

Conditions de travail en temps de confinement

Enseignements de l'enquête adressée aux membres
des départements pédagogique et social et des services transversaux

Conditions de travail en temps de confinement

Le présent document a pour but de diffuser les enseignements et conclusions que les représentants syndicaux des employés des départements pédagogique et social et des services transversaux ont tirés de l'enquête réalisée auprès des employés. Il ne constitue pas un rapport d'analyse détaillé, mais un outil mettant en évidence les besoins. En annexe de ce document, se trouvent les résultats du sondage concernant les conditions de travail en temps de COVID.

1. Une enquête pour écouter le terrain en fin de quadrimestre

L'enquête a été réalisée sous la forme d'un sondage soumis aux 492 employés concernés entre le 10 et le 14 décembre 2021.

Cette enquête a été réalisée pour (i) donner aux employés un espace d'expression concernant leur condition de travail durant le confinement, (ii) garder trace de ces avis et (iii) documenter avec un maximum d'objectivité le point « COVID » à l'ordre du jour de la réunion du CPPT du 15 décembre 2020.

Cette enquête a été diffusée durant un laps de temps très court (4 jours) pour permettre d'en présenter les résultats dès la première réunion du CPPT de la nouvelle mandature, en fin du premier quadrimestre. Il s'agissait d'utiliser au plus rapidement ses enseignements pour nourrir la réflexion et construire les recommandations concernant les conditions de travail pour le second quadrimestre.

Une enquête favorablement accueillie

Dès les premières heures après sa diffusion, des employés de tous les services ont répondu, non seulement aux questions à choix multiples, mais aussi, pour deux tiers d'entre eux, abondamment aux questions ouvertes. Preuve, nous semble-t-il, d'un vrai besoin d'expression.

En quatre jours, de surcroît en fin de quadrimestre, malgré la possibilité limitée de récolter un très important nombre de réponses, nous en avons recueilli 123 ; soit environ les réponses de 25% des personnes à qui l'enquête a été soumise. Les résultats présentent ainsi une marge d'erreur de 8%¹.

Parmi les répondants, 72 % sont des enseignants. Le département ou service des répondants à l'enquête en regard de la proportion des employés dans ces différents départements/service se trouve représenté à la figure 1.

¹ Calculé sur <https://fr.checkmarket.com/calculateur-taille-echantillon/>

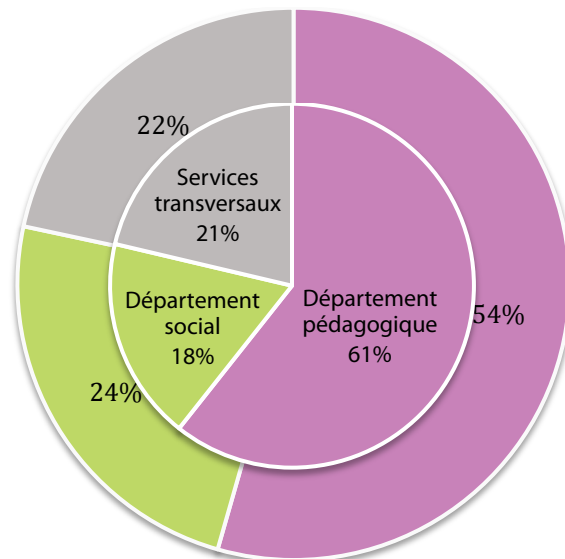


Figure 1 : Origine des répondants à l'enquête (disque intérieur) en regard du nombre d'employés (cercle extérieur).

2. Des enseignements traduits en besoins

A la lumière des résultats de l'enquête (exposés en annexe), nous avons mis en exergue les éléments les plus saillants et avons regroupé en 5 catégories les besoins. Cette section est aussi l'occasion de témoigner des craintes de certains employés pour le futur de l'organisation de l'enseignement.

2.1. Les principaux résultats de l'enquête (réponses aux questions à choix multiples)

- Les employés expriment une claire surcharge de travail (télétravail, enseignement à distance et supervision des stages à distance) et une charge psycho-sociale importante ou excessive pour plus des trois quarts d'entre eux.
- Un quart des employés ne disposent pas du matériel suffisant pour exercer le travail à distance et seuls 32% des employés estiment que leur lieu de travail est adapté au travail à distance.
- Une quarantaine de pourcents des employés ne s'estiment pas assez formés pour exercer le métier à distance, mais seuls 16% estiment ne pas disposer des ressources suffisantes (offre de formation, helpdesk) pour les aider. Par contre, 70% expriment le manque de temps pour se former.

2.2. Les besoins des employés (réponses aux questions ouvertes)

Les besoins des employés sont regroupés en catégories pour maximiser leur lisibilité

2.2.1. Besoin de temps

Les employés expriment le besoin de

- **retrouver (si possible en présentiel)**
 - Des contacts, de la convivialité
 - Des échanges, du débat, du collectif et de la collaboration
 - De la qualité, du sens pour son enseignement
- **se former, être accompagné**
- **améliorer sa qualité de vie afin de mieux**
 - Concilier les tensions entre les temps de travail et la vie privée
 - Gérer la fatigue
 - Se changer les idées

2.2.2. Besoin d'un cadre de travail amélioré

Les employés expriment le besoin de

- **Lignes directrices et cadre de travail clairs et stables**
- **Travail à distance mieux encadré**
 - Demander aux étudiants de les voir sur les écrans
 - Réglementer le caractère intrusif des interpellations des étudiants à tous les moments de la journée
 - Inscrire des règles pour le télétravail et le droit à la déconnexion dans le règlement de travail.
- **Moyens supplémentaires**
 - Prester 70% des heures à la charge des enseignants, eu égard aux nouvelles contraintes
 - Diminuer la charge administrative
 - Diminuer le temps passé derrière les écrans. Notamment, en encadrant les stages de manière hybride et en permettant aux formateurs de retourner sur le terrain pour effectuer un certain nombre de visites (en y limitant, par exemple, le nombre de formateurs par lieu de stage)
 - Pour faire respecter les règles covid

