromètre annuel du bien-être au travail. Cet outil permettra d'interroger la pertinence et l'efficacité des différentes actions en faveur de la QVCT. L'établissement disposera ainsi d'un outil de diagnostic complémentaire à ce plan d'action, qui lui permettra d'identifier les axes d'amélioration des conditions de travail mais également de repérer et de diffuser les bonnes pratiques, destinées à nourrir les actions proposées dans le cadre de ce plan.

Description des actions

- Construire le baromètre du bien-être au travail de l'Université Jean Moulin Lyon 3, dans l'objectif de mesurer à la fois le bien-être au travail des personnels et l'efficacité concrète des actions du plan QVCT
- Diffusion annuelle du questionnaire et publication des résultats
- Adaptation si nécessaire du plan d'action en faveur de la QVCT selon les résultats du baromètre du bien-être au travail

Public concerné

Tous les agents de l'Université

Pilotes

DIDAP - DRHRS

Calendrier

Second semestre 2025

Indicateur

Publication annuelle des résultats



AXE 3

Construire un environnement de travail durable et responsable

L'Université Jean Moulin Lyon 3 s'est engagée dans une démarche de développement plus respectueuse de l'environnement, incarnée notamment par la création du service général de la transition écologique (SGTE) et l'École Universitaire de la Transition Écologique. Les personnels font déjà évoluer au quotidien leurs pratiques professionnelles, afin de construire « une université éthique dans un écosystème durable » (axe 7 du projet d'établissement).

La démarche QVCT de l'établissement s'inscrit pleinement dans cette dynamique de développement durable et de responsabilité sociétale et environnementale (DD-RSE). Les

actions présentées dans la 3^e partie de ce plan d'action ont pour objectif d'y contribuer en construisant un environnement de travail durable et responsable. Pour cela, l'ergonomie des lieux de travail sera améliorée, avec des actions visant à redonner plus de place au végétal dans l'établissement et à repenser nos usages des espaces de travail. L'articulation entre vie personnelle et vie professionnelle sera également améliorée par la création et la mise à disposition de nouvelles ressources, qui faciliteront concrètement la vie des personnels, en matière de transport, d'alimentation et de garde des enfants.

Améliorer l'ergonomie des lieux de travail

ACTION N°25

Encourager la végétalisation et la biodiversité sur les différents sites

Éléments de contexte

Inscrite également dans le schéma directeur « Développement durable-responsabilité sociétale et environnementale », cette action participe de l'objectif 4-C qui vise à « développer une politique en faveur de la biodiversité et de la préservation du vivant ». Dans le cadre de sa politique volontariste de transition écologique, l'Université souhaite en effet développer la végétalisation des différents sites de l'établissement, afin de mieux réguler la température dans ces espaces et d'y améliorer la présence de la biodiversité.

Le développement d'une végétation adaptée aux différents espaces de l'établissement contribuera à réduire le phénomène d'îlots de chaleur en abaissant les températures grâce à l'ombre et au maintien de l'humidité de l'air, ce qui aura un effet bénéfique sur le confort thermique des personnels et des usagers. Cette démarche de végétalisation permettra également d'agir efficacement sur la biodiversité au sein de l'Université, en améliorant les habitats disponibles pour différentes espèces végétales et animales. Enfin, la présence accrue de végétation et d'espaces verts dans les lieux publics et les locaux professionnels est associée psychologiquement à une réduction du stress, une amélioration de l'humeur et une meilleure qualité

de vie. Cette action s'inscrit donc pleinement dans le cadre de la démarche QVCT de l'établissement.

Description des actions

- Étude de faisabilité et de conception des réaménagements de désimperméabilisation, de récupération et infiltration des eaux de pluie, d'extension des plantations, et d'amélioration de la biodiversité par le choix d'espèces locales
- Travaux de réaménagement des cours sur les sites des Quais et de la Manufacture des Tabacs

Public concerné

Tous les agents de l'Université

Pilotes

SGTE - DIL

Calendrier

2024 à 2026

Indicateurs

- Surface (mesurée en m²) de sols désimperméabilisés
- Nombre d'espèces végétales locales implantées

AXE 3 - Construire un environnement de travail durable et responsable

> Améliorer l'ergonomie des lieux de travail

ACTION N°26

Créer un jardin partagé pour les étudiants et les personnels

Éléments de contexte

Pour promouvoir la biodiversité et agir concrètement en faveur de la végétalisation de l'Université, l'établissement travaille à la création d'un jardin partagé sur le site Athéna-Dugas. Associant étudiants et personnels, ce projet s'inscrit naturellement dans l'objectif d'amélioration du bien-être au travail et de la qualité de vie universitaire.

