

# **Observatoire des conditions de travail à l'Université de Caen-Normandie**

Présentation des résultats de l'enquête par  
questionnaire de 2024

# **L'Observatoire**

- Créé en décembre 2020 à l'initiative de militant.es de SUD éducation de l'université
- Composé de 8 enseignant-chercheurs et enseignante-chercheures, pour partie syndiqué.es, tou.tes intéressé.es aux conditions de travail, issu.es de disciplines et de traditions méthodologiques variées.

## **Les objectifs / motivations**

- L'amélioration des conditions de travail, cœur des préoccupations militantes à SUD éducation
- Un contexte compliqué (situations de travail dégradées, déni de la direction, rapports conflictuels en instance)
- Volonté d'y voir plus clair, de mieux comprendre les situations, et si possible d'outiller l'action syndicale en faveur de l'amélioration des conditions de travail
- Rompre l'isolement des collègues, mettre en avant le caractère systémique

# L'Outil

- **Le questionnaire** a été construit à partir de l'outil RPS-DU de l'INRS, lui-même basé sur le rapport du collège d'expertise sur les RPS coordonné par Michel Gollac et Marceline Bodier réalisé à la demande du ministère du travail.
- « Les **risques psychosociaux (RPS)** découlent d'une conception, d'une organisation et d'une gestion médiocres du travail, ainsi que d'un mauvais contexte socioprofessionnel, et ils peuvent avoir une incidence psychologique, physique et sociale négative. »

*Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail, [osha.europa.eu](https://osha.europa.eu)*

- Le rapport Gollac & Bodier **regroupe les facteurs psychosociaux de risque** autour de **6 grands axes**, qui sont donc repris dans le questionnaire : ceux relatifs à l'intensité du travail et au temps de travail, aux exigences émotionnelles, à une autonomie insuffisante, à la mauvaise qualité des rapports sociaux au travail, aux conflits de valeurs et à l'insécurité de la situation de travail.

## Avant de présenter les résultats...

Une enquête respectant les principes du RGPD...

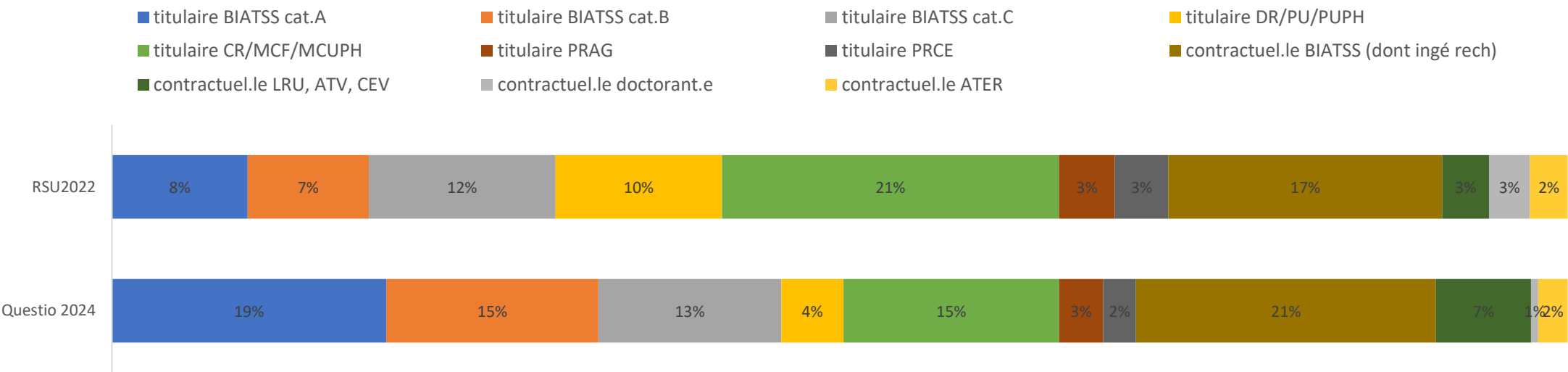
...diffusée en ligne et hébergée hors Université sur le portail *open source* Framaforms...

...ouverte entre avril et sept 2024 (appel et relances les 16/04, 14/05, 25/06)

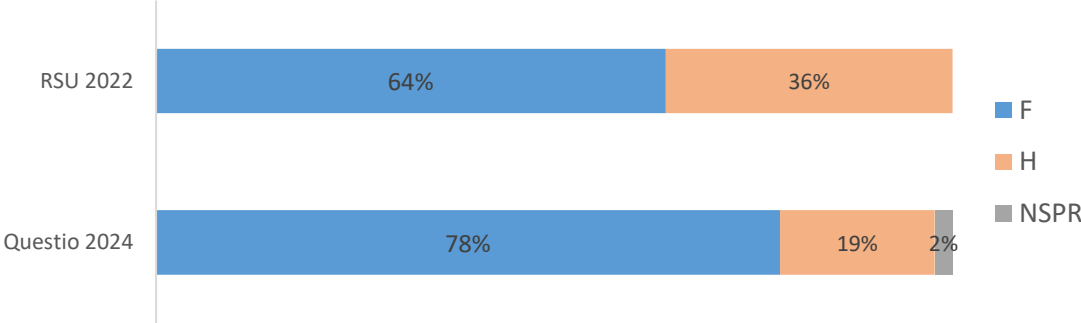
...avec un taux de réponse suffisant pour ce genre d'enquête (419 réponses exploitables pour 2850 agent.es, soit 14,7%)...

...et une représentation des différents agent.es présentant avec des groupes surreprésentés...

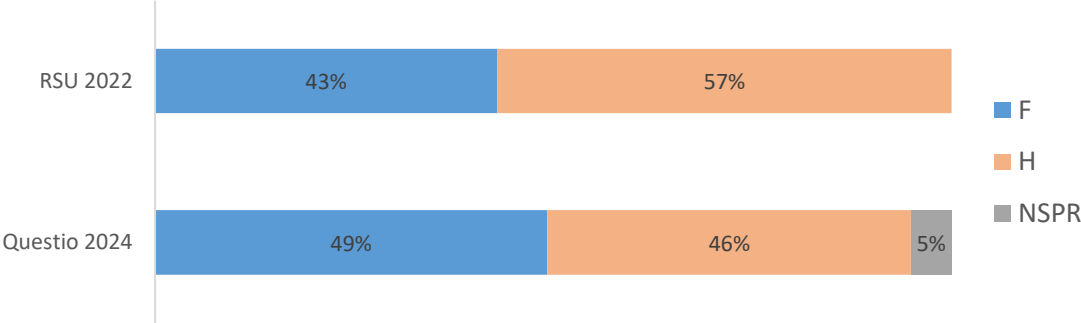
Statuts et postes des répondant.es



Effectifs par genre (BIATSS)