2.2.3. Besoin de soutien

Les employés expriment un clair besoin d'écoute, de reconnaissance, d'attention et de soutien

2.2.4. Besoin de matériel

Le quart des employés ne disposant pas de tout le matériel nécessaire pour exercer leur métier à distance expriment les principaux besoins suivants :

- Ordinateur
- Matériel d'impression/scan
- Connexion internet performante
- Casque-micro
- Ecran

2.2.5. Besoin de ressources de formation

Hormis le clair besoin de temps pour se former et être accompagné déjà évoqué ci-dessus, les employés expriment les besoins suivants pour améliorer la qualité de leur travail à distance :

- Ateliers d'échanges et tests de bonnes pratiques, notamment concernant les outils pour réaliser les examens à distance, et ce, avant de les mettre en œuvre
- Formation à la relation humaine à travers les écrans
- Formation solide aux outils informatiques (préférentiellement en présentiel)
- Outils simples, "clé sur porte"
- Outils revêtant un clair objectif pédagogique
- Coaching et accompagnement

2.3. Les craintes des employés

Quelques employés expriment l'inquiétude de ne pas revenir à du « présentiel » une fois la crise sanitaire derrière nous et de profiter de la situation actuelle pour imposer l'enseignement à distance.

Annexes : les principaux résultats du sondage

Dans cette section, se trouvent présentés les résultats aux questions concernant les conditions de travail à distance du sondage. Ces résultats se trouvent présentés sous forme de graphiques mettant en évidence deux aspects : une forme condensée où se trouvent représentées la totalité des réponses et une forme « éclatée » par département (ou service). Dans ce dernier cas, pour les graphiques « en secteurs », se trouvent représentés les résultats associés respectivement aux départements pédagogique et social et les services transversaux. Ceci permet de rendre compte de réalités professionnelles parfois bien différentes entre départements (ou service).

A1. Quelle est la surcharge de travail occasionnée par l'enseignement à distance ?

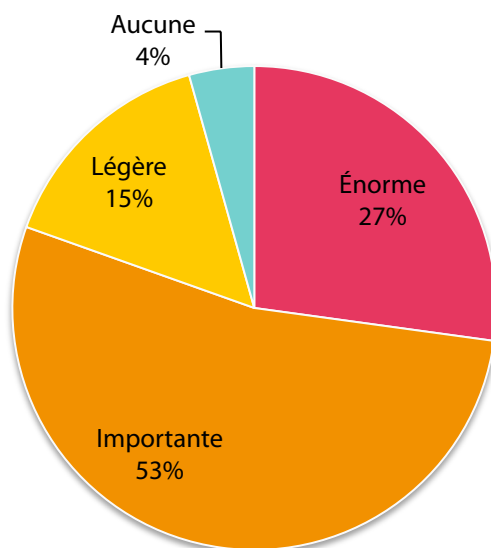


Figure A1.1. : Surcharge de travail : enseignement - 3 départements/services confondus

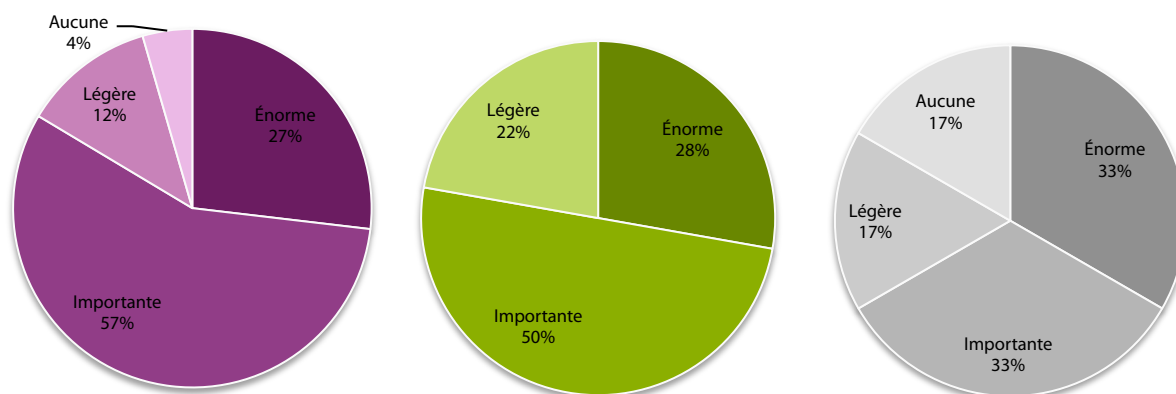


Figure A1.2. : Surcharge de travail : enseignement – respectivement pour les départements pédagogique et social et les services transversaux

A2. Pour les non-enseignants, quelle est la surcharge de travail occasionnée par le télétravail ?

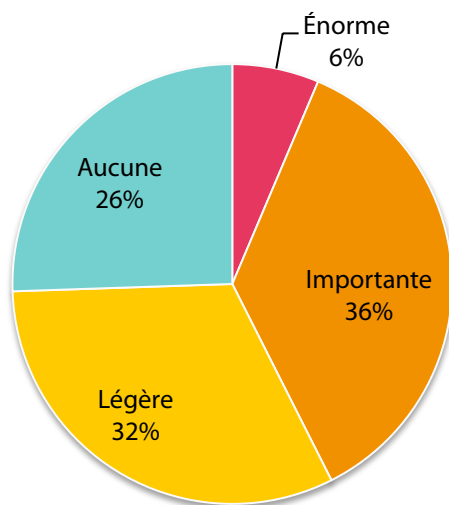


Figure A2.1. : Surcharge de travail : non-enseignants – 3 départements/services confondus