Porté par le Service général de la transition écologique (SGTE), la Direction des études et de la vie universitaire (DEVU) et la Direction de l'immobilier et la logistique (DIL), ce projet prévoit l'installation au cœur de l'établissement d'un espace dédié à la végétation, tant d'ornement qu'alimentaire, avec une vocation pédagogique et de sensibilisation des publics personnels et étudiants. S'investir dans ce jardin partagé pour les personnels offrira l'opportunité d'une inscription différente dans l'espace universitaire, associant personnels et étudiants.

Description des actions

- Réalisation des travaux préparatoires : étude de faisabilité juridique par des étudiants en Master Droit de l'Environnement, sondage sur les sols, cadrage des aménagements des espaces extérieurs
- Réalisation des aménagements dans la cour du bâtiment Athéna
- Définition des modalités d'accès au jardin partagé pour ses usagers étudiants et personnels

Public concerné

Personnels et étudiants de l'Université

Pilotes

SGTE - DEVU - DIL

Calendrier

Premier semestre 2026

Indicateur

Ouverture du jardin partagé

ACTION N°27

Réaliser une enquête sur l'utilisation et les besoins de locaux administratifs et techniques

Éléments de contexte

L'Université Jean Moulin Lyon 3 accueille chaque année dans ses murs près de 28 000 étudiants, environ 1 500 personnels permanents et plus de 2 000 personnels vacataires. Ses activités d'enseignement et de recherche connaissent un développement croissant, et nécessitent la mise à disposition d'une offre de services adaptée, toujours plus consommatrice d'espace. Dans le contexte contraint d'un campus de centre-ville, un des leviers d'action repose sur l'amélioration des usages des locaux existants, afin de l'adapter le plus efficacement possible aux besoins réels des activités.

S'agissant des personnels administratifs et techniques, l'organisation du travail et les méthodes de travail ont beaucoup évolué depuis la pandémie de 2020, au travers notamment du développement du télétravail, de la généralisation des entretiens ou réunions en visio-conférence et de l'essor du fonctionnement en mode projet. Ces nouvelles pratiques professionnelles génèrent des besoins nouveaux en matière de locaux de travail. La trilogie « bureaux /ateliers/ salles de réunions » mérite d'être interrogée à la lumière des nouveaux usages, afin de proposer aux personnels un cadre de travail adapté. Afin de mieux cerner les besoins concrets des personnels, cette action

propose que soit réalisée une enquête sur l'utilisation et les besoins de locaux administratifs et techniques.

Description des actions

- Constitution d'un comité de pilotage dédié à l'enquête sur les usages et besoins en locaux administratifs et techniques
- Réalisation et analyse de l'enquête
- Proposition de scénarios d'évolution des locaux administratifs et techniques

Public concerné

Tous les agents de l'Université

Pilotes

DGS - DIL - DNUM

Calendrier

Premier semestre 2025

Indicateurs

- Diffusion de l'enquête et taux de réponse à l'enquête
- Diffusion des résultats de l'enquête et présentation des scénarios possibles

AXE 3 - Construire un environnement de travail durable et responsable

> Améliorer l'ergonomie des lieux de travail

ACTION N°28

**Adapter les locaux et l'organisation du travail
aux évolutions climatiques**

Éléments de contexte

Dans un contexte d'intensification et de récurrence des épisodes caniculaires en période estivale, l'Université Jean Moulin Lyon 3 a déployé un ensemble de mesures destinées à assurer la continuité des activités et à préserver la santé des usagers et personnels en période de canicule. Ce plan fortes chaleurs, activé dès que les températures annoncées atteignent ou dépassent les 30°C pendant au moins 3 jours consécutifs, prévoit ainsi la mise à disposition d'une salle rafraîchie sur chaque site de l'établissement et d'eau fraîche pour les personnels. Des consignes de prévention pour prévenir l'hyperthermie et conserver la fraîcheur des locaux de travail sont également régulièrement diffusées par le Service Hygiène et Sécurité de juin à septembre. Enfin, lorsque cela est possible, les emplois du temps des enseignements et des services administratifs et techniques sont adaptés pour privilégier les heures les moins chaudes de la journée.