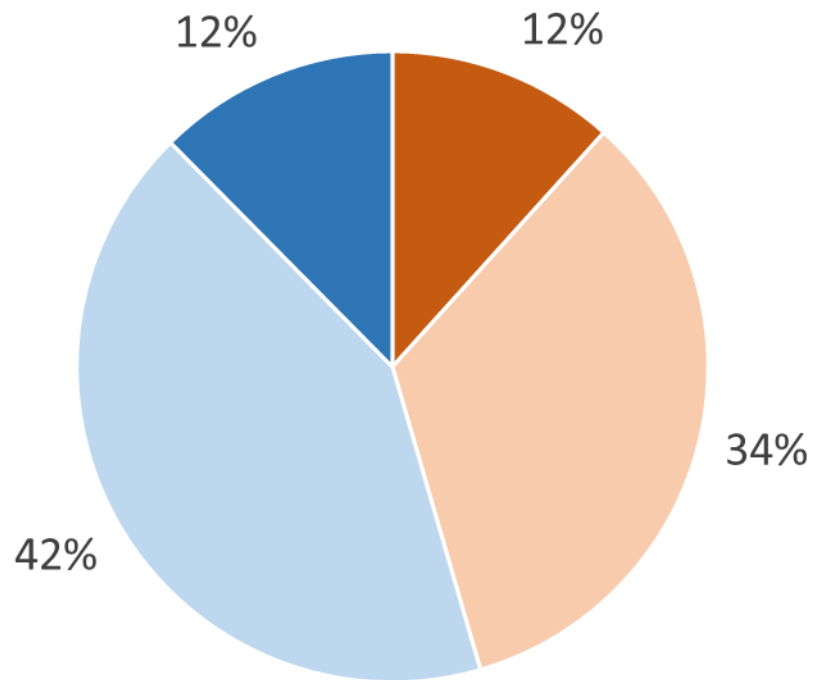


Effectifs par genre (E/EC)



**1<sup>ers</sup> résultats : intensité et complexité du travail  
(questions 1 à 7)**

## Q1. Êtes-vous soumis à des contraintes de rythmes élevés ?



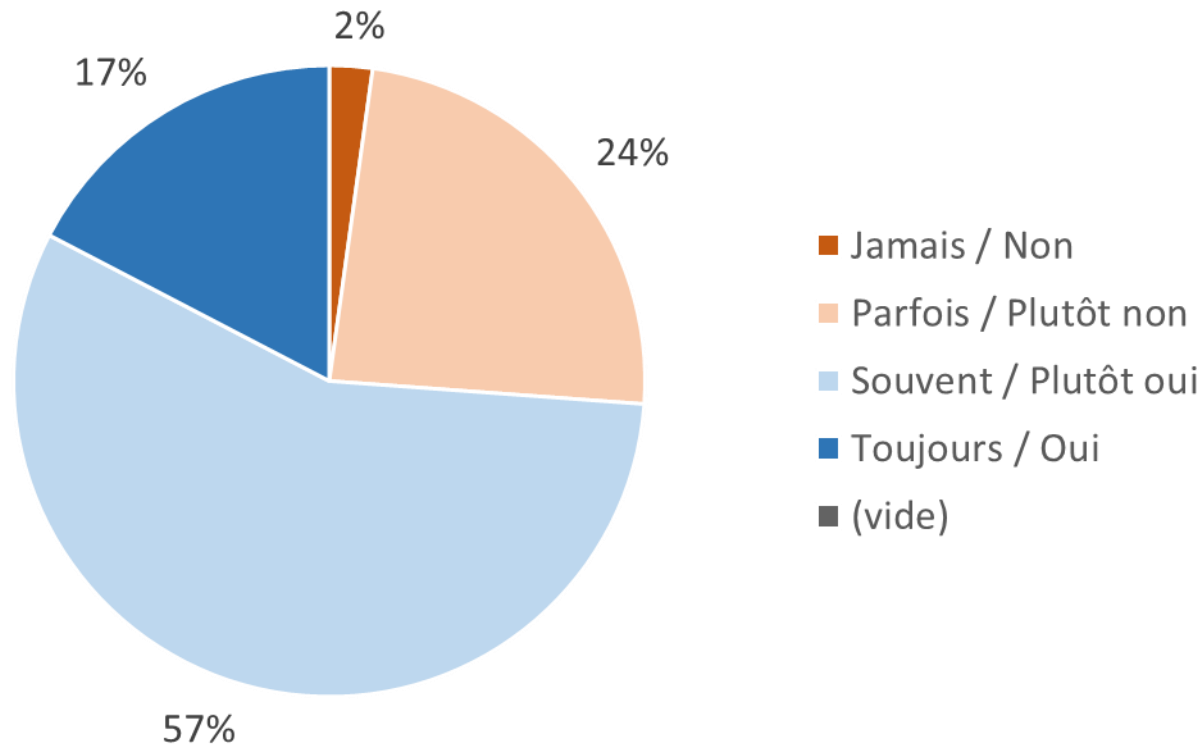
→ 12% des répondants ne sont jamais soumis à des rythmes élevés dans leur activité, et un tiers le sont parfois (34%).

→ 42% des répondants sont souvent soumis à des contraintes de rythme élevé.

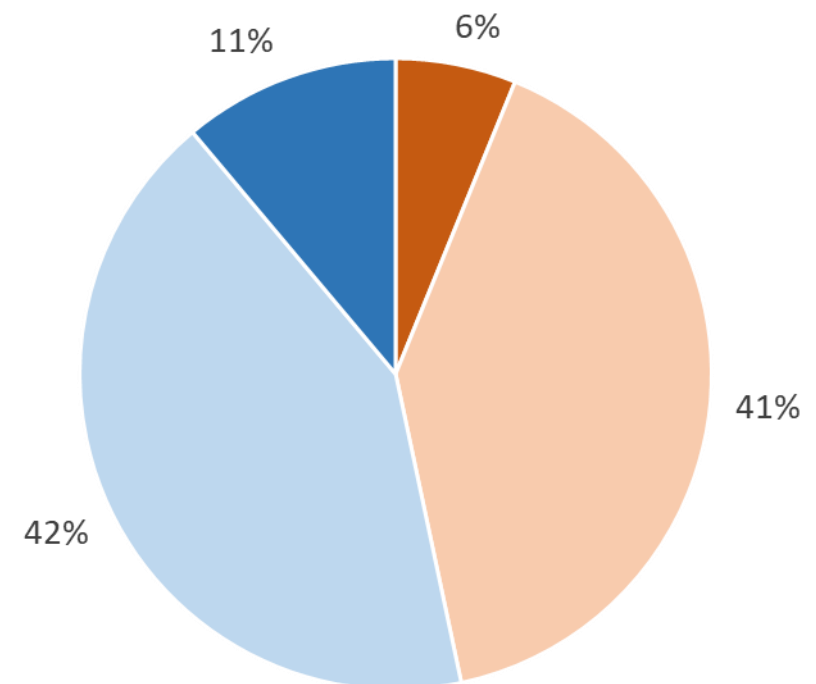
→ Et 12% le sont toujours.

- Jamais / Non
- Parfois / Plutôt non
- Souvent / Plutôt oui
- Toujours / Oui

Q2. Vos objectifs sont-ils clairement définis ?