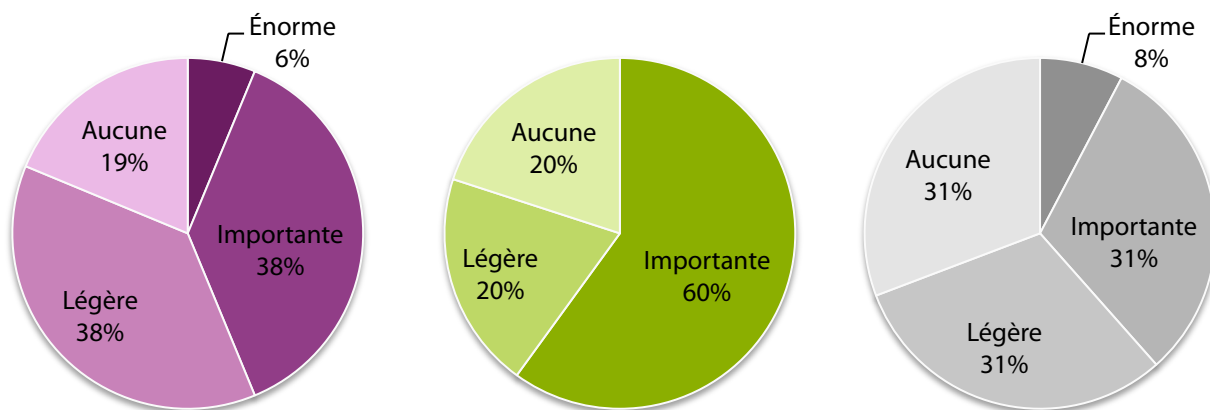


Figure A2.2. : Surcharge de travail : non-enseignement – respectivement pour les départements **pédagogique** et **social** et les services transversaux

A3. Quelle est la surcharge de travail occasionnée par la supervision des stages à distance ?

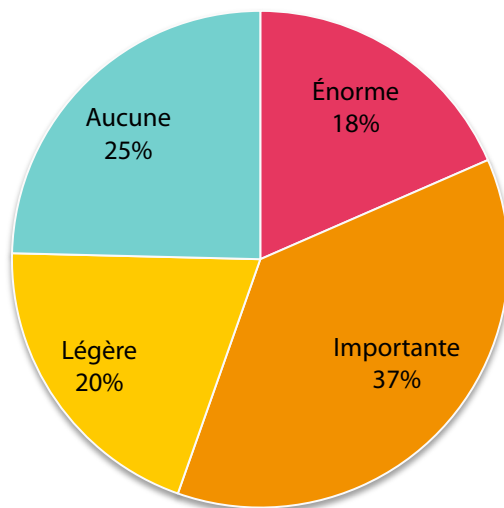


Figure A3.1. : Surcharge de travail : supervision des stages - 3 départements/services confondus

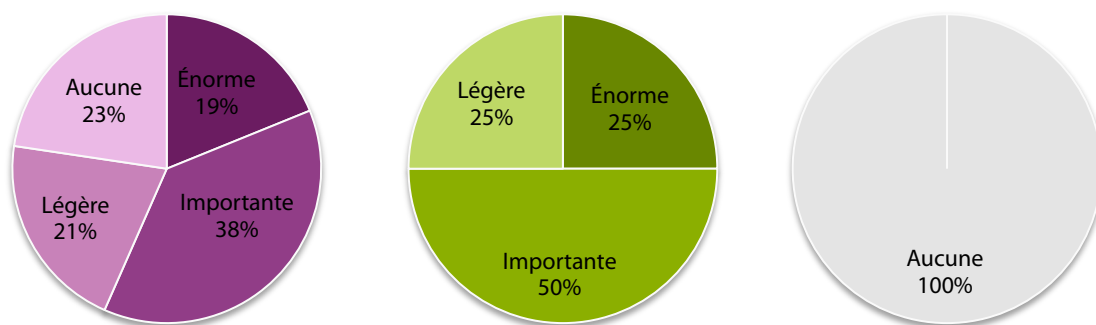


Figure A3.1. : Surcharge de travail : supervision des stages - respectivement pour les départements **pédagogique** et **social** et les services transversaux

A4. Sachant les dispositions dictées par la circulaire 7817 du 30/10/20, comment vous semble-t-il préférable d'organiser la supervision des stages dans le contexte sanitaire actuel ?

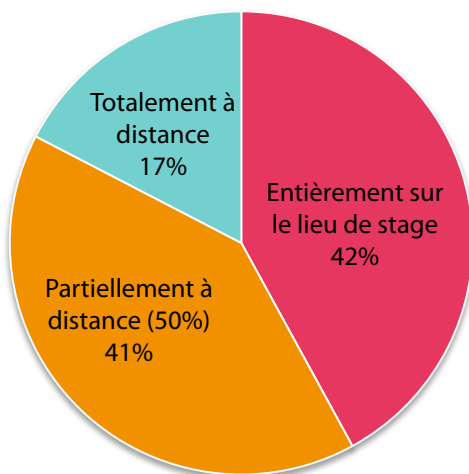


Figure A4.1. : Supervision des stages souhaitée – 3 départements/services confondus