Ces mesures d'adaptation du fonctionnement de l'établissement à la hausse des températures risquent cependant de ne pas être suffisantes, au regard de l'augmentation constatée chaque année du nombre de jours de forte chaleur et de l'inconfort thermique grandissant exprimé par les étudiants et les personnels.

Or, les caractéristiques architecturales et structurelles des bâtiments des différents sites de l'Université Jean Moulin Lyon 3 ne permettent pas l'implantation généralisée et systématiques de système de climatisation. D'autres mesures d'adaptation des locaux doivent donc être imaginées, en complément d'actions portant sur l'organisation du travail, afin de garantir aux personnels un cadre de travail agréable et sûr. Un groupe de travail dédié à cette réflexion, et associant experts métiers et représentants des personnels, sera mis en place afin de réaliser dans un premier temps un état des lieux des enjeux, puis de proposer des mesures d'adaptation des locaux et de l'organisation du travail aux évolutions climatiques.

Description des actions

- Installation d'un groupe de travail relatif à l'adaptation des locaux et de l'organisation du travail aux évolutions climatiques
- Recueil des recommandations formulées par ce groupe de travail
- Évolution du plan d'action Fortes chaleurs

Public concerné

Tous les agents de l'Université

Pilotes

DGS - DRHRS - DIL - SHS

Calendrier

Second semestre 2025

Indicateurs

- Nombre de réunions du groupe de travail
- Nombre d'actions proposées par le groupe de travail
- Adoption d'un plan d'action Fortes chaleurs modifié

Contribuer à l'équilibre temps personnel / temps professionnel

ACTION N°29

Encourager l'expression artistique personnelle et les projets culturels participatifs des personnels

Éléments de contexte

Dès 2022, les œuvres photographiques de personnels de l'Université ont été exposées dans le couloir des services centraux de l'Université, à la Manufacture des Tabacs. Cette expérimentation a rencontré son public puisqu'elle a suscité l'intérêt des personnels traversant ce lieu de passage, habituellement perçu comme froid et impersonnel.

L'établissement souhaite donc aujourd'hui pérenniser cette initiative, en promouvant les talents artistiques de ses personnels et en donnant une place, sur leur lieu de travail, à leur expression artistique. Dans le cadre de cette action, un appel à candidatures est organisé deux fois par an, afin de mettre en place des expositions des œuvres des personnels dans des espaces dédiés, déjà existants (couloir des services centraux) ou à identifier. Des ateliers culturels participatifs, comme des ateliers d'écriture, seront également proposés afin d'encourager l'expression artistique des personnels.

Description des actions

- Lancer un appel à candidature auprès des personnels et organiser les expositions de leurs œuvres
- Organiser des ateliers culturels participatifs pour les personnels, organiser des temps de restitution et exposer les travaux produits

Public concerné

Tous les agents de l'Université

Pilotes

DRHRS SACSO - Service des Affaires Culturelles - DIRCOM

Calendrier

Second semestre 2024

Indicateurs

- Nombre d'expositions et de vernissages organisés sur une année
- Nombre d'ateliers d'expression artistique organisés

ACTION N°30

Accompagner le développement des mobilités durables

Éléments de contexte

Le développement des mobilités durables des personnels est un objectif essentiel de la politique en faveur de la transition écologique de l'établissement, puisqu'il constitue un moyen d'action central en matière de réduction des émissions de CO². Le déploiement des mobilités durables doit concerner toutes les mobilités professionnelles, qu'elles aient lieu pendant les heures de service ou qu'elles s'inscrivent dans le cadre des trajets domicile-travail.

S'agissant tout d'abord des déplacements pendant le service, les différents sites lyonnais de l'Université Jean Moulin Lyon 3 sont situés en plein centre-ville et bénéficient donc d'une bonne desserte en transports en commun, ce qui facilite des mobilités inter-sites déjà très largement décarbonées. L'enquête réalisée dans le cadre du Bilan des Gaz à Effet de Serre (BGES) en 2023 a cependant montré qu'il existait une marge de progression en matière d'utilisation de véhicules à moteur thermique de la part des personnels de l'Université. Des actions, comme la mise à disposition de vélos de service pour les déplacements inter-sites, peuvent être expérimentées.