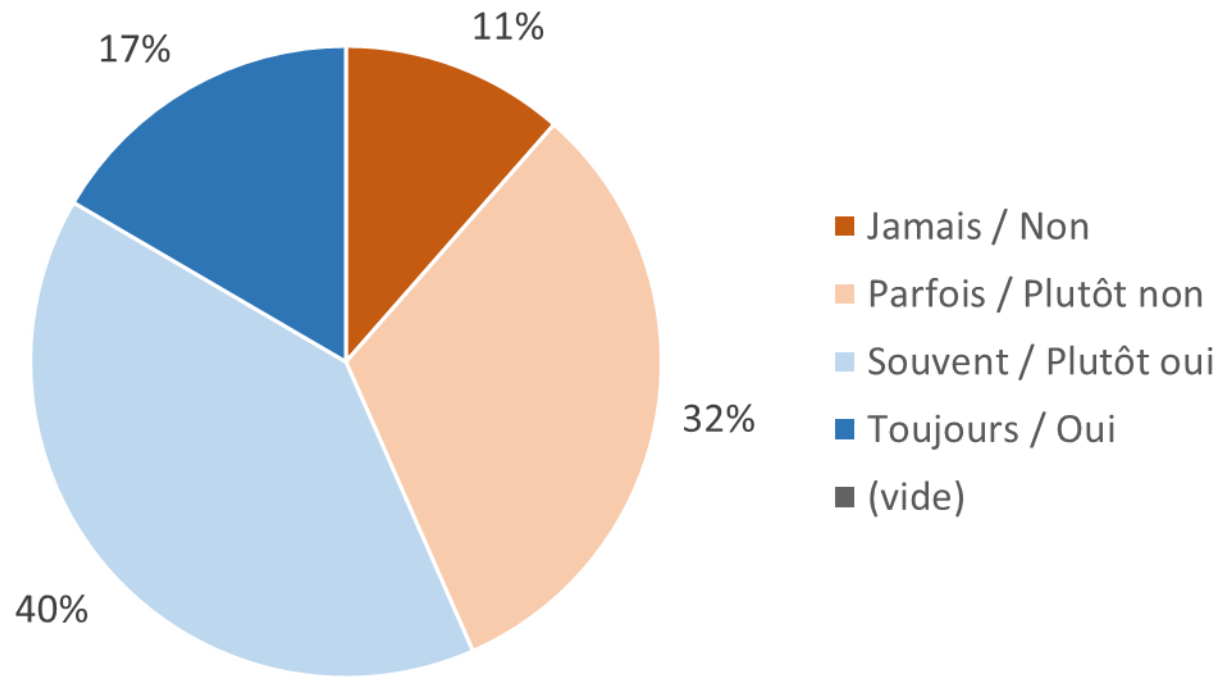
Q3. Les objectifs fixés sont-ils compatibles avec les moyens et responsabilités qui vous sont alloués pour les atteindre ?



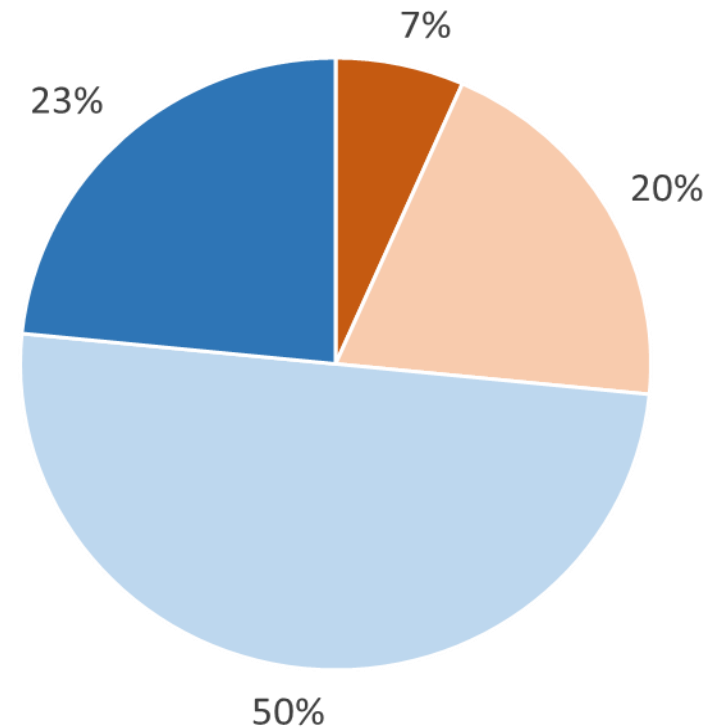
→ Les objectifs des répondants sont **majoritairement bien définis** (57% « souvent » et 17% « toujours »), mais peuvent être **incompatibles avec les moyens et responsabilités alloués pour les atteindre** (41% « parfois » et 6% « jamais »).



Q6. Êtes-vous fréquemment interrompu au cours de votre travail par des tâches non prévues ?



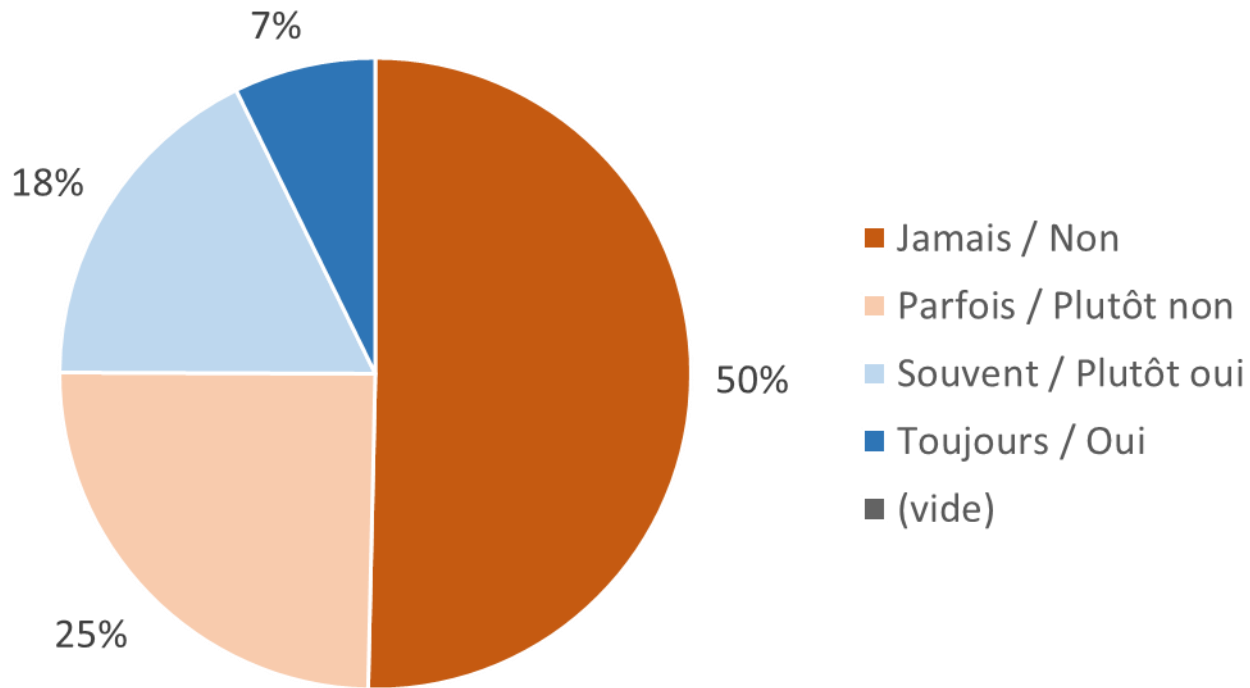
Q7. Exercez-vous des activités qui nécessitent une attention soutenue ou une vigilance permanente?