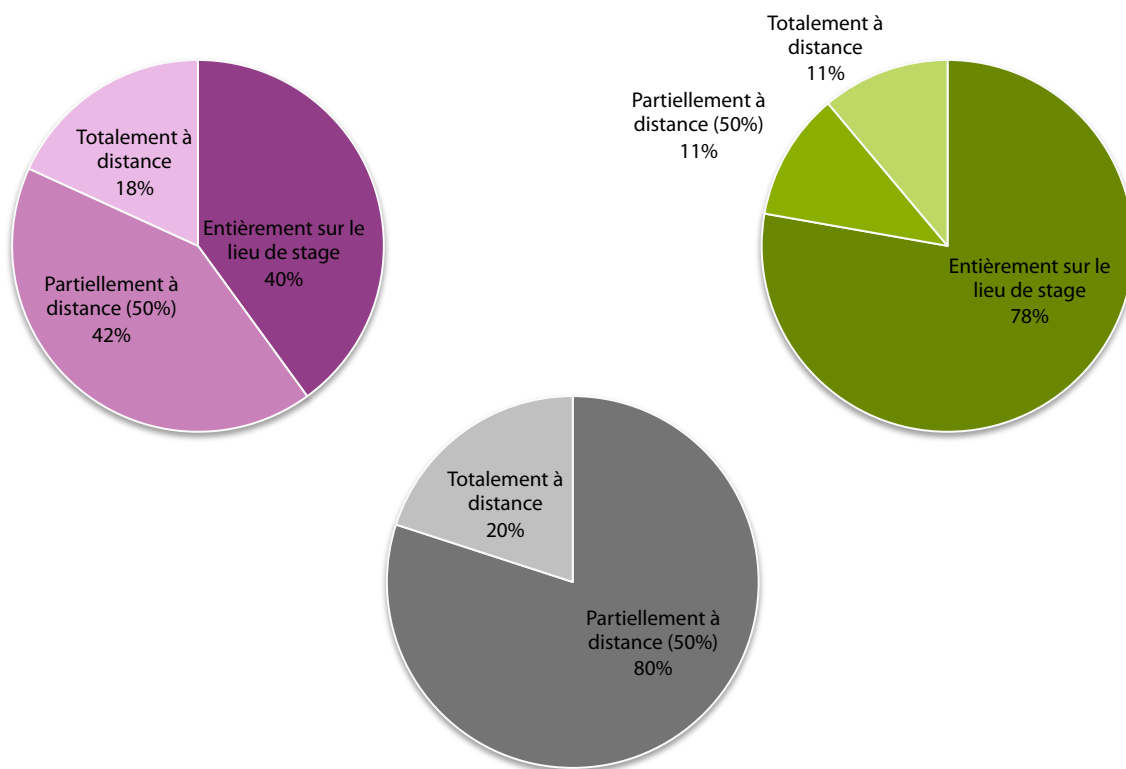


Figure A4.2. : Supervision des stages souhaitée - respectivement pour les départements **pédagogique** et **social** et les services transversaux

A5. Disposez-vous actuellement du matériel suffisant pour travailler à distance ?

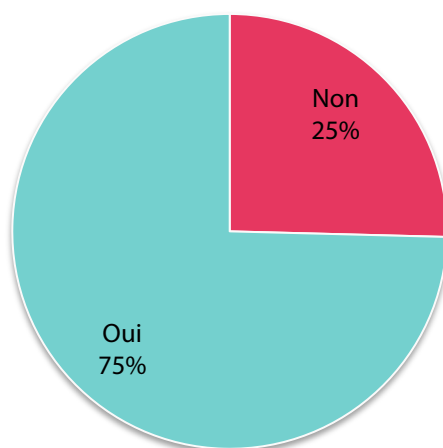


Figure A5.1. : Matériel suffisant ? 3 départements/services départements confondus

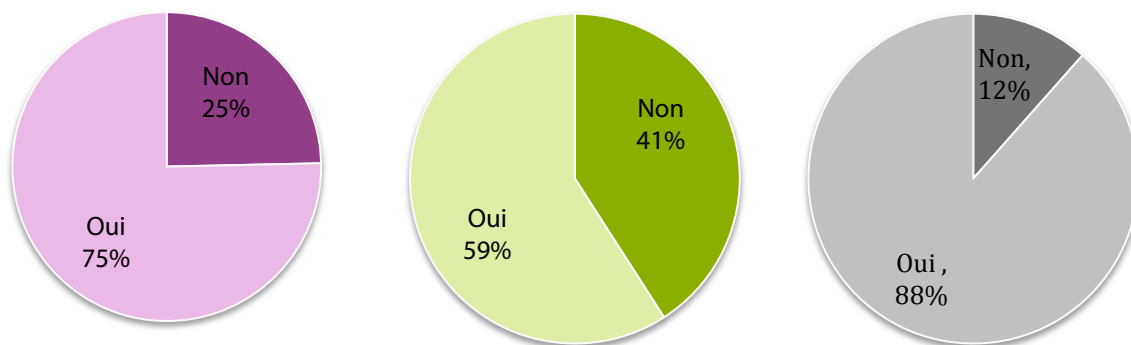


Figure A5.2. : Matériel suffisant ? Respectivement pour les départements **pédagogique** et **social** et les services transversaux

A6. Si vous ne disposez pas actuellement du matériel suffisant pour travailler à distance, de quel équipement auriez-vous besoin ?



Figure A6 : Besoins en équipement pour travailler à distance pour les employés ne disposant pas de matériel suffisant, répartis en départements/service

A7. Vous sentez-vous suffisamment formés pour enseigner à distance ou télétravailler de manière satisfaisante ?

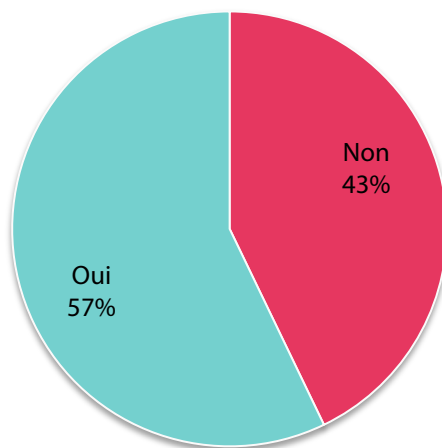


Figure A7.1. : Formation suffisante pour le travail à distance ? 3 départements/services confondus