S'agissant des trajets domicile-travail, la hausse constante des dépenses de remboursement partiel des abonnements de transport en commun et de paiement du forfait annuel mobilités durables pour les

autres modes de déplacement doux atteste une dynamique très positive. Cependant, là encore des marges de progression existent quant à l'utilisation de véhicules à moteur thermique de la part des personnels de l'Université. Des actions, notamment en matière d'accompagnement aux déplacements à vélo et en trottinette (sensibilisation à la sécurité routière, initiation à l'entretien d'un vélo ou d'une trottinette), pourront lever des freins à l'utilisation quotidienne de ce mode de déplacement doux et permettre également d'agir en matière de prévention des risques liés à l'utilisation de ce type de véhicule.

Le SGTE, dans le cadre du Schéma Directeur DD-RSE coordonnera les différents acteurs impliqués dans cette thématique pour proposer un plan de Mobilité durable pour la période 2024-2027.

Description des actions

Rédaction et mise en œuvre du plan de mobilité durable

Public concerné

Tous les agents de l'Université

Pilote

SGTE

Calendrier

2024 à 2026

Indicateur

Indicateurs du plan Mobilités

AXE 3 - Construire un environnement de travail durable et responsable

> Contribuer à l'équilibre temps personnel / temps professionnel

ACTION N°31

Mettre en place un point de collecte de paniers de produits alimentaires locaux

Éléments de contexte

Les participants aux ateliers QVCT ont proposé que soit à nouveau organisé dans l'établissement un point de collecte de paniers de produits alimentaires locaux, comme cela a existé à la Manufacture des Tabacs jusqu'en 2020.

Également inscrite dans le Schéma Directeur DD-RSE, cette action permet à la fois de promouvoir une alimentation plus respectueuse de l'environnement, d'offrir aux personnels un service susceptible de faciliter l'articulation entre leurs vies professionnelle et personnelle et de mettre en œuvre une mesure de prévention en santé concrète et efficace.

En effet, l'un des leviers principaux pour agir sur la santé est celui de l'alimentation et cette action permettrait de proposer aux personnels un accès facilité à des produits alimentaires de qualité, issus d'une agriculture éco-responsable et en circuit court. Le partenariat prévu avec des producteurs des locaux dans le cadre de cette action s'inscrit donc pleinement dans l'objectif de déploiement d'une politique QVCT durable et responsable.

Description des actions

- Définir les besoins des agents et choisir le(s) prestataire(s) adapté(s)
- Planifier et organiser la distribution de paniers de produits alimentaires locaux

Public concerné

Tous les agents de l'Université

Pilote

DRHRS SACSO

Calendrier

Second semestre 2026

Indicateur

Nombre de paniers distribués par an

ACTION N°32

Proposer un accueil en crèche aux personnels et aux étudiants

Éléments de contexte

Inscrite dans le projet d'établissement dans l'axe 3 dédié à la qualité de vie universitaire, cette action veut répondre à son niveau à une demande sociale réelle et à un besoin confirmé des personnels et des étudiants. Lors de la consultation organisée en 2021 à propos de ce projet, les participants ont en effet répondu très favorablement à cette proposition (95%), attestant qu'il correspond à un besoin avéré au sein de la communauté universitaire.

Pour les personnels, l'accès à un moyen de garde collectif sur le lieu de travail faciliterait évidemment l'articulation entre vie personnelle et vie professionnelle et améliorerait directement le bien-être au travail. La particularité de ce projet, qui s'adresse à la fois aux personnels et étudiants en proposant un accueil dans un même lieu et autour d'un projet pédagogique unique et partagé, renforcera également la solidarité au sein de la communauté universitaire et serait un marqueur fort de son identité. Une telle offre de service renforcera sans nul doute l'attractivité de l'Université Jean Moulin Lyon 3.

L'implantation d'une crèche dans l'établissement est un projet ambitieux en matière de politique sociale, mais également immobilier. Il nécessite une phase approfondie d'étude des espaces mobilisables ainsi qu'une cartographie des partenariats éventuels que la DIL met actuellement en œuvre.

