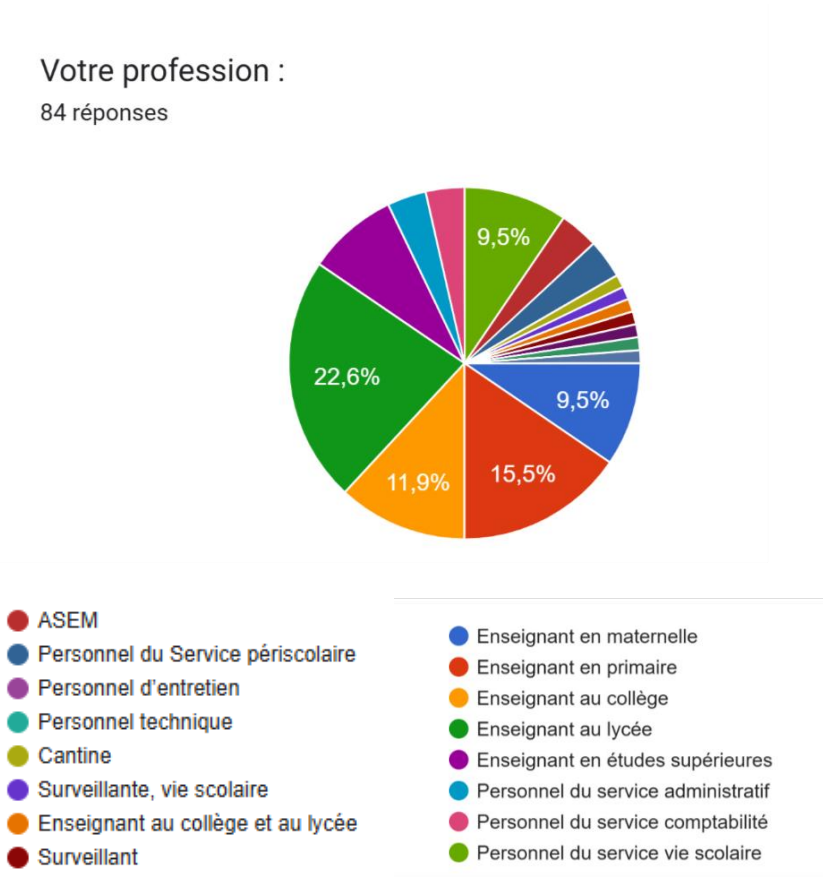
Synthèse du rapport d'enquête CSE sur le bien-être au travail

L'enquête a recueilli 84 réponses, représentatives de la diversité des fonctions, des âges et des parcours au sein de l'ECA. Cela représente 1/3 des effectifs sur la totalité de l'ECA.

