

4ème édition – Baromètre « Bien-être au travail et dans les études »

Établissements d'enseignement supérieur et de recherche
Personnels et Étudiants

Analyse commentée

f n c a s



Repères de lecture - Méthodologie

Cette analyse s'appuie sur l'ensemble des réponses recensées lors de cette 4^e édition.

Les pourcentages présentés sont des agrégats des catégories « D'accord » et « Tout à fait d'accord », ou « Pas d'accord » et « Pas du tout d'accord ». Les réponses « Ne souhaite pas répondre » sont exclues de ces deux agrégats. Les résultats de la question sur le vécu du travail sont calculés à partir de la distribution des notes de 1 à 10.

Les résultats décrivent le ressenti des répondants : ils ne constituent pas, à eux seuls, une mesure objective des conditions de travail, ni une preuve de causalité.

Échantillon exploitable : 1 971 réponses

En bref

- Plus de 8 répondants sur 10 jugent les relations de travail agréables et déclarent pouvoir compter sur le soutien de leurs collègues.
- Les leviers de reconnaissance et de développement existent, mais ils sont moins unanimement perçus. Ainsi, un peu plus d'un quart des répondants (27 %) ne se sent pas reconnu dans la qualité de son travail, et plus d'un tiers exprime des réserves sur les possibilités d'évolution professionnelle.
- La charge de travail et la santé appellent une vigilance particulière : 4 répondants sur 10 déclarent avoir des difficultés à assurer leur charge de travail et près de 3 répondants sur 10 estiment que leurs conditions de travail présentent un risque pour leur santé physique et/ou mentale.
- Le télétravail apparaît comme un sujet de positionnement des établissements : les avis sur le fait que l'établissement le favorise sont partagés, quand près de la moitié des répondants souhaitent en tirer parti.
- Le vécu global est plutôt favorable, sans être uniformément positif : si le pic de satisfaction est situé aux alentours de 7,5/10, une part significative des répondants (43 %) situe son ressenti à 6/10 ou moins.

Un vécu global plutôt positif, mais des fragilités persistantes

Sur une échelle de 1 à 10, la note moyenne pour le ressenti du vécu du travail est de l'ordre de 6.5/10.

58 % des répondants donnent une note comprise entre 7 et 10, tandis que 30 % attribuent une note comprise entre 1 et 5. Ce résultat traduit une appréciation globalement positive, mais ne doit pas masquer les situations plus difficiles : une moyenne agrégée peut coexister avec des expériences très contrastées selon les métiers, les environnements de travail et les situations individuelles.

L'analyse invite donc à ne pas opposer satisfaction générale et difficultés concrètes. Le ressenti global est un indicateur à rapprocher des réponses relatives notamment à la charge de travail, à la santé et à la reconnaissance.

Les relations humaines : un socle solide

Les résultats les plus favorables concernent les relations quotidiennes. 83 % des répondants sont d'accord ou tout à fait d'accord avec l'affirmation selon laquelle les relations de travail sont agréables dans leur service, composante ou laboratoire. Cette même proportion de satisfaits (83 %) est retrouvée quand il s'agit de « pouvoir compter sur le soutien des collègues ».