Description des actions

- Identification des locaux mobilisables, étude de faisabilité, recrutement d'un porteur de projet
- Création d'une crèche universitaire

Public concerné

Tous les agents de l'Université et les étudiants

Pilotes

Présidence - DRHRS SACSO

Calendrier

Second semestre 2026

Indicateur

Ouverture de la crèche

AXE 4

Mieux accompagner les encadrants et animateurs d'équipes

Quel que soit son titre (manager, encadrant, chef de service ou d'équipe, directeur ou doyen, directeur de laboratoire ou de projet de recherche, responsable administratif ou pédagogique), celui ou celle qui anime un collectif de travail est, par définition, un acteur-clé de la démarche QVCT. Il organise en effet le travail au quotidien et contrôle la bonne marche des activités de son équipe. Cette mission lui donne un rôle essentiel dans la mise en œuvre de conditions de travail permettant de « faire du bon travail dans une bonne ambiance » (ANI2013 sur la QVT).

La responsabilité d'encadrant à Lyon 3 s'exerce dans des contextes très variés, mais toujours au bénéfice des usagers comme des personnels, et garantit ainsi la qualité de vie universitaire. Elle déploie au quotidien un répertoire de compétences, dont l'établissement veut accompagner le développement, afin de constituer une communauté d'encadrants à la fois experts et bienveillants.

Grâce aux actions inscrites dans cet axe 4 du plan QVCT, et qui sont issues des ateliers QVCT, l'établissement souhaite donc mieux accompagner les encadrants et les animateurs d'équipe. Les ressources proposées doivent d'abord leur permettre de se positionner plus facilement dans leur environnement professionnel (charte de l'encadrant, parcours d'intégration, formations individualisées et ciblées). Ces actions ont également pour objectif de mettre à leur disposition des outils de communication permettant de prévenir l'isolement professionnel (ateliers d'échanges de pratiques, séminaire annuels, canaux de communication dédiés, webinaires thématiques).

Garantir un socle commun de valeurs et de compétences pour les encadrants

ACTION N°33

Adopter une charte de l'encadrant à l'Université Jean Moulin Lyon 3

Éléments de contexte

L'encadrant est un acteur-clé de la démarche QVCT puisqu'il organise les activités des personnels de son équipe au quotidien, définit les méthodes de travail, fixe et valide les objectifs communs à atteindre. Il est responsable à son niveau du bon fonctionnement du service, ce qui justifie ses prérogatives locales en matière d'animation d'équipe et d'organisation du travail. Cette compétence d'encadrement s'exerce dans un cadre clair et partagé, celui de l'établissement, des valeurs qui fondent son identité et des règles adoptées par ses instances délibératives.

Les participants aux ateliers QVCT, qu'ils soient encadrants ou non, ont exprimé le besoin d'un référentiel commun de la fonction d'encadrant, qui soit défini collectivement au niveau de l'établissement, gage de pratiques similaires au sein des divers collectifs de travail. Ce référentiel permettra de créer un cadre clair et structuré, pour les encadrants et les encadrés, ce qui contribuera à améliorer la qualité de l'encadrement, à favoriser le dialogue au sein des équipes, à faciliter la prise de fonction des nouveaux encadrants, à garantir les droits des personnels et à promouvoir un environnement de travail harmonieux et productif.

Cette action propose donc la rédaction d'une charte de l'encadrant à l'Université Jean Moulin Lyon 3 : ce document de référence sera défini collectivement dans le cadre d'une démarche participative et s'appuiera à la fois sur les principes généraux du service public, les textes statutaires et les règles et valeurs propres à notre communauté universitaire.

Description des actions

- Constitution par le Directeur Général des Services d'un groupe de travail participatif chargé de rédiger la Charte de l'encadrant
- Diffusion de la Charte de l'encadrant à l'ensemble des personnels
- Présentation de la Charte de l'encadrant lors de l'entretien de positionnement du nouvel encadrant

Public concerné

Tous les agents de l'Université

Pilotes

DGS - DRHRS

Calendrier

Second semestre 2025

Indicateur

Rédaction et diffusion d'une Charte de l'encadrant

AXE 4 - Mieux accompagner les encadrants et animateurs d'équipes
> Garantir un socle commun de valeurs et de compétences pour les encadrants

ACTION N°34

Accompagner la prise de poste du nouvel encadrant

Éléments de contexte

Par sa fonction, l'encadrant occupe une place centrale dans la démarche QVCT. Il est responsable du bon fonctionnement du service, qui intègre la qualité de vie et les conditions de travail des agents. Ce rôle-clé a été souligné à de nombreuses reprises par les participants aux ateliers QVCT mais ces échanges ont également permis d'identifier un sentiment d'isolement fréquent des encadrants dans l'exercice de leurs responsabilités, en particulier lors de l'année de leur prise de poste.