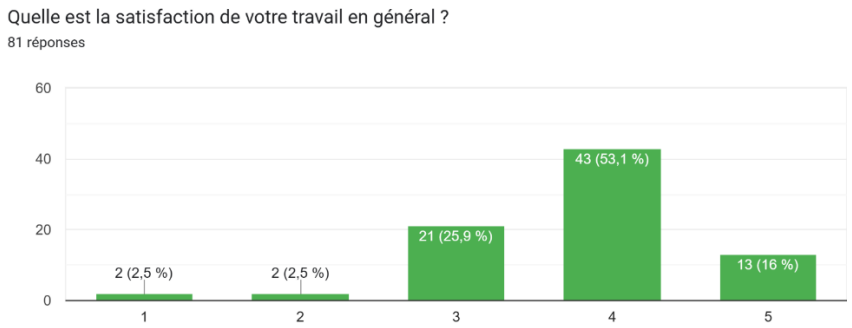


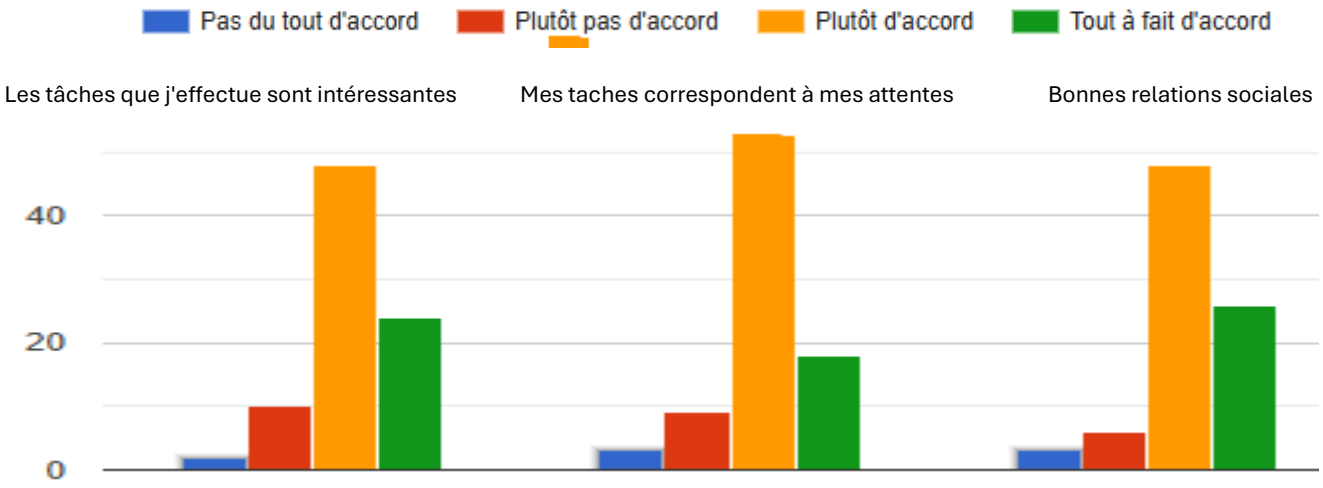
I/ Principaux points positifs relevés

Plusieurs aspects contribuent positivement au bien-être du personnel :

1. Intérêt et adéquation des tâches :

Les tâches effectuées sont majoritairement perçues comme intéressantes.et correspondant globalement aux attentes des répondants.



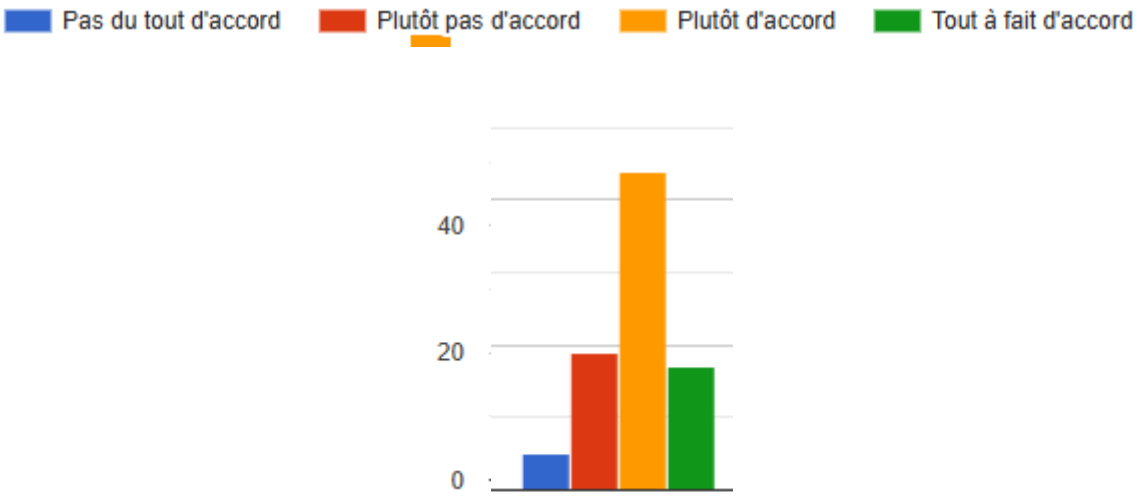


2. Relations sociales positives avec les collègues :

L'ambiance de travail et les relations avec les collègues sont très largement jugées satisfaisantes, de nombreux répondants déclarant se sentir "Bien" ou "Très bien