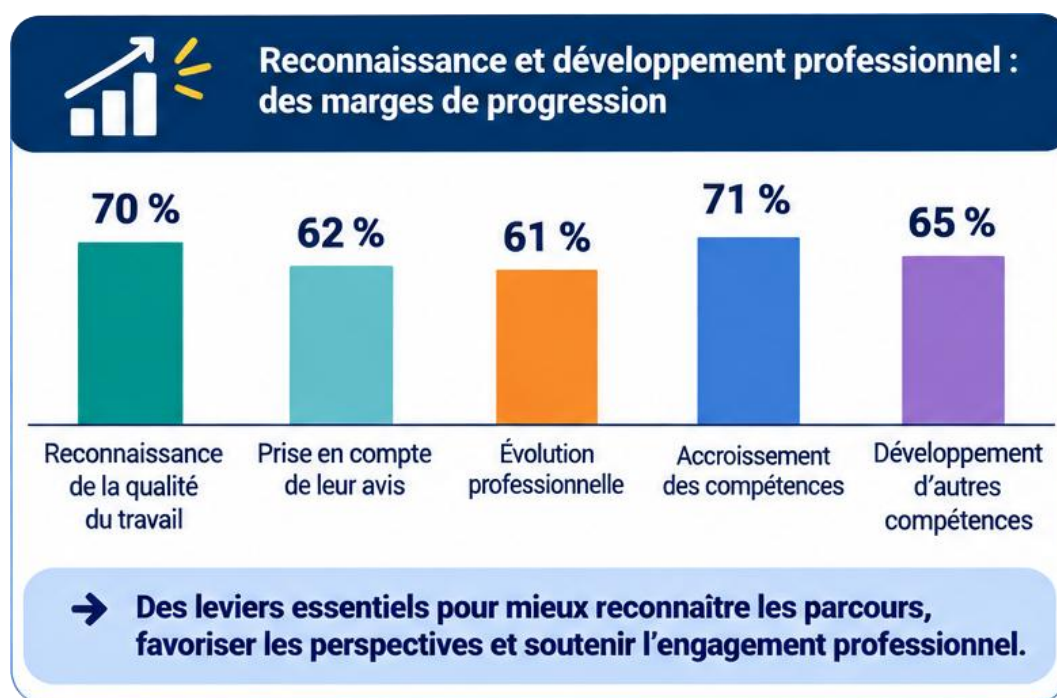


Ceci souligne l'importance du collectif de travail et de la solidarité de proximité, et constitue un point d'appui pour les démarches de qualité de vie et des conditions de travail (QVCT) : coopération, espaces de discussion, soutien managérial et reconnaissance du travail réel peuvent contribuer à préserver ce capital relationnel. Pour autant, de bonnes relations entre collègues ne suffisent pas à compenser durablement une charge excessive ou des conditions de travail dégradées.

Reconnaissance, expression et perspectives : des marges de progression

70 % des répondants estiment que leur établissement reconnaît la qualité de leur travail, contre 27 % qui ne sont pas ou pas du tout d'accord. 62 % expriment une appréciation positive quant à la prise en compte de leur avis par leurs responsables hiérarchiques, 34 % étant en désaccord.

Les possibilités d'évolution professionnelle sont moins favorablement évaluées, avec 61 % de réponses positives. Les occasions d'accroître ses compétences recueillent davantage d'adhésion (71 %), mais la possibilité de développer d'autres compétences est un peu plus contrastée (65 % de réponses positives).



L'ensemble suggère que la reconnaissance ne se réduit pas à une valorisation symbolique. Elle passe aussi par la possibilité de s'exprimer, d'être entendu, de développer ses compétences et de se projeter dans un parcours. Les établissements peuvent utilement examiner ces sujets à l'échelle des équipes et des métiers, en explicitant les possibilités de mobilité, de formation et d'évolution, et en donnant des suites visibles aux contributions des personnels.

Charge de travail et santé : les principaux signaux d'alerte

44 % des répondants estiment avoir des difficultés à assurer leur charge de travail. Par ailleurs, 30 % estiment que leurs conditions de travail présentent un risque pour leur santé physique et/ou mentale. Ces proportions sont suffisamment élevées pour faire une priorité de la prévention des risques.

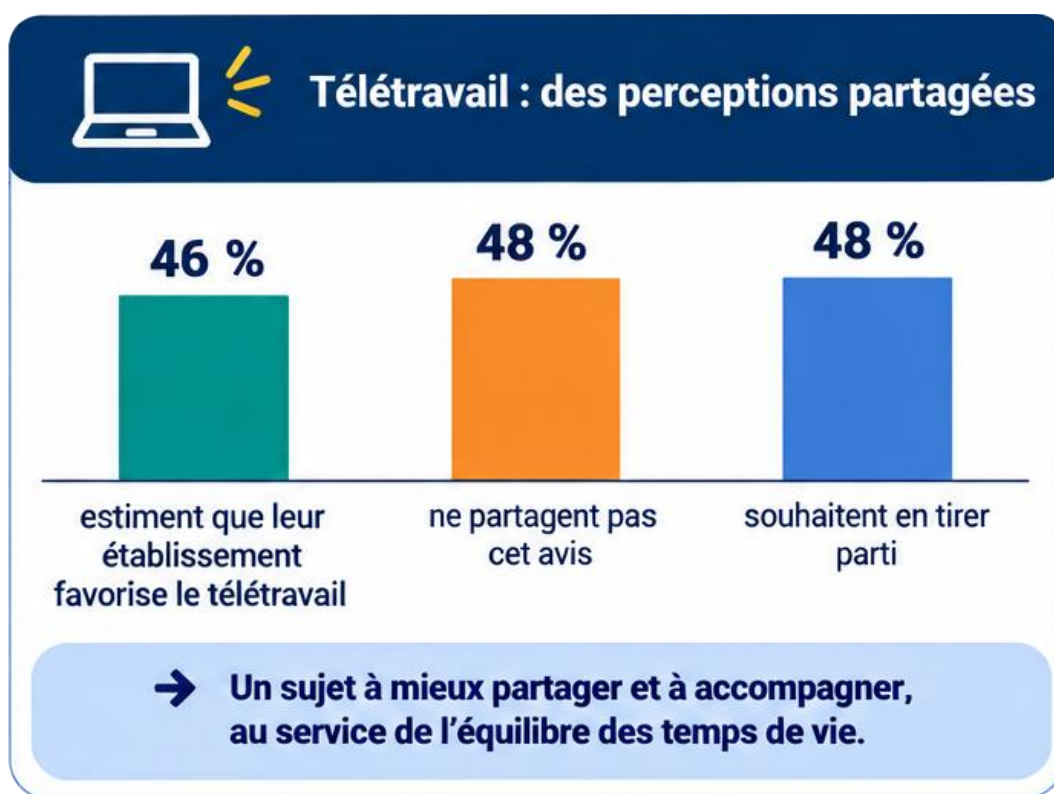


Si ces résultats ne permettent pas d'identifier les causes des difficultés, ils justifient toutefois d'interroger l'organisation du travail : adéquation entre missions et moyens, priorisation, interruptions, saisonnalité de l'activité, clarté des rôles, autonomie et possibilité de discuter du travail. La prévention ne peut reposer uniquement sur les capacités individuelles à « tenir » la charge ; elle suppose une action sur les modes d'organisation.