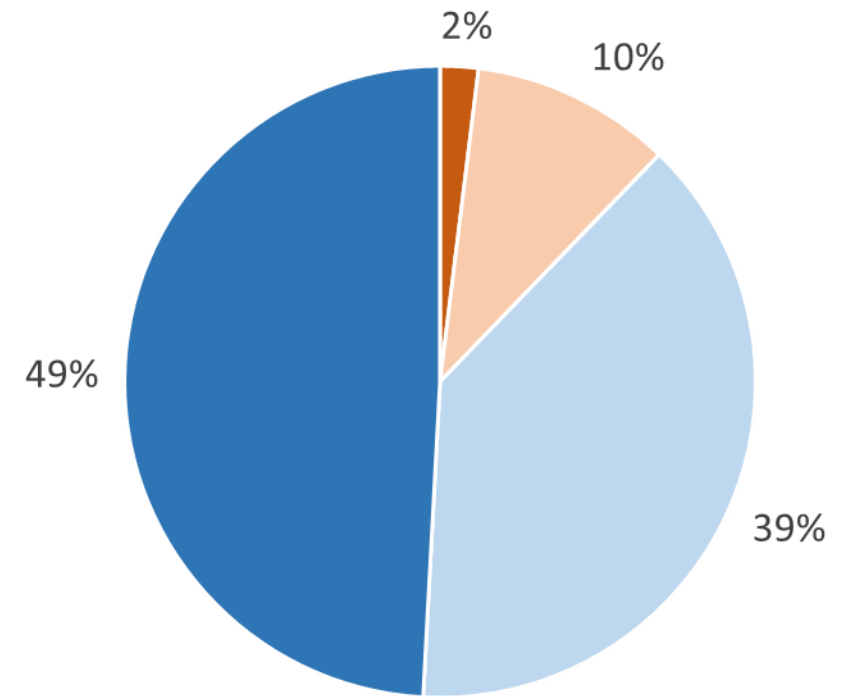
→ Les répondants sont **fréquemment interrompus au cours de leur travail** (40% « souvent » et 17% « toujours »), **pourtant leur activité nécessite une attention soutenue ou une vigilance permanente** (50% « souvent » et 23% « toujours »).

**1<sup>ers</sup> résultats : horaires de travail difficiles  
(questions 8 à 12)**

Q8. Vous arrive-t-il de travailler plus de 45 heures par semaine?

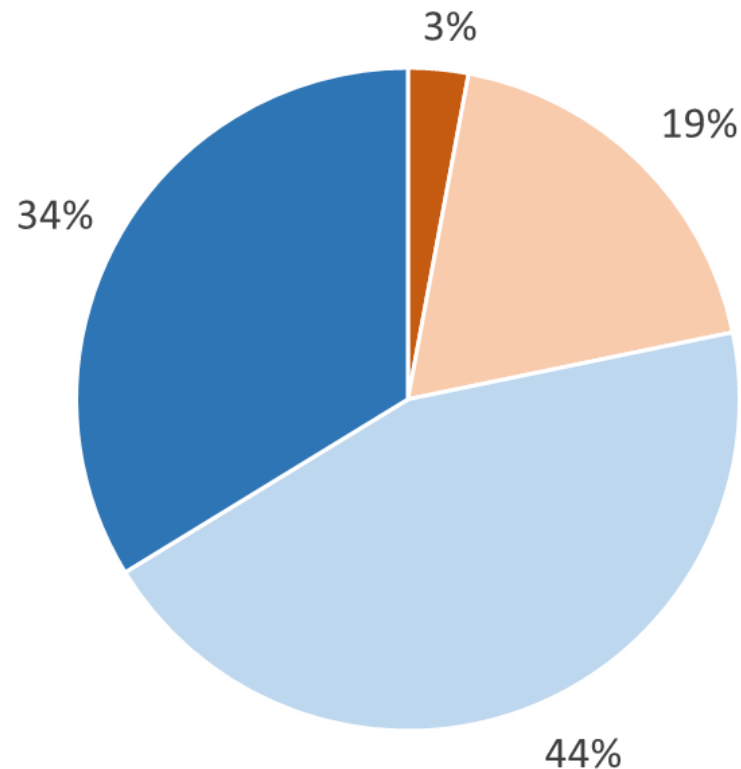


Q11. Connaissez-vous suffisamment à l'avance vos horaires de travail ou les changements éventuels de votre planning de travail ?



→ 1 personne sur 2 travaille « parfois » (25%), « souvent » (18%), voire « toujours » (7%), plus de 45 heures par semaine...pourtant 88% d'entre eux connaissent la plupart du temps leur planning à l'avance (49% « toujours » et 39% « souvent »)...écart entre la planification du travail et la charge effective ?

## Q12. L'université vous permet-elle de concilier vie professionnelle et vie personnelle ?



→ *Pour seulement un tiers des personnes interrogées il est « toujours » possible de concilier vie professionnelle et vie personnelle (34%).*

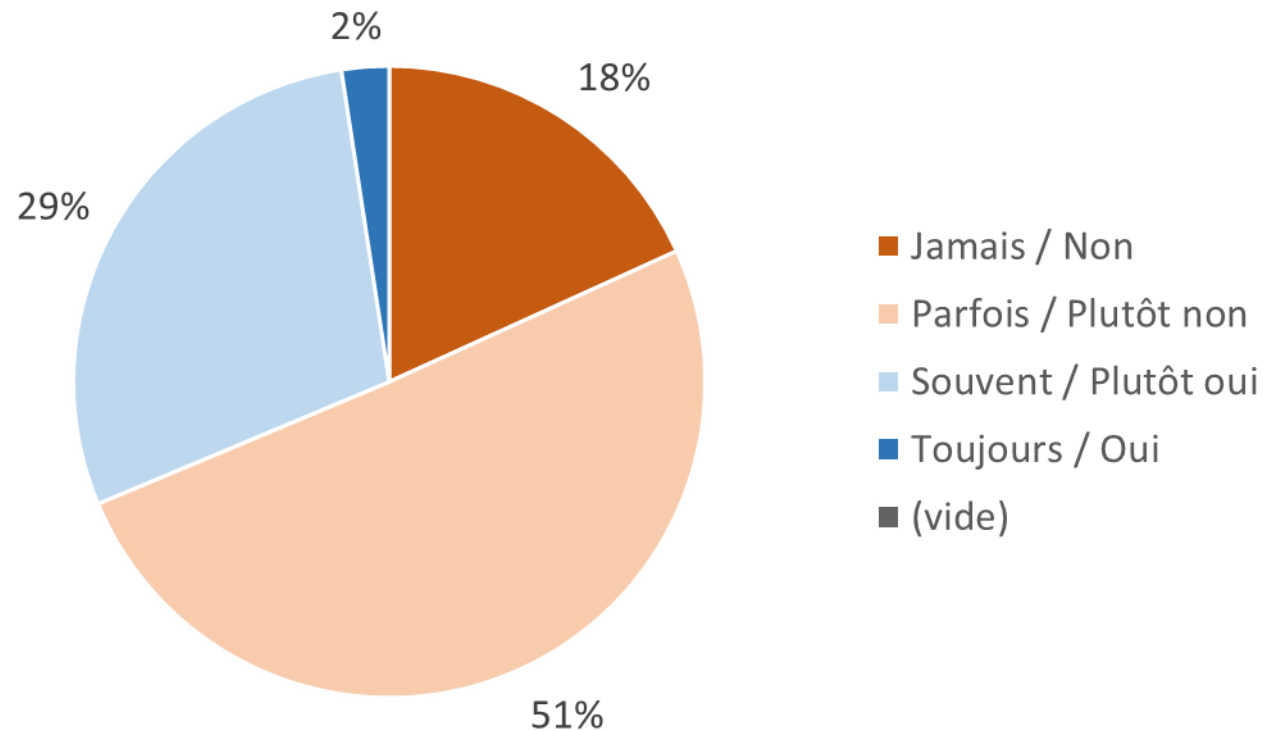
→ *Pour 44% d'entre elles il est « souvent » possible de le faire.*

→ *Cependant, pour près d'un quart des répondants cette compatibilité peut s'avérer difficile (19% « parfois », 3% « jamais »).*