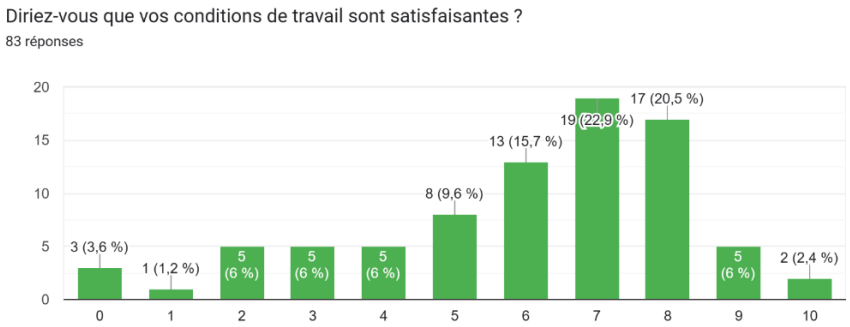
3. Sentiment d'utilité et fierté du travail bien fait :

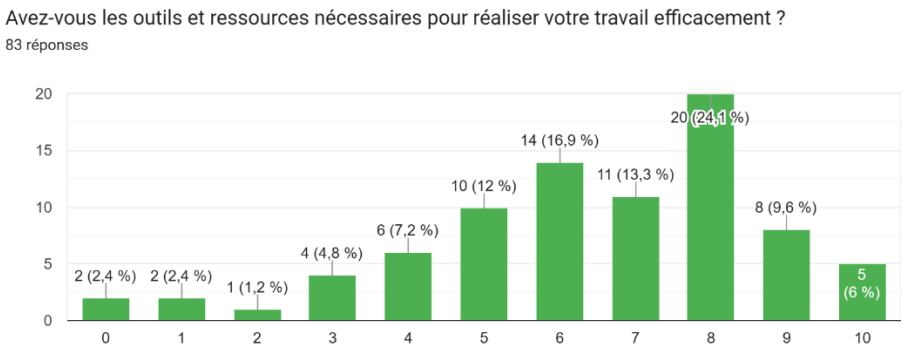
Une grande majorité du personnel a le sentiment de faire quelque chose d'utile aux autres et éprouve la fierté du travail bien fait. Le sentiment de s'ennuyer au travail est très peu répandu.



4. Conditions de travail globalement satisfaisantes :

89,1% des répondant évaluent au-dessus de 6/10 leurs conditions de travail et estiment les ressources pour exécuter leurs taches comme suffisantes.





II/ Principaux axes d'amélioration relevés

Malgré les aspects positifs, l'enquête met en lumière plusieurs sources de difficultés et de mal-être

1. Charge de travail, manque de personnel et équilibre vie Professionnelle/vie Personnelle

La charge de travail est perçue comme importante pour une partie significative du personnel, avec des estimations élevées

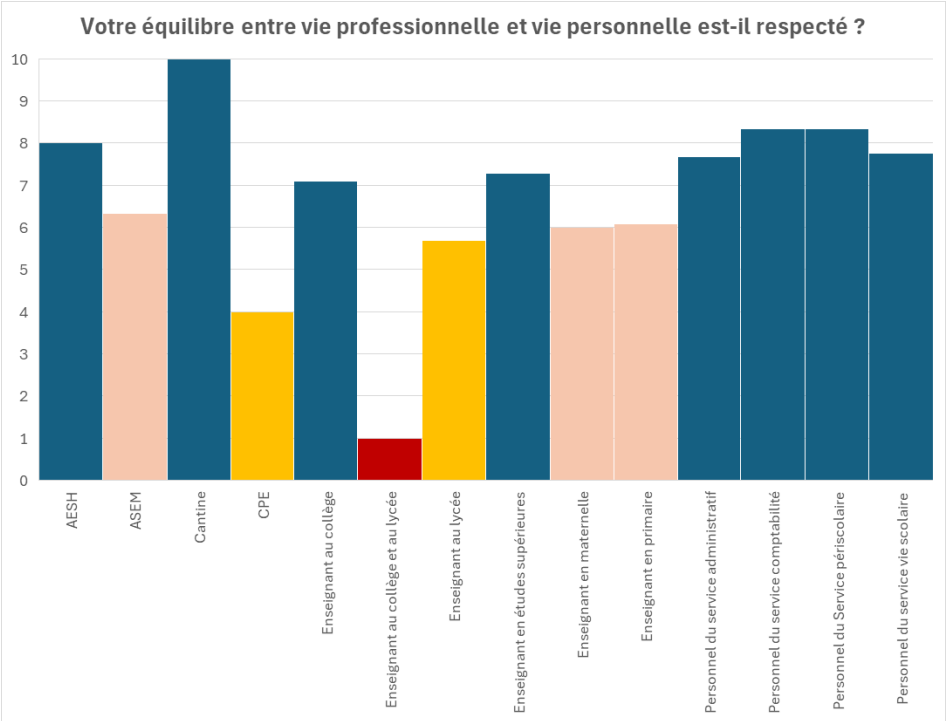
- Charge de travail importante : sentiment d'être souvent ou parfois dépassé(e) par la quantité de tâches à accomplir.