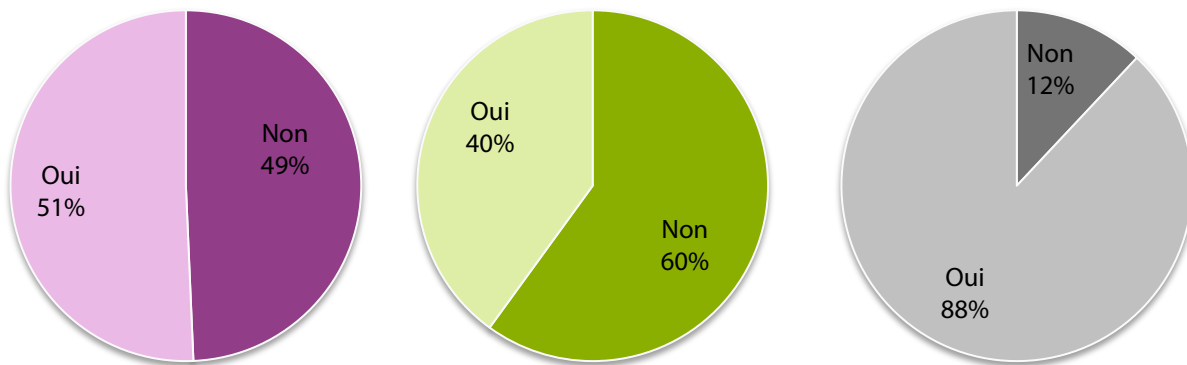


Figure A7.2. : Formation suffisante pour le travail à distance ? Respectivement pour les départements **pédagogique** et **social** et les services transversaux

A8. Votre charge de travail dans les conditions actuelles vous laisse-t-elle assez de temps pour vous former pour assurer au mieux l'enseignement à distance ou le télétravail ?

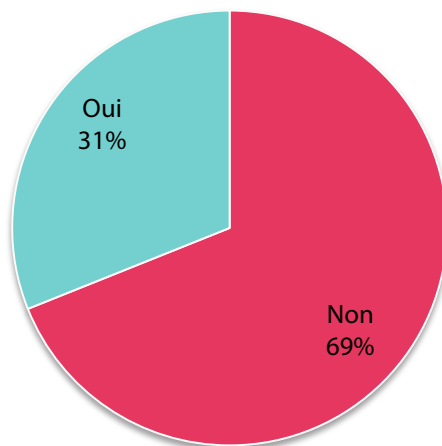


Figure A8.1. : Temps disponible pour se former suffisant ? 3 départements/services confondus

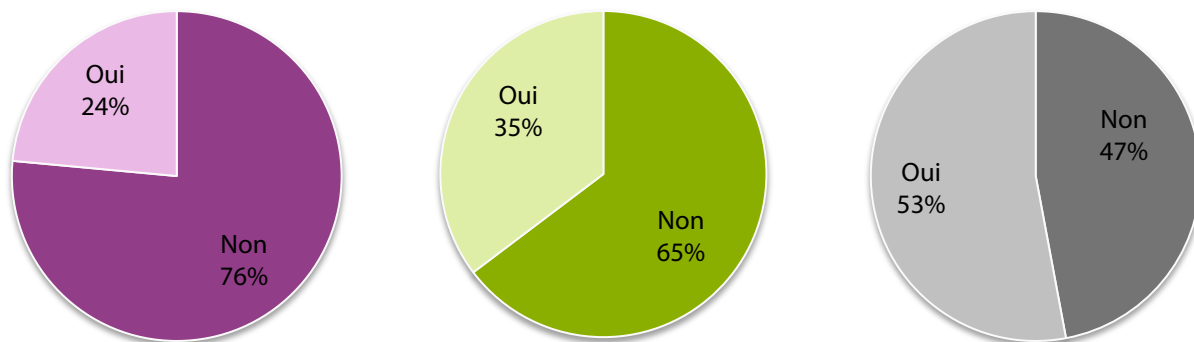


Figure A8.2. : Temps disponible pour se former suffisant ? Respectivement pour les départements **pédagogique** et **social** et les services transversaux

A9. Disposez-vous des ressources nécessaires (offre de formation, helpdesk...) pour vous former pour assurer au mieux l'enseignement à distance ou le télétravail ?

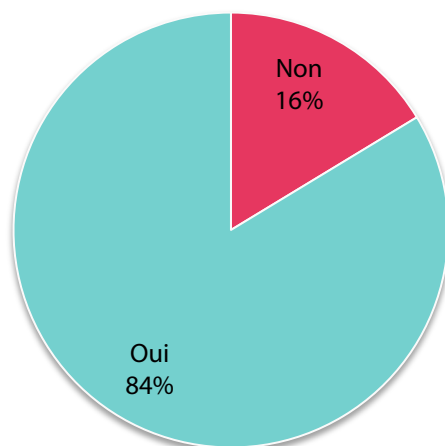


Figure A9.1. : Ressources disponibles pour se former suffisantes ?
3 départements/services confondus

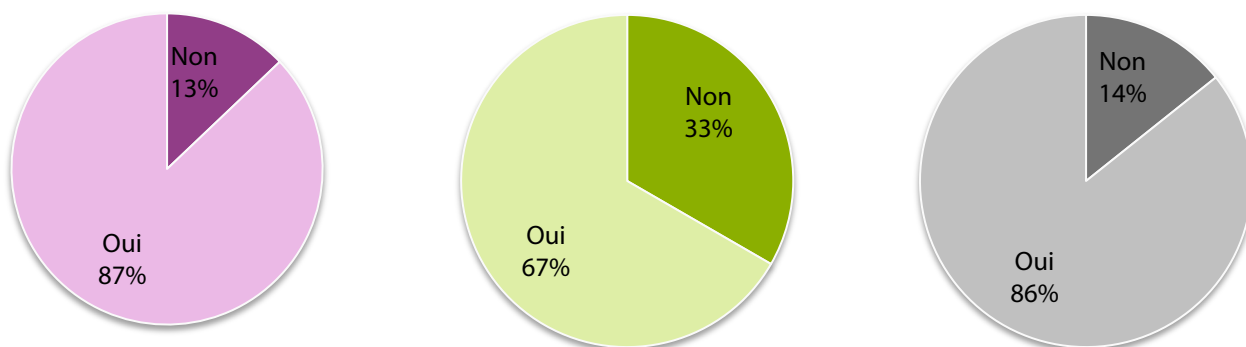


Figure A9.2. : Ressources disponibles pour se former suffisant ? Respectivement pour les départements **pédagogique** et **social** et les services transversaux

A10. Si non, quelles ressources vous manque-t-il ?