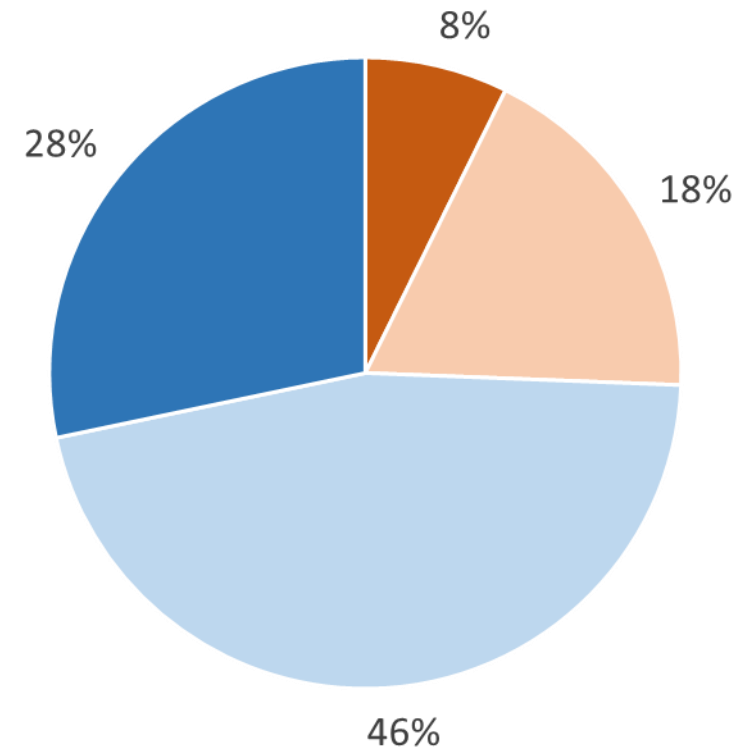
- Jamais / Non
- Parfois / Plutôt non
- Souvent / Plutôt oui
- Toujours / Oui

# **1<sup>ers</sup> résultats : exigences émotionnelles (questions 13 à 15)**

Q13. Êtes-vous confronté à des situations de tension (avec des étudiants, des partenaires extérieurs...) ?



Q15. Dans votre travail, devez-vous "faire bonne figure" en toutes circonstances ?



→ Des situations de tension sont « parfois » rencontrés par la moitié des répondants (51%), près d'un tiers y sont confrontés « souvent » (29%), et 2% y sont confrontés tout le temps.

→ Pour autant, ces derniers doivent faire "bonne figure" la plupart du temps (3/4 des personnes interrogées).

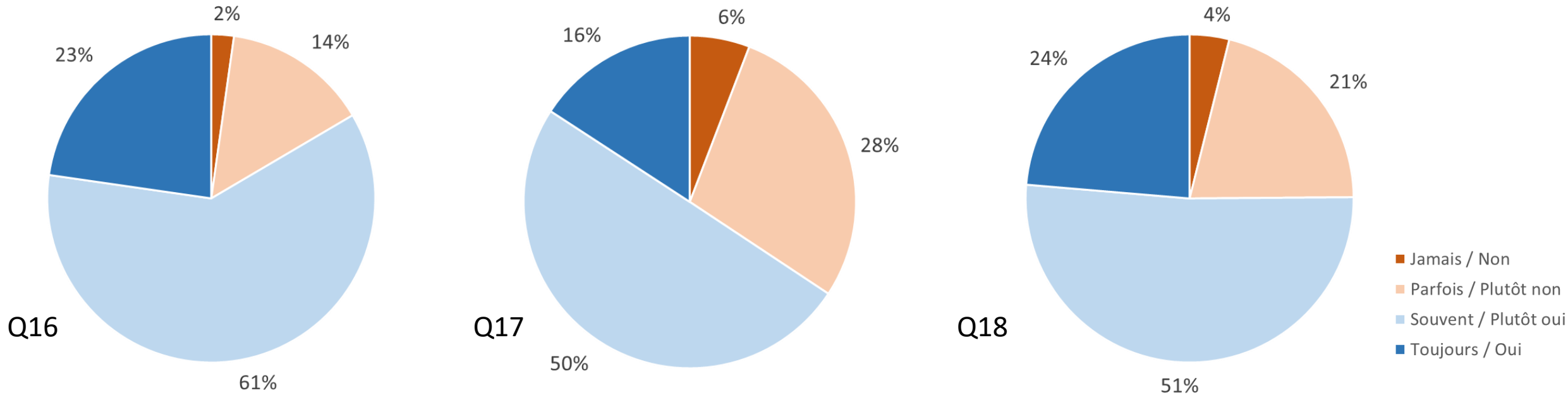
**1<sup>ers</sup> résultats : faible autonomie au travail  
(questions 16 à 18)**

## 1<sup>ers</sup> résultats : faible autonomie au travail

Q16. Avez-vous des marges de manœuvre dans la manière de réaliser votre travail pourvu que les objectifs soient atteints?

Q17. Pouvez-vous interrompre momentanément votre travail quand vous en ressentez le besoin ?

Q18. Pouvez-vous utiliser vos compétences professionnelles et en développer de nouvelles ?



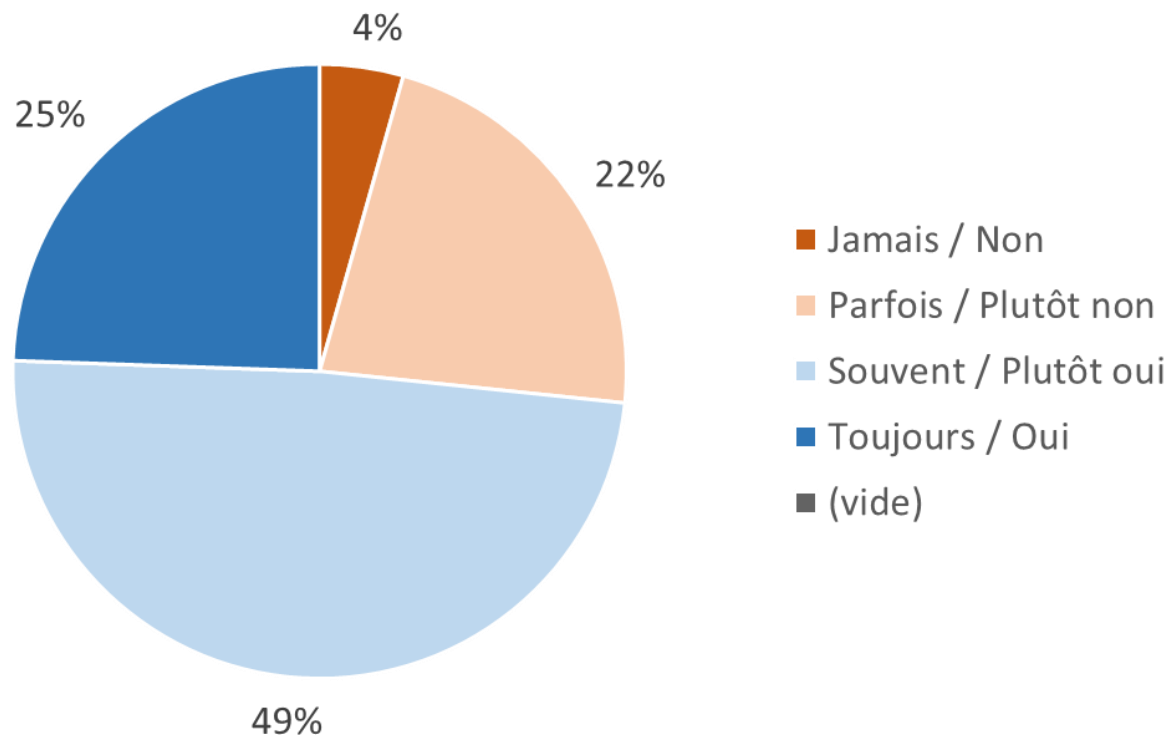
→ Dans l'ensemble **les répondants évoquent une bonne autonomie dans leur travail** : 84% disent avoir « souvent » voire « toujours » des marges de manœuvres pour réaliser leur travail, 66% peuvent « souvent » voire « toujours » interrompre momentanément leur travail et 75% peuvent « souvent » voire « toujours » utiliser et développer de nouvelles compétences dans leur activité.