- **24.09%** assez souvent et très souvent

- **50.6%** parfois

- Manque de personnel : accentue la charge de travail et la pression ressentie.

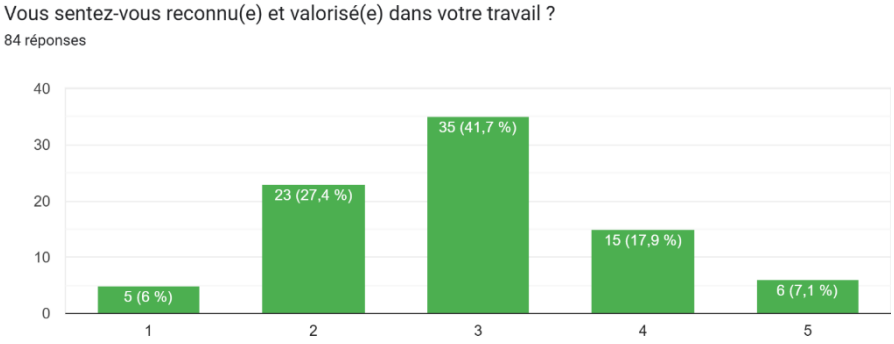
Difficulté à concilier vie professionnelle et vie personnelle : équilibre jugé insatisfaisant par une part importante du personnel. En cumul **35.8%** des répondants attribuent une note inférieure ou égale à 5/10 et **19%** à 6 ou 7/10.



→ Ces éléments mettent en évidence un contexte de travail particulièrement exigeant, marqué par des effectifs parfois insuffisants et des défis persistants pour préserver un équilibre satisfaisant entre vie professionnelle et vie personnelle.

2. Reconnaissance, valorisation et perspectives d'évolution

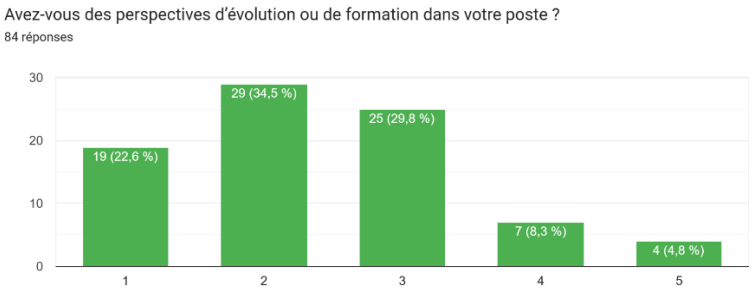
Manque de reconnaissance et de valorisation : sentiment de ne pas être suffisamment reconnu(e) dans son travail. **31.4% des répondants attribuent une note inférieure ou égale à 2/5**