L'établissement doit donc agir pour mieux accompagner les encadrants lors de leur prise de fonction et assurer un suivi renforcé tout au long de leur première année d'exercice de cette mission d'encadrement. Des dispositifs d'accompagnement existent déjà, qui sont mal connus ou parfois perçus comme inadaptés à la nature du collectif de travail encadré. Cette action a donc pour objectifs de promouvoir et de systématiser les dispositifs existants (tutorat, entretien de positionnement) et de développer de nouveaux dispositifs, adaptés notamment aux enjeux de l'animation de collectifs mixtes, associant personnels BIATS et enseignants-chercheurs.

Description des actions

- Programmer systématiquement un entretien de positionnement à la DRHRS dans les 3 premiers mois après la prise de fonctions, afin d'identifier les besoins d'accompagnement individualisés des nouveaux encadrants
- Développer les actions de tutorat du nouvel encadrant par un encadrant expérimenté animant le même type d'équipe
- Concevoir de nouvelles actions d'accompagnement à la prise de fonction des nouveaux encadrants, mieux adaptés à leurs besoins et enjeux métiers (webinaire, flashes thématiques)
- Communiquer sur les dispositifs d'accompagnement déjà existants (ressources de l'intranet, formations, ateliers d'échanges de pratiques)

Public concerné

Tous les encadrants (BIATS et enseignants/enseignants-chercheurs)

Pilotes

DRHRS - DRED

Calendrier

Premier semestre 2026

Indicateurs

- Nombre d'entretiens de positionnement organisés
- Nombre de tutorats d'encadrants mis en place
- Nombre de nouveaux dispositifs d'accompagnement développés

ACTION N°35

Sensibiliser et former les encadrants à la reconnaissance du travail

Éléments de contexte

Facteur essentiel de la QVCT, la reconnaissance du travail effectué doit prendre toute sa place dans les rapports quotidiens entre les agents et leurs encadrants. Cette reconnaissance professionnelle au sein des collectifs de travail et dans les rapports hiérarchiques est un préalable indispensable au développement des sentiments de compétence, d'autonomie et d'appartenance à la communauté universitaire. Elle concerne pour chacun des membres d'une équipe, qu'ils soient personnels BIATS ou enseignants/enseignants-chercheurs. Au-delà des rapports quotidiens, elle revêt une importance particulière lors des entretiens annuels d'évaluation professionnelle des personnels BIATS, qui fournissent à l'agent l'occasion de s'exprimer sur son positionnement au sein de l'établissement.

Ces enjeux forts centrés sur la reconnaissance au travail ont été soulignés par les participants aux ateliers QVCT, qui ont systématiquement identifié un besoin de sensibilisation et de formation des encadrants à cette notion. Cette action propose donc de mieux accompagner les encadrants à la mise en œuvre d'une animation d'équipe laissant toute sa place à la reconnaissance du travail réalisé, au moyen d'actions de formation et de nouveaux dispositifs visant à valoriser les réalisations des agents (actions de communication spécifiques, prise en compte dans l'entretien professionnel).

Description des actions

- Programmer une formation des nouveaux encadrants sur la reconnaissance au travail et mettre en place des actions de sensibilisation pour les encadrants déjà en fonction
- Proposer dans le cadre d'un groupe de travail de nouveaux dispositifs permettant de mieux valoriser les réalisations professionnelles des agents au quotidien dans les équipes et au niveau de l'établissement

Public concerné

Tous les encadrants

Pilotes

DRHRS - DIRCOM

Calendrier

Second semestre 2025

Indicateurs

- Nombre d'encadrants formés
- Nombre d'actions de valorisation du travail réalisées menées au sein des équipes et au niveau de l'établissement

Créer un réseau des encadrants

ACTION N°36

Construire un cycle annuel d'échange de pratiques

Éléments de contexte

Lors des ateliers participatifs dédiés à la co-construction de ce plan QVCT, un sentiment d'isolement a été exprimé par certains encadrants participants. Il peut être géographique, du fait de la dispersion des équipes sur différents sites, mais également professionnel, laissant l'encadrant face à ses questions et à celles de son équipe. Outre qu'il est un facteur de RPS évident sur lequel l'établissement se doit d'agir, il fait peser un risque sur le bon fonctionnement du service et le bien-être de ses membres.