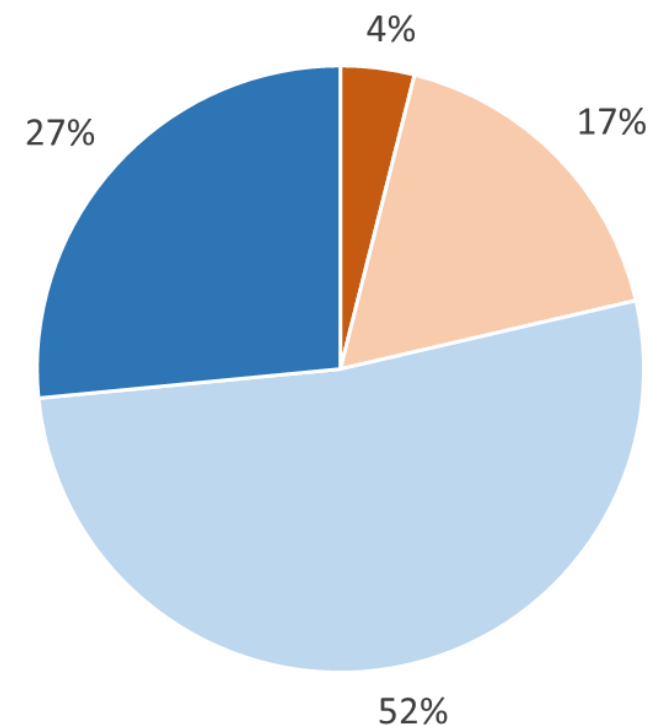
**1<sup>ers</sup> résultats : rapports sociaux au travail dégradés  
(questions 19 à 22)**

## 1<sup>ers</sup> résultats : rapports sociaux au travail dégradés

Q19. Les relations entre collègues sont-elles bonnes (confiance, entraide, convivialité au sein des équipes) ?



Q22. Règne-t-il un climat de courtoisie et de respect mutuel entre les personnels (absence de propos ou d'attitudes blessantes, discriminatoires...) ?

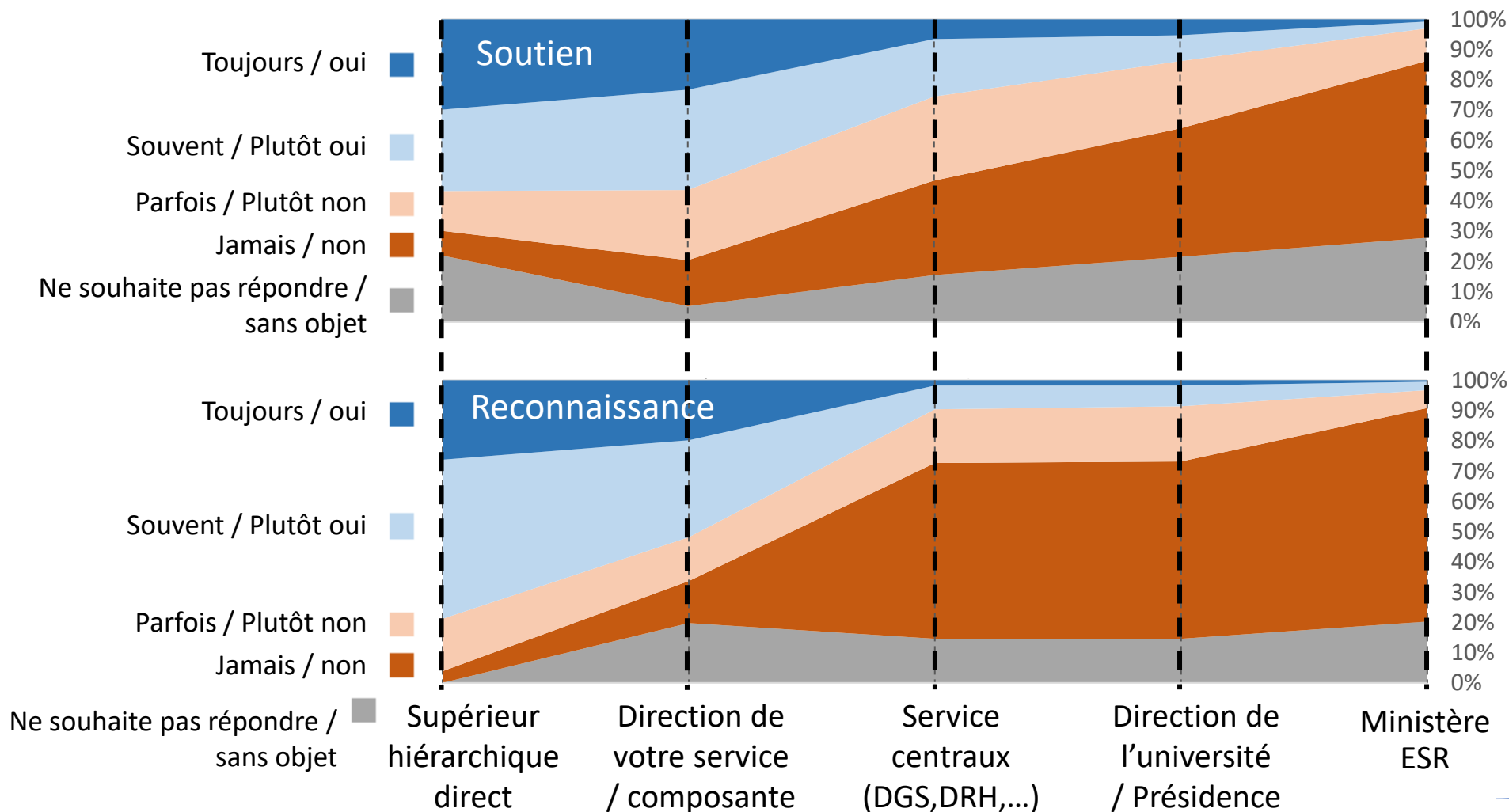


→ **Les relations entre collègues sont jugées « toujours » (1/4 des réponses) et « souvent » bonnes (40%), mais pour 22% d'entre eux ces relations ne sont que « parfois », voire « jamais » bonnes (4%).**

→ **Il en est de même pour la courtoisie et le respect mutuel pour les 3/4 des répondants le climat est souvent bon.**

Q20. Recevez-vous un soutien de la part de l'encadrement ?