Télétravail et équilibre des temps de vie : des attentes à prendre en compte

Sur la question de savoir si l'établissement favorise le télétravail, les réponses sont très partagées, avec 46 % de réponses positives et 48 % négatives. Dans le même temps, 48 % souhaitent mettre à profit la possibilité de télétravailler. Le décalage entre attente et perception de la politique de l'établissement peut signaler un besoin de clarification des règles, des possibilités effectives et des critères d'accès.

La conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle est jugée favorablement par 55 % des répondants, mais 40 % semblent ne pas être d'accord avec l'idée que leur établissement les y aide. Le sujet appelle une approche plus construite et prospective, au-delà de dispositifs formels. Prévisibilité des horaires, droit à la déconnexion, charge réelle, souplesse des organisations et exemplarité managériale comptent également.



Vie de campus, accompagnement et place de la qualité de vie

60 % des répondants considèrent que leur établissement développe une vie de campus pour l'ensemble de la communauté. Ce résultat témoigne d'une perception plutôt positive, tout en laissant apparaître des expériences moins favorables. La vie de campus contribue au sentiment d'appartenance, ainsi qu'à la qualité des relations, mais ne doit pas être pensée uniquement à travers la vie étudiante. La vie de campus doit concerner les conditions de vie et de travail/études de l'ensemble de la communauté.

Concernant l'accompagnement pendant la crise sanitaire, 52 % portent une appréciation positive, tandis que 31 % semblent en désaccord et que 16 % ne souhaitent pas répondre. Ce résultat est à prendre avec précaution, replacé dans le contexte de cette période compliquée, sans en faire une appréciation définitive de la capacité des établissements à accompagner les personnels et étudiants lors de situations de crise.

Enfin, plus de la moitié des répondants (52 %) considèrent que la qualité de vie constitue un axe majeur pour leur établissement, tandis que 41 % ne partagent pas cette appréciation. Il faut peut-être y voir la différence entre l'importance affichée d'un enjeu et sa traduction concrète dans l'expérience quotidienne. La qualité de vie se juge notamment à l'aune des décisions, des moyens, des pratiques managériales et des améliorations observables.

Principaux résultats en un tableau

Dimension observée	D'accord	Pas d'accord
Reconnaissance de la qualité du travail	70 %	27 %
Possibilités d'évolution professionnelle	61 %	
Occasions d'accroître ses compétences	71 %	
Développer d'autres compétences	65 %	
Avis pris en compte par la hiérarchie	62 %	34 %
Relations de travail agréables	83 %	
Soutien des collègues	83 %	
Difficultés à assurer la charge de travail	44 %	
Conditions de travail perçues comme un risque pour la santé	30 %	
Établissement favorisant le télétravail	46 %	48 %
Souhait de mettre à profit le télétravail	48 %	40 %
Aide à la conciliation vie personnelle / professionnelle	55 %	40 %
Développement d'une vie de campus	60 %	
Accompagnement pendant la crise sanitaire	52 %	31 %
La qualité de vie est un axe majeur de l'établissement	52 %	41 %

Pistes de réflexions et de développement

- Faire de la charge de travail un objet de discussion collective : confronter missions, priorités, moyens et temps réellement disponible.
- Renforcer la prévention des risques pour la santé en reliant les signaux du baromètre aux démarches existantes de prévention et de QVCT.
- Rendre plus lisibles les parcours professionnels et les possibilités de développement des compétences, notamment pour les personnels qui perçoivent peu de perspectives.
- Améliorer les espaces d'expression et la prise en compte des avis, en assurant un retour sur les propositions formulées par les équipes.
- Clarifier la politique de télétravail et examiner les conditions concrètes de conciliation des temps de vie.
- Préserver le collectif de travail, qui apparaît comme une ressource forte, sans lui faire porter seul la compensation des difficultés organisationnelles.
- Suivre les évolutions dans le temps !

Conclusion

Cette 4^e édition fait apparaître un tableau nuancé.

Le soutien entre collègues et la qualité des relations constituent des ressources importantes, tandis que le vécu global du travail est plutôt positif.

En parallèle, la charge de travail, les risques perçus pour la santé, les perspectives d'évolution et la reconnaissance restent des sujets de vigilance.

L'enjeu pour les établissements est de transformer ces perceptions en matière à discussion et en leviers d'action : écouter le travail réel, agir sur son organisation, soutenir les collectifs et rendre visibles les améliorations.