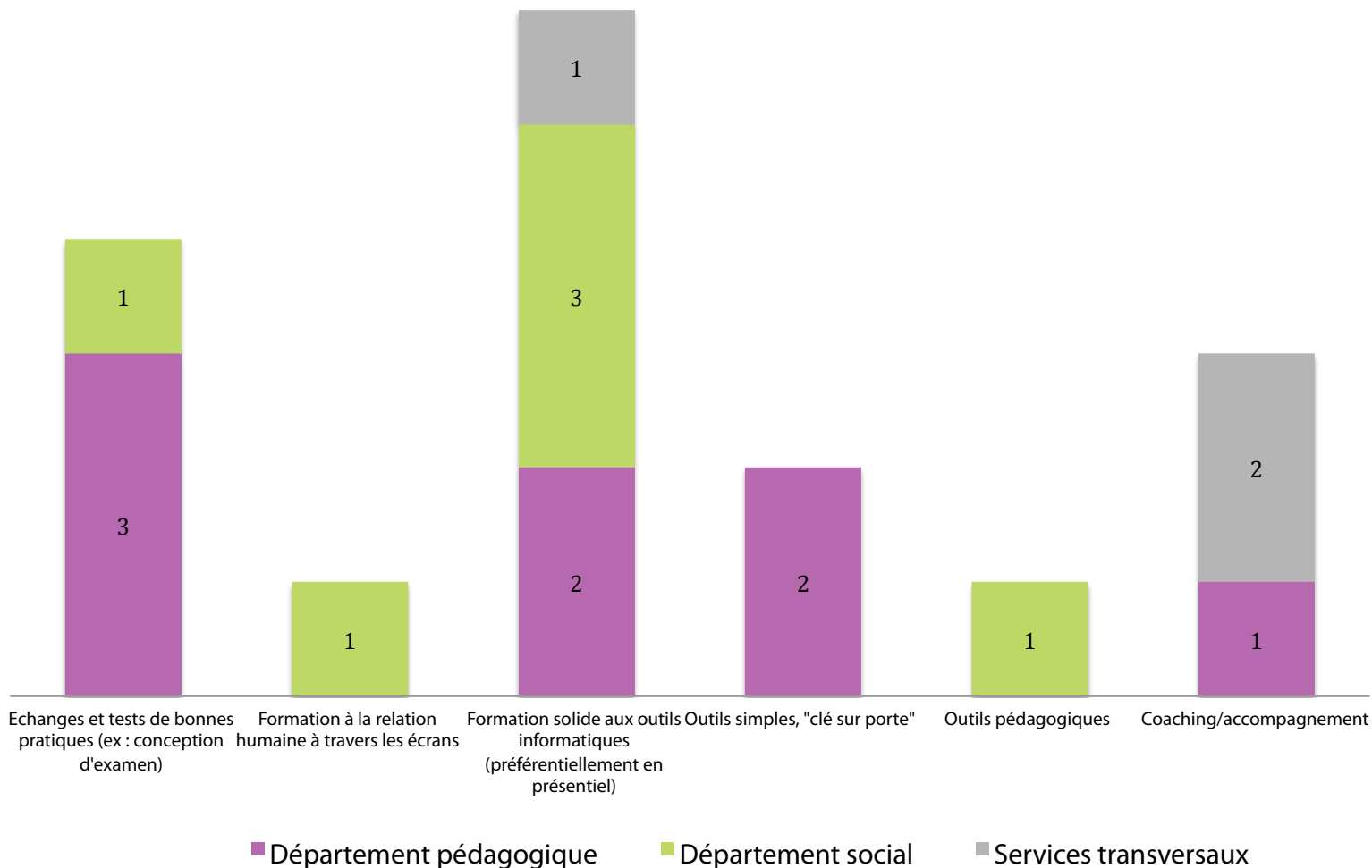


Figure A10 : Besoins en ressources (hormis du temps) pour se former au travail à distance, pour les employés n'en disposant pas en suffisance répartis en départements/service

A11. Comment qualifieriez-vous votre lieu de travail à distance ?

