



## QUALITÉ DE VIE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL (QVCT) : UNE DÉMARCHE COLLECTIVE POUR L'UT2J

La Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT) est souvent associée à des thématiques spécifiques telles que le bien-être, la prévention des risques ou encore l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle. Pourtant, la QVCT est avant tout une démarche globale qui vise à améliorer durablement les conditions dans lesquelles les agents exercent leur activité.

### Une démarche plutôt qu'une thématique

La QVCT n'est pas un sujet isolé ou une action ponctuelle. Elle constitue une façon de construire et de conduire l'action collective au sein de l'institution. Elle offre un cadre permettant aux agents, aux encadrants et aux différents acteurs de l'organisation de définir ensemble les sujets de travail prioritaires et de s'engager collectivement dans leur amélioration. Cette démarche repose sur un principe fondamental : partir des situations concrètes de travail et favoriser la participation des agents. Ce sont les réalités du terrain, les expériences vécues et les échanges collectifs qui permettent d'identifier les leviers d'amélioration les plus pertinents.

### Une vision globale de l'activité

La QVCT permet d'aborder de manière cohérente les différents enjeux auxquels l'institution est confrontée. Son ambition est de regrouper les stratégies et les actions afin de traiter simultanément plusieurs dimensions essentielles :

- **Les enjeux liés au travail** tels que le développement de l'autonomie et du sens au travail, la promotion d'un management plus participatif, le renforcement des collectifs de travail, le soutien apporté par l'encadrement, les parcours et la mobilité professionnelle, l'évolution des métiers et des compétences.
- **Les enjeux sociaux et sociétaux** tels que la prise en compte de la diversité des agents et de leurs attentes, l'égalité de traitement et l'inclusion, l'équilibre entre les temps de vie professionnelle et personnelle, l'adaptation aux évolutions des modes de travail.
- **Les enjeux de performance** tels que l'amélioration de la qualité du service rendu au public, le développement des capacités d'innovation, l'efficacité et la qualité de l'organisation du travail, la capacité de l'administration à répondre aux défis d'aujourd'hui et de demain.

---

## Les six facteurs clés de la QVCT

La QVCT est influencée par plusieurs facteurs qui peuvent agir positivement ou négativement sur l'expérience des agents.

La démarche QVCT s'appuie notamment sur six grands leviers :

- Le contenu du travail : intérêt des missions, autonomie, sens donné à l'activité.
- Les relations de travail et le climat social : qualité des échanges, coopération, reconnaissance et confiance.
- Les compétences et les parcours professionnels : formation, développement des compétences et perspectives d'évolution.
- La santé au travail : prévention des risques, conditions de travail et préservation de la santé physique et mentale.
- L'égalité professionnelle et l'inclusion : respect de la diversité et égalité des chances.
- Le management et l'organisation du travail : modes de management, participation aux décisions et organisation des activités.

## CONSTRUIRE ENSEMBLE DES SOLUTIONS DURABLES

La réussite d'une démarche QVCT repose sur l'implication de tous les acteurs de l'organisation. En favorisant le dialogue, l'écoute et la participation, elle permet de construire des solutions adaptées aux réalités du terrain et de concilier qualité de vie au travail, engagement des agents et qualité du service public. La QVCT est ainsi un levier de transformation collective qui contribue à la fois au bien-être des agents, à la performance des organisations et à la satisfaction des usagers.

## LANCEMENT D'UNE ENQUÊTE DÉDIÉE À LA QVCT À COMPTER DU LUNDI 29 JUIN

La première étape afin de pouvoir dresser et travailler sur un état des lieux est d'interroger l'ensemble des agents de l'Université.

L'Université engage une démarche de compréhension et d'amélioration de la Qualité de Vie et des Conditions de Travail. A cet effet, un questionnaire en ligne est adressé à tous les personnels de façon à établir un diagnostic général QVCT de l'ensemble de ses personnels.

Ce questionnaire constitue une étape importante. Toute démarche QVCT repose en effet sur un diagnostic partagé, permettant d'identifier les réalités vécues, les attentes, les besoins, mais aussi les leviers d'amélioration possibles. Cette enquête représente ainsi une opportunité précieuse de disposer, à l'échelle de l'établissement, d'un état des lieux global et structuré.

Le questionnaire résulte d'un travail collectif associant des personnels issus de différents services, des représentant-es du personnel, des collègues des ressources humaines ainsi que des membres de l'équipe de gouvernance. Sa conception repose donc sur des regards croisés et complémentaires, soucieux de tenir compte de la diversité des situations professionnelles au sein de notre université.

Ce premier état des lieux, inédit à l'échelle de l'UT2J, pourra être reconduit dans le temps afin de suivre les évolutions et d'inscrire la démarche QVCT dans la durée.

Les résultats permettront de construire un plan d'action au plus près des attentes et des besoins de notre communauté universitaire. Des groupes de travail ouverts à la participation seront ensuite mis en place afin d'identifier collectivement les actions les plus appropriées.