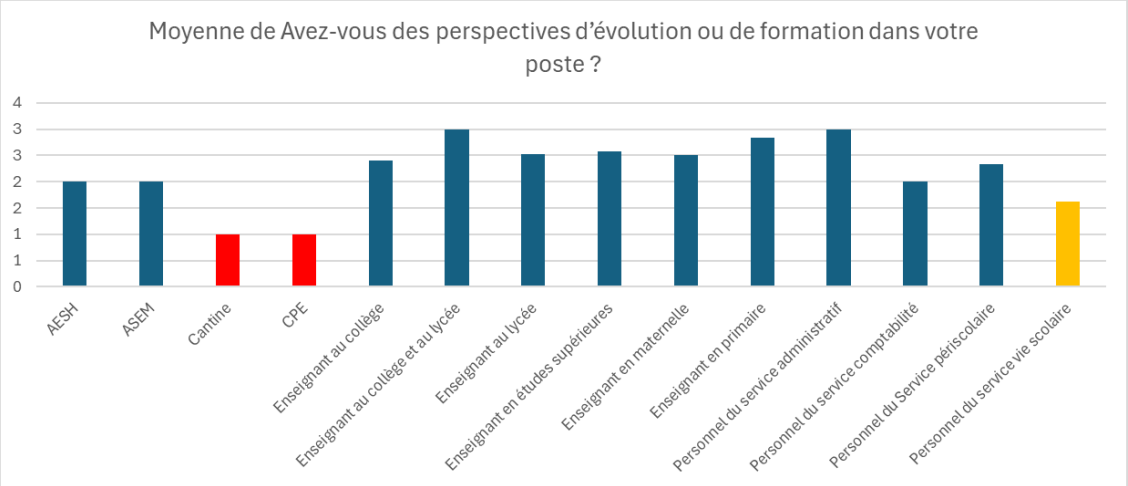


Perspectives d'évolution ou de formation limitées : manque de possibilités de progression, d'accès à la formation continue, de valorisation des compétences.

Les perspectives de carrière et de formation ne sont pas jugées satisfaisantes par une partie des répondants.

57.1% des personnes interrogées attribuent une note inférieure ou égale à 2/5





Commentaires sur les conditions et sens du métier :

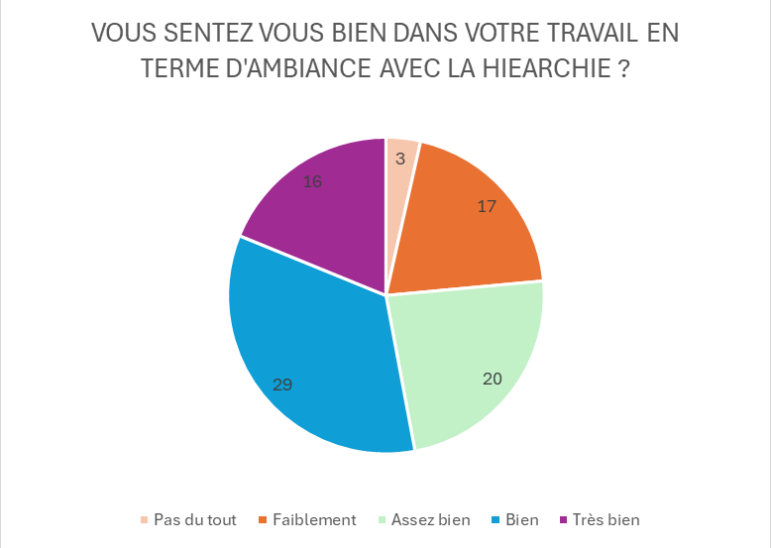
Certains expriment une frustration face à l'absence de formation continue, au manque de valorisation des compétences et à la difficulté d'exercer leur métier conformément à leurs convictions et à l'évolution des besoins éducatifs.

Le souhait de participer à des projets collectifs et de sortir d'une logique purement liée à leur fonction de base.

→ Ces aspects mettent en lumière l'intérêt de renforcer la reconnaissance, de soutenir davantage le développement professionnel et de favoriser l'exercice d'un métier porteur de sens pour l'ensemble des équipes.

3. Relations et communication avec la hiérarchie

Contrairement aux relations entre collègues, les relations avec la hiérarchie sont plus variées, incluant des évaluations négatives.



Commentaires sur la communication et relations avec la hiérarchie :

Plusieurs commentaires dénoncent un manque de communication, de confiance et de soutien de la part de la direction.

Certains évoquent un sentiment d'isolement, un manque d'accompagnement dans les évolutions souhaitées, voire des relations dégradées, allant jusqu'à la limite du harcèlement moral.

Le besoin de temps d'échange informels avec la direction est souligné, afin de pouvoir aborder librement les difficultés ou proposer des idées concrètes.

Commentaires sur l'Organisation du travail et climat d'équipe ;

Les tensions internes sont relevées, notamment liées à des comportements opportunistes de certains collègues cherchant à s'approprier le travail des autres pour progresser hiérarchiquement, sans réaction suffisante de la direction.