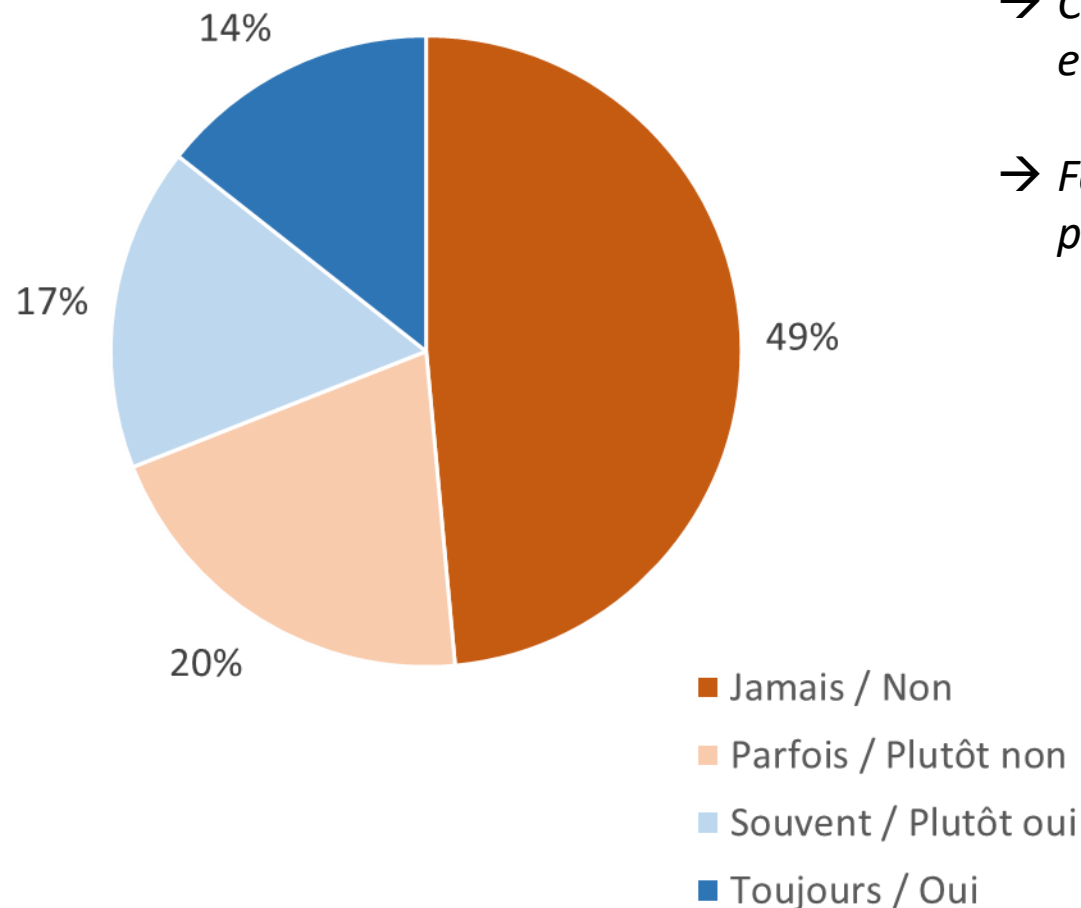
Q21. Recevez-vous des marques de reconnaissance de votre travail de la part de l'institution ?



→ **Sentiment de soutien et de reconnaissance dans l'environnement de travail proche (responsable hiérarchique direct et direction), qui ne se retrouve pas dans les services centraux, la direction de l'université, ni le ministère (grosse majorité de « jamais »).**

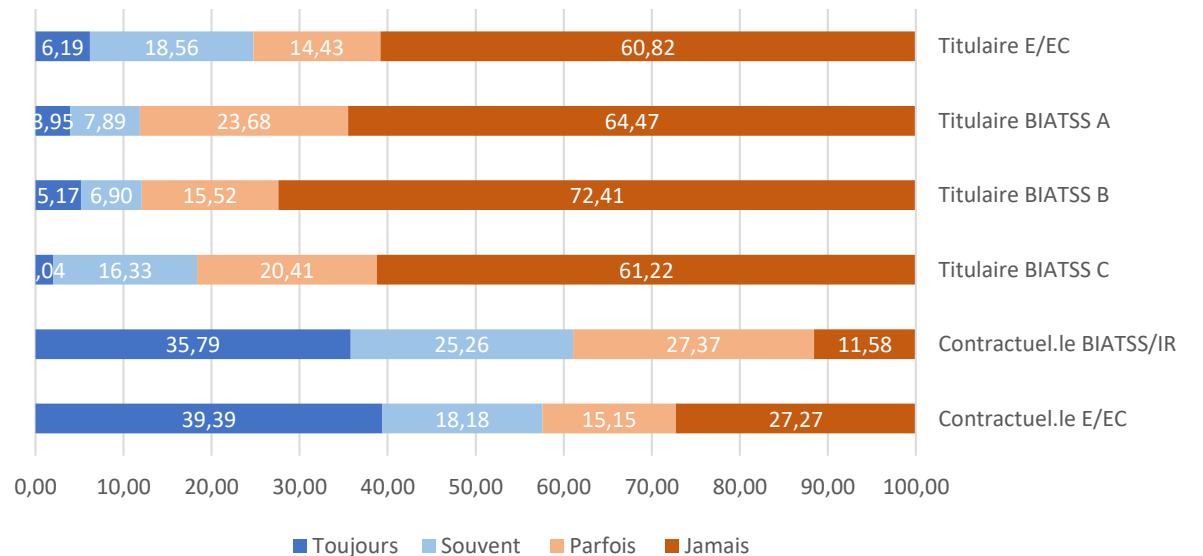
# **1<sup>ers</sup> résultats : insécurité de l'emploi et du travail (questions 25 et 26)**

## Q25. Êtes-vous confronté à des incertitudes quant au maintien de votre activité dans les prochains mois ?



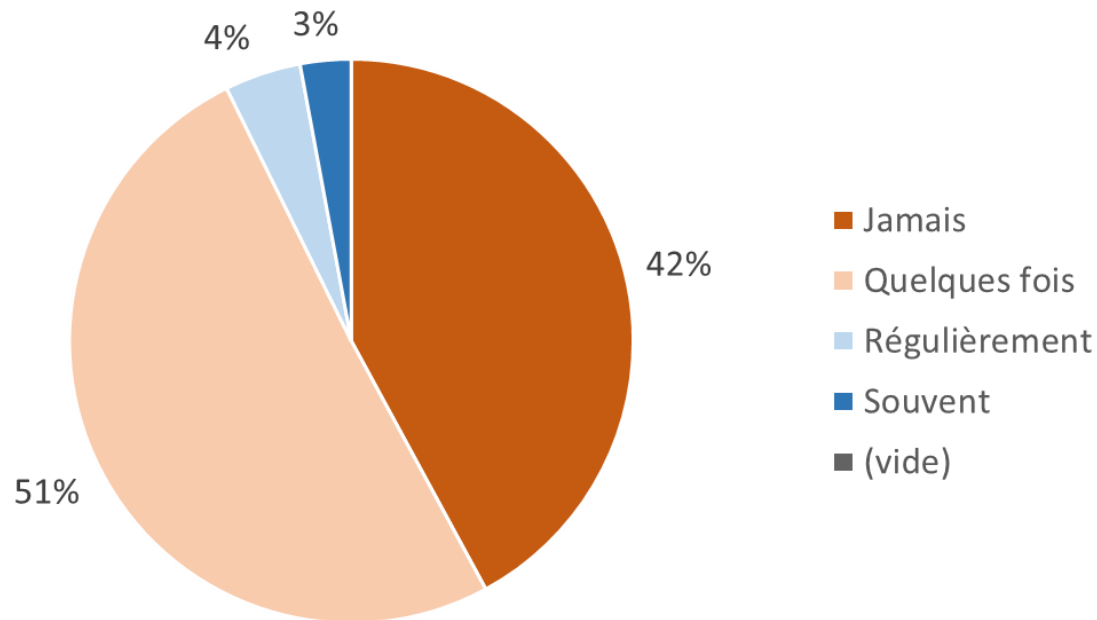
→ Cette incertitude est présente pour un tiers des répondants, et elle est **exacerbée chez les contractuel.les** (voir ci-dessous).