Différents moyens d'action sont prévus dans ce plan pour remédier à ce sentiment d'isolement chez certains encadrants (amélioration de l'accompagnement lors de la prise de poste, amélioration de la communication par la création de nouveaux canaux de communication, définition d'un cadre clair et partagé d'exercice de la fonction d'encadrant au travers de la rédaction d'une Charte de l'encadrant). Cette action souhaite proposer un outil complémentaire, par la programmation de cycles d'ateliers d'échanges de pratiques (organisés par type d'encadrants) : l'atelier d'échange de pratiques entre pairs permettra d'apporter rapidement des réponses concrètes et « sur mesure » aux questions des encadrants, comme d'améliorer à moyen terme leur bien-être au travail et leur sentiment

d'appartenance à une communauté professionnelle soutenante, car solidaire. La participation régulière à ces temps structurés d'échanges, organisés sous l'égide d'un animateur extérieur, permet en effet un partage d'expériences, le développement des connaissances et compétences, l'exploration collective de solutions possibles à un problème rencontré par un participant et la création d'un réseau professionnel.

Description des actions

Programmation d'ateliers d'échanges de pratiques avec des encadrants volontaires partageant un quotidien professionnel proche ou similaire

Public concerné

Encadrants

Pilote

DRHRS

Calendrier

Second semestre 2026

Indicateurs

- Nombre de séances proposées par an
- Nombre de participants réguliers

ACTION N°37

Organiser un séminaire annuel des encadrants

Éléments de contexte

Afin de construire et fédérer une communauté professionnelle des encadrants active et solidaire, l'Université souhaite proposer à tous ses encadrants un moment partagé d'au moins une journée par an. Ce séminaire annuel des encadrants, proposé par la Direction Générale des Services, permettra à chaque encadrant de rencontrer ses pairs de manière informelle lors d'un moment de convivialité, mais également de partager des informations institutionnelles et de s'approprier les orientations stratégiques de l'établissement.

Il comportera également un temps de travail collectif sur une thématique ou un enjeu d'actualité pour la communauté universitaire en général et l'organisation du travail au sein de l'établissement, en particulier. Les interventions et travaux programmés lors de ce séminaire des encadrants s'appuieront autant que possible sur l'expertise et l'intervention d'enseignants-chercheurs ou de professionnels faisant référence en la matière, afin de contribuer à la diffusion de la connaissance entre les différents métiers de la communauté universitaire. Ce séminaire aura vocation tout autant à susciter la réflexion prospective qu'à déboucher sur des propositions d'actions concrètes, que chaque encadrant pourra par exemple mettre en œuvre dans son quotidien professionnel ou qui alimenteront des évolutions de l'organisation du travail ou du fonctionnement de l'établissement.

Description des actions

- Identifier avec la communauté des encadrants le thème du prochain séminaire annuel
- Organiser et animer le séminaire annuel des encadrants

Public concerné

Encadrants

Pilotes

DRG - DRHRS - DIRCOM

Calendrier

Second semestre 2025

Indicateur

Organisation du séminaire

AXE 4 - Mieux accompagner les encadrants et animateurs d'équipes

> Créer un réseau des encadrants

ACTION N°38

Proposer des webinaires RH à destination des encadrants

Éléments de contexte

Tout encadrant est particulièrement confronté, dans l'exercice quotidien de ces fonctions, à des questions relevant du champ des RH. Les personnels de l'équipe attendent en effet des réponses claires, précises et individualisées sur leurs conditions de travail et d'emploi, et l'encadrant doit avoir la capacité d'analyser les demandes et de formuler rapidement une réponse de premier niveau pour l'ensemble des populations statutaires qui composent son équipe. L'encadrant organise également au niveau de son équipe la mise en œuvre de procédures RH pilotées par la DRHRS (attributions de primes, campagne d'évaluation professionnelle, demandes de recrutement) et se fait le relais en interne des évolutions de la politique RH de l'établissement ou de la réglementation nationale. Il a également pour mission d'accompagner le développement de la carrière des agents qu'il encadre, par exemple au travers de la rédaction de rapports d'aptitude dans le cadre de candidatures à une promotion ou lors d'échanges managériaux sur les perspectives d'évolutions professionnelles d'un agent.