Le manque de personnel est également pointé, aggravant la charge de travail et la pression ressentie.

→ **Ces éléments mettent en lumière l'opportunité de renforcer encore la communication, la confiance mutuelle et la qualité du dialogue managérial au sein de l'établissement, afin de favoriser un climat de travail plus serein et collaboratif.**

4. Conditions et environnement de travail

Problèmes matériels et environnementaux : propreté, température, espaces de travail inadaptés, mobilier vétuste, équipements numériques défaillants, manque de luminosité, bruit, accessibilité insuffisante, ambiance terne, manque de points d'eau, espaces de restauration insuffisants.

L'analyse des retours du personnel met en lumière l'importance des conditions matérielles dans le bien-être au travail et la qualité de vie au sein de l'établissement.

Les problématiques relevées – qu'il s'agisse de propreté, de gestion de la température, d'ergonomie du mobilier, d'équipements numériques, de luminosité, d'acoustique, d'accessibilité ou encore d'esthétique – témoignent d'attentes concrètes et légitimes de la part des équipes.

Les demandes exprimées convergent vers une amélioration du confort quotidien, une adaptation des espaces aux usages actuels, et une plus grande prise en compte des besoins de chacun, qu'il s'agisse de travailler efficacement, de se reposer, de collaborer ou de se restaurer dans de bonnes conditions. Ces attentes sont également le reflet d'un souci de modernité, d'inclusion et de respect de l'environnement.

Les analyses réalisées montrent que la résolution de ces points ne nécessite pas toujours de lourds investissements, mais peut passer par une meilleure organisation, une régulation plus fine, ou la mise à disposition de ressources simples (produits de nettoyage, mobilier modulable, solutions acoustiques, etc.).

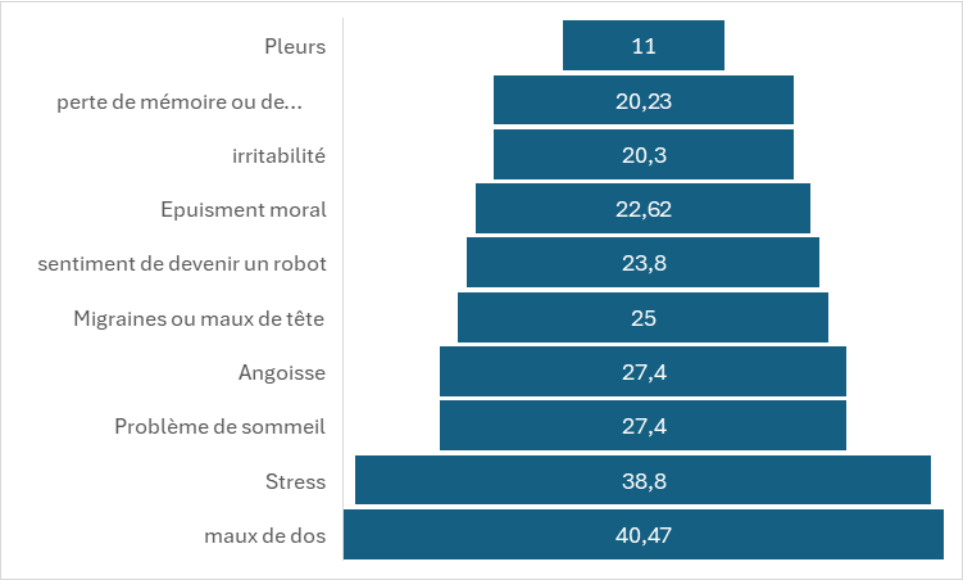
Les enjeux identifiés offrent ainsi de réelles opportunités pour renforcer le bien-être, l'efficacité et l'attractivité de l'établissement. En engageant une démarche d'amélioration continue sur ces aspects matériels, l'établissement pourra non seulement répondre aux besoins exprimés, mais aussi valoriser l'engagement de ses équipes et favoriser un climat de travail plus serein et motivant.

La prise en compte régulière des retours du terrain, associée à une communication transparente sur les actions entreprises, sera un levier essentiel pour instaurer une dynamique positive et durable au bénéfice de l'ensemble de la communauté éducative.