→ Facteur d'exposition supplémentaire aux RPS pour cette population



# **1<sup>ers</sup> résultats : manifestations de la souffrance au travail (questions 27 à 32)**

## Q27. Avez-vous déjà "craqué" sur votre lieu de travail ?

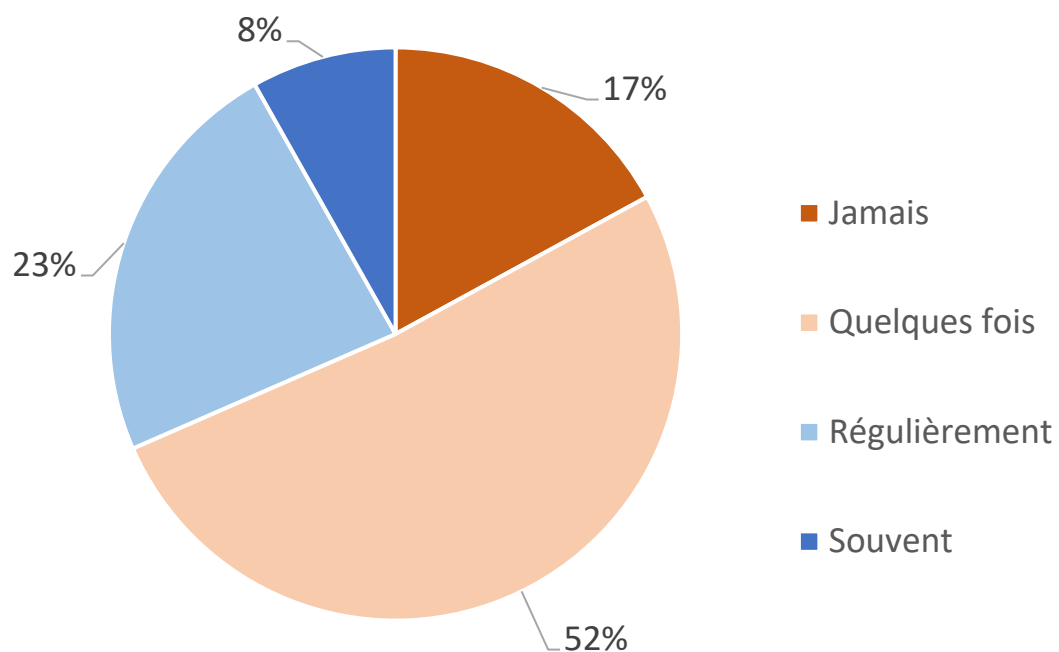


→ La moitié des répondants disent avoir déjà **craqué** « **quelques fois** » sur le lieu de travail, et cela arrive de « régulièrement » à « souvent » pour 7% d'entre eux (n=30).

n	Réaction	%
178	Pleuré	42,48
126	Pleuré devant un collègue	30,07
37	Crié	8,83
35	Crié devant un collègue	8,35
5	Insulté un collègue	1,19
5	S'énervé/Parler durement à un collègue	1,19
4	Prendre à partie physiquement un collègue	0,95
3	Partir/Sortir s'aérer	0,72
3	Se faire crier dessus/insulter/dénigrer	0,72
2	Echanger sur le sujet/débriefe	0,48
2	Faire un malaise/Tombé malade/Burn out	0,48
2	Harcèlement moral (ex : "J'ai été victime de dénigrement par un MCF en raison de mon statut contractuel")	0,48
1	Consulté le psychologue du travail	0,24
1	"Echanges musclés par courriels"	0,24
1	"Je craque assez régulièrement mais presque toujours en dehors du lieu de travail"	0,24
1	"Pleurs cris intérieurs"	0,24
19	Ne souhaite pas répondre	4,53

→ Cela se manifeste majoritairement par **des pleurs et des cris**, mais également par **des heurts** (insultes, agression physique), et parfois des **conséquences sur la santé** (ex : harcèlement, malaise, burn-out).

## Q29. Le travail a-t-il déjà eu des conséquences négatives sur votre vie personnelle ?



→ Pour les trois-quarts des répondants, le travail a des conséquences négatives sur leur vie personnelle, et cela arrive de nombreuses fois pour presque un tiers d'entre eux

n	Réaction	%
304	Stress	72,55
271	Sommeil perturbé	64,68
160	Pleurs/tristesse	38,19
96	Problèmes de santé	22,91
95	Difficultés relationnelles	22,67
79	Prise de médicaments	18,85
72	Dérèglement alimentaire	17,18
7	Fatigue/Fatigue intense	1,67
5	Burn-out/Dépression	1,19
4	Enervements/Conflits familiaux	0,95
2	Angoisse	0,48
1	Arrêt de travail	0,24
1	Accident de travail	0,24
1	"Perte de confiance, d'estime de soi et de motivation"	0,24
1	"Prise d'alcool"	0,24
1	"Travail sur des WE ou vacances ou en soirée"	0,24
6	Ne souhaite pas répondre	1,43

→ Ces conséquences se manifestent par **du stress, des troubles du sommeil, de la tristesse/pleurs** mais aussi par **des problèmes de santé et des prises de médicaments**.



## Q31. Avez-vous atteint un niveau de saturation au travail tel que...

n	Réaction	%
169	Limiter son engagement professionnel	40,33
124	Cherché à changer de poste	29,59
31	Changé de poste	7,40
15	Prendre du temps pour soi/Prendre du recul	3,58
9	Désengagement/éviterment	2,15
7	Réorganisation de son propre travail (ex : abandon de certaines responsabilités, priorisation des tâches...).	1,67
7	Isolement/repli sur soi	1,67
6	Limiter les échanges avec certains collègues/créer de nouveaux liens avec d'autres	1,43
4	Consultation psychologue/psychothérapie	0,95
3	Passé en télétravail	0,72
3	Formation en gestion du stress, sophrologie, méditation	0,72
2	Acceptation de la situation/Faire de son mieux	0,48
2	Cherché un autre emploi	0,48
1	Prise d'anti-dépresseurs	0,24
1	Changé de bureau	0,24
1	Engagement syndical	0,24
1	Désabusement/renoncement de carrière	0,24
1	Remise en cause de l'organisation/Faire remonter ses problèmes à la hiérarchie	0,24
60	Ne souhaite pas répondre	14,32

→ **40% des répondants disent avoir limité leur engagement professionnel, 30% ont cherchés à changer de poste et 7% ont concrétisé ce besoin de changement.**

→ **Cette saturation se manifeste également par du désengagement dans son travail, une réorganisation de ses activités, ou encore le fait de limiter les échanges avec certains collègues.**

→ **Cela engendre aussi des conséquences sur la santé : isolement et repli sur soi, consultation de médecins/psychologues, ou la prise de médicaments.**

→ **Parmi les stratégies mises en place nous pouvons retrouver la prise de recul et de temps pour soi, la méditation ou la sophrologie, le fait de passer en télétravail ou la création de nouveaux liens avec d'autres collègues.**