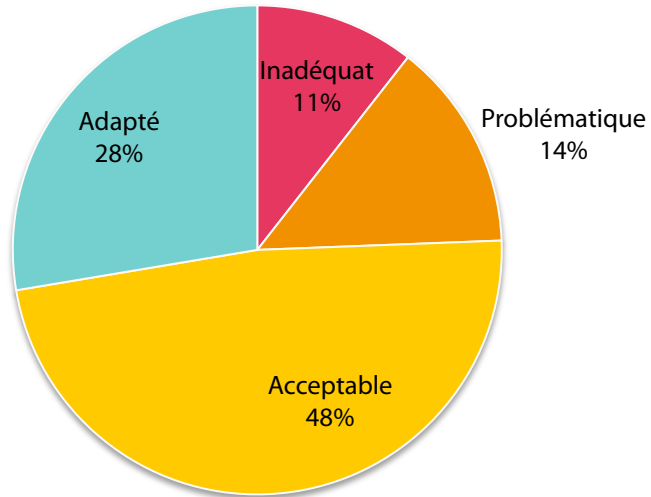


Figure A11.1. : Lieu de travail à distance – 3 départements/services confondus

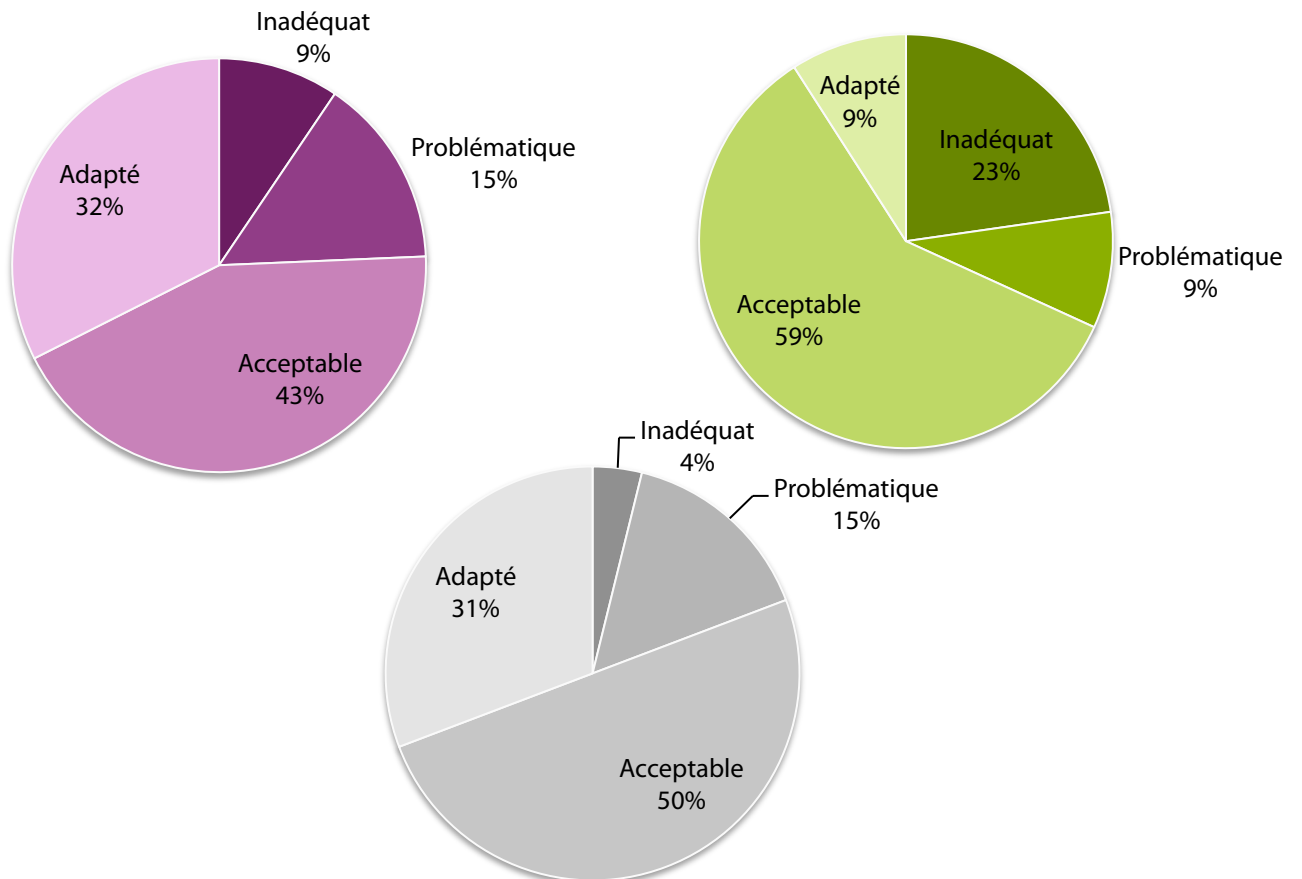


Figure A11.2. : Lieu de travail à distance - Respectivement pour les départements pédagogique et social et les services transversaux

A12. Comment qualifieriez-vous la charge psycho-sociale résultant des contraintes professionnelles occasionnées par la situation sanitaire actuelle (stress, difficultés relationnelles, prévention du burn-out, horaires...)

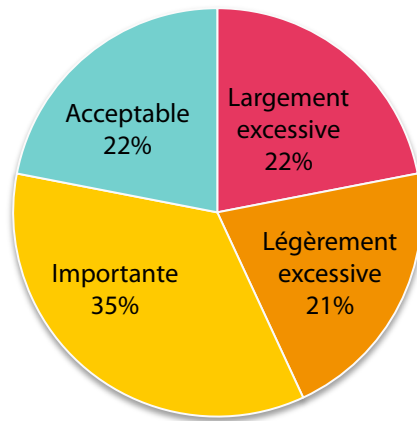


Figure A12.1. : Charge psychosociale dans la situation actuelle- 3 départements/services confondus