Le besoin de formation continue des encadrants aux dispositifs RH est donc permanent. Des modules de formation sur les fondamentaux de la carrière des personnels BIATS et enseignants-chercheurs sont déjà proposés par la DRHRS pour les nouveaux personnels, ainsi que des formations thématiques tout au long de l'année (rédaction du rapport d'aptitude, conduite de l'entretien professionnel, animer avec des techniques innovantes, manager le télétravail), ouvertes à tous les personnels. Des webinaires thématiques sont également proposés régulièrement par la DRHRS, pour présenter par exemple le bilan annuel des promotions des personnels BIATS ou les nouveaux dispositifs indemnitaires prévus par la LPR ou dans le cadre de la politique propre de l'établissement. Les participants aux ateliers QVCT ont souhaité que cette offre de formation soit complétée par l'organisation régulière de webinaires RH spécifiquement dédiés aux encadrants, permettant d'adapter le contenu à leurs enjeux particuliers et d'échanger sur la mise en œuvre au niveau local des dispositifs RH, entre pairs et avec la DRHRS. Les thématiques de ces webinaires RH pourront être en partie définis par les encadrants eux-mêmes, afin d'élaborer une offre de formation continue la mieux adaptée à leurs besoins.

Description des actions

- Définir avec les encadrants les thématiques souhaitées pour les webinaires RH dédiés
- Programmer un cycle annuel de webinaires RH dédiés aux encadrants

Public concerné

Encadrants

Pilote

DRHRS

Calendrier

Second semestre 2025

Indicateurs

- Nombre de webinaires organisés
- Nombre de participants à chaque webinaire

AXE 4 - Mieux accompagner les encadrants et animateurs d'équipes

> Créer un réseau des encadrants

ACTION N°39

Développer des canaux de communication adaptés aux encadrants

Éléments de contexte

Suite aux ateliers QVCT, il apparaît que les canaux de communication que l'établissement met à disposition de ses personnels, s'ils s'avèrent efficaces, sont parfois perçus comme trop descendants et pas assez participatifs. L'absence de canal de communication dédié aux encadrants, de même que l'absence de liste de diffusion de mails réservée aux encadrants ont par exemple été soulignées lors des échanges. Les canaux de communication actuels ne permettent donc pas une collaboration inter-encadrants optimale, ce qui contribue au sentiment d'isolement professionnel exprimés par ces derniers. Cet état de fait entrave partiellement le développement et la diffusion de pratiques managériales partagées au sein de la communauté universitaire.

Afin de favoriser une communication plus « horizontale » notamment entre encadrants partageant des problématiques-métiers similaires, des outils de communication dédiés peuvent leur être proposés. Les besoins restent à affiner grâce à une enquête spécifique et selon les outils disponibles à court terme. Les échanges menés au sein des ateliers QVCT faisaient état d'enjeux de communication par « sous-communauté » d'encadrants, et de la nécessité de trouver un substitut

au développement exponentiel du mail dans le cadre du télétravail (chat, serveur partagé plus ergonomique, etc.). Dans le même temps, l'accompagnement à l'appropriation de ces nouveaux outils de communication pour les encadrants ne doit pas être négligé.

Description des actions

- Réaliser une enquête de besoin sur les outils de communication auprès des encadrants
- Déployer de nouveaux outils adaptés aux besoins identifiés
- Former les utilisateurs encadrants à ces nouveaux outils de communication

Public concerné

Encadrants

Pilotes

DNUM - DGS

Calendrier

Second semestre 2025

Indicateurs

- Nouveaux outils de communication déployés
- Nombre d'utilisateurs formés

© UNIVERSITÉ **JEAN MOULIN** LYON 3



Création - Conception - Mise en page
SERVICE DE LA **COMMUNICATION** & DES **PARTENARIATS**

Infographie : Frédéric GERLAND
Photos : David VENIER

Plan d'action Q V C T



📍 Manufacture des Tabacs

📍 Campus des Quais

📍 Campus de Bourg-en-Bresse

WWW.UNIV-LYON3.FR