

## Billet d'été

# **Références** : résultats de l'enquête consultative lancée en fin d'année universitaire 2023-2024.  
24 réponses collectées > *Merci à tous ceux qui ont pu participer ! Cet échantillon réduit par rapport au nombre de membres du laboratoire permet toutefois d'avoir une vision synthétique des besoins.*

*Enquête organisée en quatre parties, dont voici les réponses, présentées de façon chiffrée et commentée.*

### **I En matière d'information**

Vous estimez-vous mieux informé sur la nature, les symptômes, les conséquences des RPS ?

**OUI 75%**

**NON 25%**

Vous estimez-vous mieux informé sur les dispositifs existants en la matière dans les établissements de tutelle du laboratoire ?

**OUI 62,5%**

**NON 37,5%**

> *Il y a donc une amélioration de l'information, mais il reste à la consolider.*

### **II Concrètement, en matière de risques...**

Pensez-vous que certains collègues sont exposés aux RPS ?

**OUI 66,7%**

*Je ne sais pas 29,2%*

**NON 4,1%**

Pensez-vous être personnellement exposé aux RPS ?

**OUI 41,7%**

**NON 41,7%**

*Je ne sais pas 16,7%*

> *Les réponses à ces deux questions montrent qu'il y a une existence concrète de risques psycho-sociaux, ressentie personnellement ou perçue chez les autres.*

Pour vous-mêmes ou pour d'autres, connaissez-vous la conduite à tenir en cas de besoin ?

**NON 70,8%**

**OUI 29,2%**

> *L'information et la formation sont encore nécessaires sur les conduites à tenir.*

Avez-vous senti cette année le besoin d'être écouté, pris en charge ?

**NON, JAMAIS 62,5%**

**OUI, PARFOIS 29,2%**

**OUI, SOUVENT 8,3%**

> *Réponses en légère contradiction avec celles sur l'exposition aux risques. Mais restent environ 40% de personnes en besoin de prise en charge.*

### III Pour prévenir

Quels dispositifs de soutien aimeriez-vous pour une bonne prise en charge des personnes exposées aux RPS ?

*Réponses classées en fonction des domaines de compétences ...  
... relevant du référent RPS*

Une <u>explication</u> sur ce que sont exactement les RPS, la manière dont on peut les déceler chez les autres et chez soi
Une <u>permanence</u> , un numéro d'appel dédié, une véritable cellule d'écoute

*... et relevant de l'organisation de la qualité de vie et des conditions de travail (QVCT) :*

De la <u>prévention</u> (gestion du temps de travail, bonnes pratiques informatiques pour éviter les surcharges de mails inutiles, réunions efficaces et productives...)
Présentation aux collègues des problèmes rencontrés dans un <u>cadre officiel</u>
<u>Organiser le travail</u> pour le rendre stimulant. Adapter le travail demandé aux capacités et aux ressources des salariés. Définir clairement les rôles et les responsabilités de chacun. Donner la possibilité aux salariés de participer aux actions de changements qui affecteront leur travail.
Une <u>médecine du travail</u> plus présente et mieux formée; un dispositif qui ne repose pas seulement sur les individus alors que le problème est systémique (culpabilisation des personnels en difficulté, renvoyés à leur personnalité ou à leurs problèmes individuels). La présence régulière dans le labo d'un(e) psychologue spécialisé(e) en relations au travail
Dispositif spécifique aux <u>doctorants</u> , qui ne sont ni des étudiants ni des chercheurs comme les autres
Des <u>formations</u> obligatoires pour l'ensemble du personnel, par exemple à l'issue d'une AG.

Quels aménagements de travail imaginez-vous pour prévenir les RPS ?

*Réponses synthétisées :*

Règles de <u>communication</u> communes et respectées par tous (sobriété dans la messagerie); Une décroissance de la messagerie et un encouragement à téléphoner ou passer voir les collègues;
<u>Temps</u> : Le respect des horaires pour tous (pour une meilleure gestion vie pro/vie perso). Du temps, de la lenteur. Des semestres sabbatiques réguliers. Formation à la gestion du temps
<u>Contenu du travail</u> : Une décroissance générale de la pression professionnelle, une adhésion collective à la slow science; un rééquilibrage entre les missions pour remettre le cœur de métier au centre;
<u>Relations</u> : le Dialogue avec la Direction et évaluer les risques en informant les collègues ; Réunions bienveillantes.
<u>Conditions de travail</u> : un espace de convivialité ; limiter les open space

### IV Conclusion : autres questions, remarques, suggestions

Privilégier le <u>contact humain</u> dans les réflexions sur les questions financières ou environnementales: limiter les visios, ne pas laisser le laboratoire se vider du fait du télétravail, etc. Faire particulièrement attention aux jeunes, qui subissent la violence et les exigences de notre milieu sans avoir même l'assurance de pouvoir s'y faire une place.
Diminution de la <u>charge de travail</u> , recruter du personnel afin de réduire la pression sur les EC comme sur les administratifs, donc mettre les <u>moyens politiques et financiers</u> au service des QVCT

***L'information aux membres du laboratoire apparaît nécessaire et souhaitable. Plusieurs pistes (formation, permanence, aménagements des conditions de travail, règles de communication) sont à creuser, à discuter collectivement en conseil de laboratoire ou en AG afin de voir ce qui peut être mis en place cette année, en accord avec la direction.***