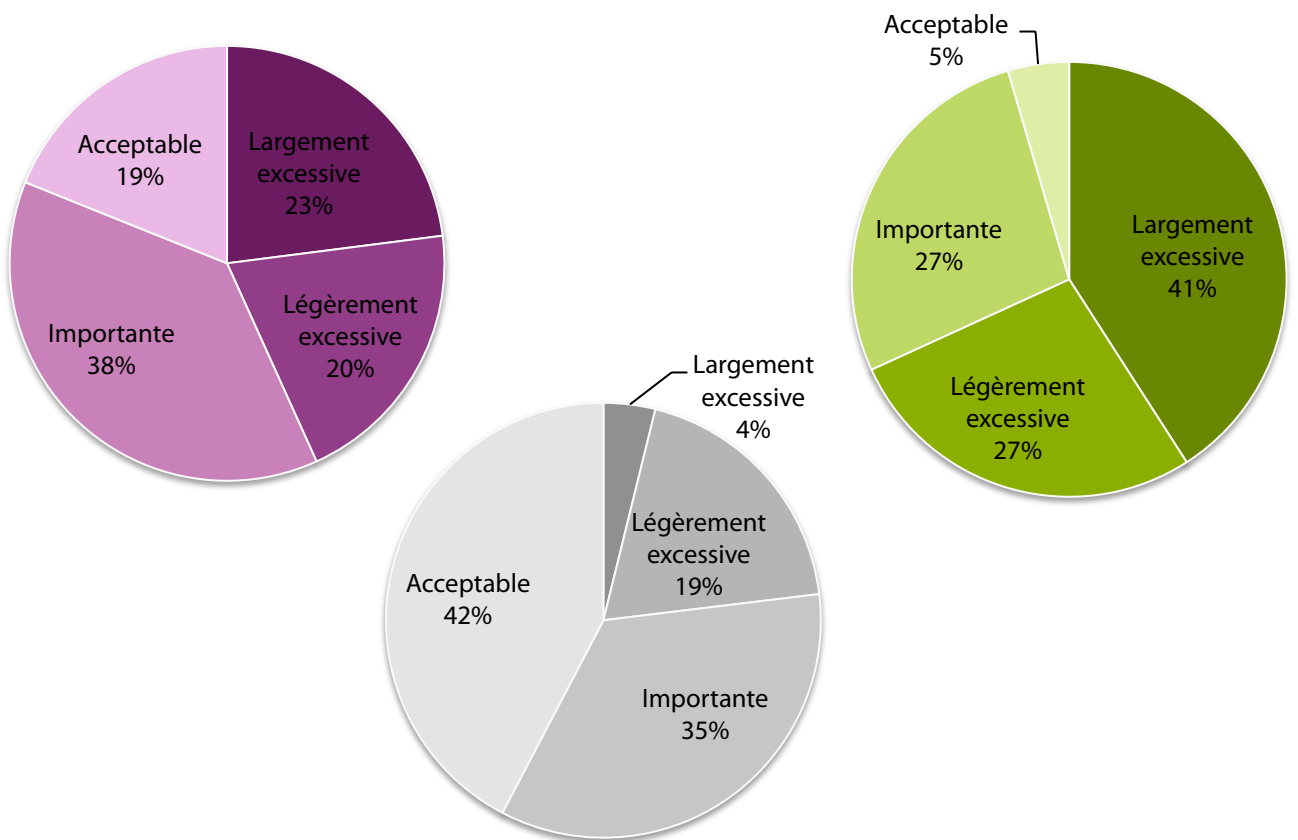


Figure A12.2. : Charge psychosociale dans la situation actuelle- Respectivement pour les départements **pédagogique**, **social** et les services transversaux

A13. Quels besoins éprouvez-vous concernant votre «bien-être au travail» dans la situation sanitaire actuelle ?

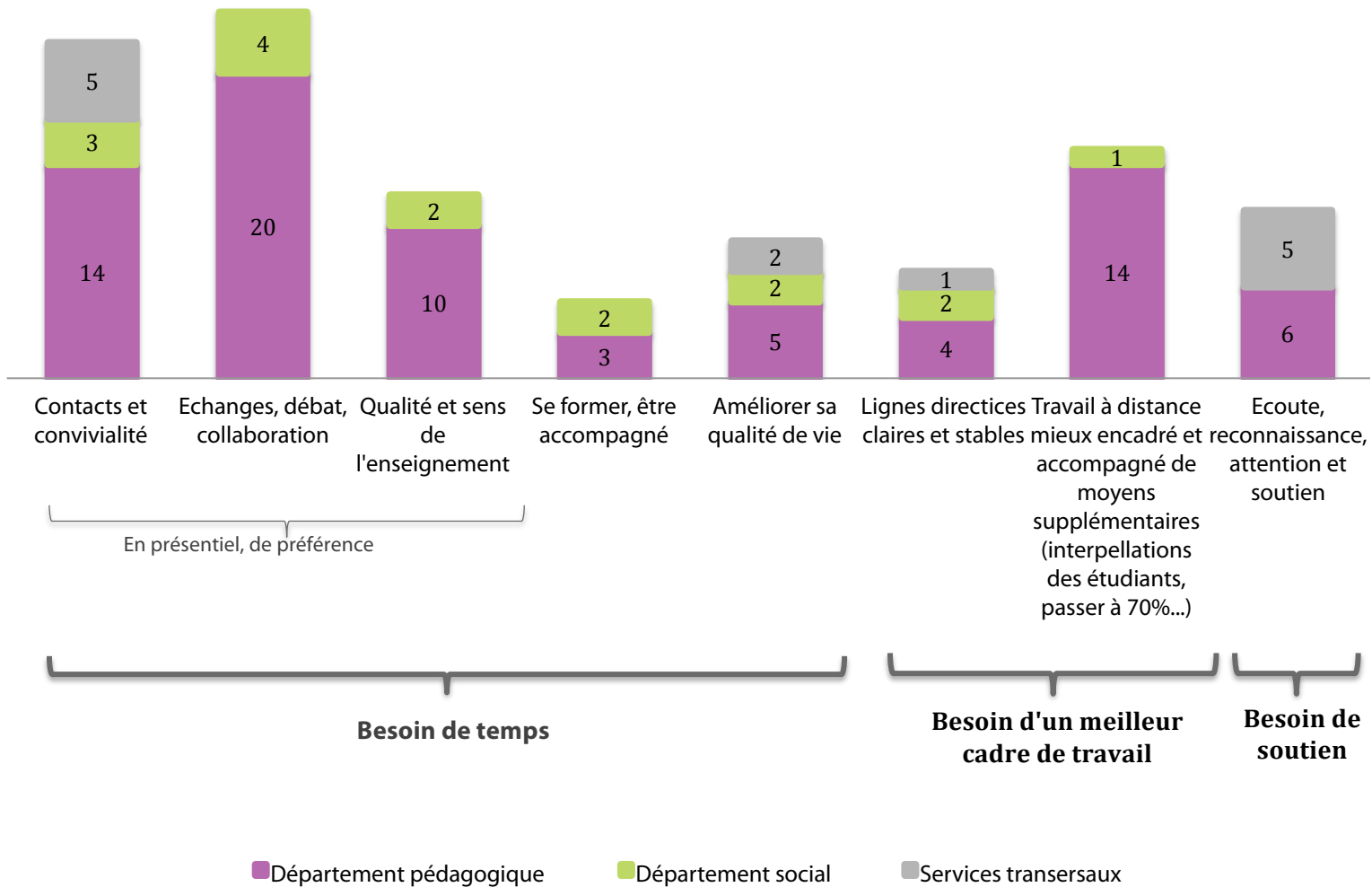


Figure A13: Besoins concernant le «bien-être au travail» dans la situation sanitaire actuelle, répartis en départements/service