---

---

## “FAIRE DE L’AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL UN PROJET STRUCTURANT, PARTAGÉ ET DURABLE”

### **ÉCHANGE AVEC STÉPHANIE MAFFRE, VICE-PRÉSIDENTE DÉLÉGUÉE AUX RESSOURCES HUMAINES ET À LA QVCT**

#### **Quel est votre rôle en tant que vice-présidente déléguée RH et QVCT au sein de l’université ?**

Mon rôle en tant que vice-présidence déléguée aux ressources humaines et à la qualité de vie et des conditions de travail (QVCT) s’inscrit dans un projet porté par l’équipe présidentielle actuelle et mis en place en cours de mandat. Cette fonction a été créée pour renforcer le pilotage de la politique RH de l’université, en étroite collaboration avec la Direction des ressources humaines et l’ensemble des services RH. J’assure ainsi un rôle de portage politique, de coordination et d’accompagnement des actions liées aux ressources humaines, avec une attention particulière portée aux enjeux de qualité de vie et des conditions de travail. Cette dimension QVCT constitue un axe fort de la mission, afin de contribuer au bien-être des personnels, à l’amélioration de leurs conditions d’exercice et au développement d’un environnement de travail favorable à l’ensemble de la communauté universitaire.

Dans une université, la QVCT n’est pas seulement une question de confort individuel : c’est un levier de performance collective et de soutenabilité de l’organisation. Elle aide à concilier exigence académique, continuité du service public et capacité des équipes à travailler dans de bonnes conditions.

En une phrase, l’enjeu est donc de faire de l’amélioration des conditions de travail un projet structurant, partagé et durable.

#### **Quelle place occupe aujourd’hui la QVCT dans la culture de l’UT2J ?**

Il s’agit d’une préoccupation réelle de la gouvernance actuelle. Cette démarche peut paraître difficile à conduire dans un contexte budgétaire contraint et dans un contexte national où l’enseignement supérieur public est particulièrement mis à l’épreuve. Néanmoins, grâce à l’enquête que nous lançons, conçue collectivement par des collègues de la gouvernance, des services administratifs et des organisations syndicales, nous pourrions identifier des pistes d’action prioritaires. Celles-ci permettront d’engager, avec les partenaires sociaux, un travail commun afin de développer une véritable démarche QVCT à l’UT2J.

#### **Quelles actions ont déjà été menées ?**

Plusieurs actions ont déjà été engagées ces dernières années pour améliorer les conditions de travail et renforcer la prévention des risques au sein de l’université.

Parmi elles, je peux citer le recours au registre Santé et Sécurité au Travail (SST) qui permet à chaque agent de signaler une situation sur le lieu de travail susceptible d’affecter sa santé, sa sécurité ou ses conditions de travail. Cet outil contribue à l’identification des difficultés rencontrées sur le terrain et à la mise en œuvre d’actions préventives et correctives.

L’université a également déployé une plateforme de signalement permettant à chaque membre de la communauté universitaire, victime ou témoin, d’être écouté, protégé et de soutenir l’institution dans ses moyens d’agir. Des interlocuteur·rices formé·es et spécialisé·es dans le traitement de ces signalements (10 catégories dont discrimination, harcèlement, violences sexistes et sexuelles, ...) sont à votre disposition pour organiser un temps d’écoute confidentiel. Des mesures d’accompagnement, de protection et de traitement de votre situation pourront être proposées.

---

---

Je vous invite à découvrir cette plateforme, en dernière page de cette lettre d'info, en écoutant le dernier épisode du podcast Éclosions qui lui est dédié.

Enfin, le développement du télétravail constitue une autre avancée importante. Il permet, lorsque les missions le permettent, une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle, tout en offrant davantage de souplesse dans l'organisation du travail. Cette modalité d'organisation du travail a également facilité la protection des agents lors de certaines crises, notamment sanitaire.

Ces dispositifs témoignent de la volonté de l'établissement d'agir concrètement en faveur de la qualité de vie et des conditions de travail. L'enquête QVCT actuellement lancée doit désormais permettre d'identifier de nouvelles priorités et de construire des actions complémentaires répondant aux besoins exprimés par les personnels.

### **Pourquoi il est important de participer à cette enquête en tant qu'agent de l'UT2J ?**

L'enjeu d'une démarche QVCT, au sein de l'UT2J, est de mieux organiser le travail pour améliorer à la fois le bien-être des personnels, la qualité du travail réalisé et le climat social. Elle sert aussi à donner un cadre commun aux actions déjà existantes, à renforcer le dialogue social et à suivre dans le temps les effets des mesures mises en place.

Cette démarche s'inscrit dans le temps long et doit être réévaluée tous les deux ou trois ans par la gouvernance et les partenaires sociaux. C'est une démarche qui permet :

- d'associer les personnels à la réflexion via, notamment, la mise en place de groupes de travail et de favoriser un dialogue sur le travail réel
- de mieux prévenir les tensions, les risques psychosociaux et l'absentéisme en agissant sur les conditions de travail
- de soutenir l'attractivité de l'établissement, la fidélisation des agents et la qualité du service rendu.

### **Qu'attendez-vous justement de cette enquête ?**

J'attends avant tout que chacun y réponde sincèrement, car les réalités de vie au travail au sein de notre communauté diffèrent fortement selon le type de poste occupé, le site sur lequel on travaille ou encore le public auquel on s'adresse. N'oublions pas que nous remplissons des missions de service public d'enseignement supérieur et de recherche : la question de la qualité du service aux usagers, à tous les usagers, est essentielle

À l'issue du diagnostic qui sera établi grâce à cette enquête, nous pourrons identifier des actions à mettre en œuvre, certaines rapidement, d'autres dans une perspective de plus long terme. Nous pourrons également mettre en place des groupes de travail pour réfléchir collectivement à ces actions et en organiser le déploiement.

---