5/ Symptômes physiques et psychologiques liés au travail :

Symptômes physiques et psychologiques : stress, fatigue, mal-être liés à l'environnement et aux conditions de travail.

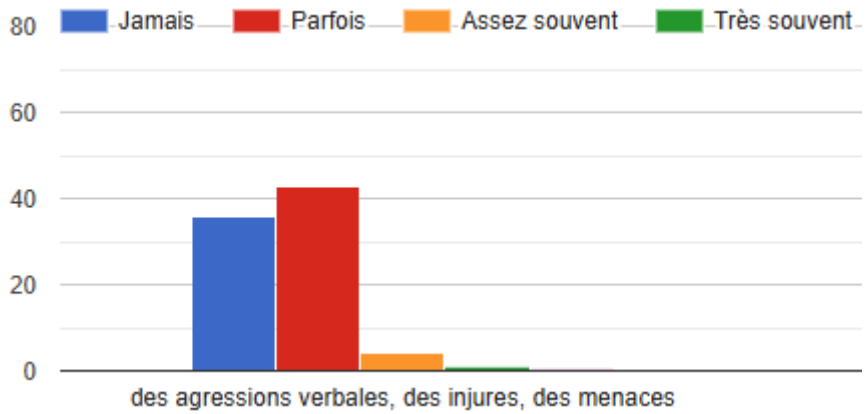
Une partie notable du personnel rapporte subir "Assez souvent", "Très souvent", ou "Tout le temps" des symptômes tels que (en pourcentage):



6/ Climat relationnel

- Exposition aux agressions verbales (et plus rarement physiques) : venant d'élèves ou de parents, manque de cadre et de soutien.
- Situations conflictuelles : sentiment de ne pas être épaulé, impact sur la santé et la confiance des familles envers l'établissement.

Les répondants déclarent en majorité être exposés "Parfois" à des agressions verbales, injures ou menaces....



Les agressions physiques sont rares (7.1%) mais sont quand même à signaler.

Commentaires Difficultés et impacts personnels

Plusieurs témoignages évoquent le vécu de situations conflictuelles (agressivité d'élèves ou de parents, manque de cadre), le sentiment de ne pas être épaulé, et les conséquences négatives sur la santé et la confiance des familles envers l'établissement.

→ Ces éléments mettent en évidence un besoin accru de soutien et d'accompagnement dans la gestion des situations difficiles, ainsi que l'importance de préserver un climat relationnel serein au sein de l'établissement.

7-Sens du métier et cohérence avec les valeurs

- Conflit avec les valeurs personnelles : décisions ou pratiques perçues comme allant à l'encontre des valeurs proclamées (ex : enseignement catholique).

Un nombre notable de répondants constate des décisions et des pratiques allant "à l'encontre de [leurs] valeurs personnelles"(45.23%) , avec un commentaire soulignant la dissonance avec les valeurs proclamées par l'enseignement catholique.

- Difficulté à exercer le métier tel que conçu : perte de sens, démotivation, décalage entre valeurs affichées et réalité du terrain. Une partie du personnel ne se sent pas capable d'exercer son métier tel qu'il le conçoit (35.71%)

Commentaires Cohérence avec les valeurs de l'établissement
Un décalage est perçu entre les valeurs affichées par l'enseignement catholique (bienveillance, respect, aide aux plus démunis) et certaines pratiques internes, ce qui génère une perte de sens et de motivation.

→ Ces points mettent en lumière l'intérêt de veiller à une plus grande cohérence entre le discours institutionnel, les pratiques quotidiennes et les valeurs portées par l'établissement, afin de renforcer le sens et l'engagement de chacun.

III/Préconisations

Sur la base des axes d'améliorations identifiés, les préconisations suivantes pourraient être envisagées :

1. Charge de travail

- Mettre en place un tableau de répartition des tâches transparent et révisable en conseil d'équipe, permettant à chacun de visualiser et d'ajuster sa charge de travail.
- Organiser une réunion semestrielle pour recueillir les retours sur la charge de travail et réajuster si besoin.

2. Équilibre vie professionnelle/vie personnelle

- Proposer des plages horaires fixes sans réunions après 19h.
- Mettre à disposition un planning partagé pour anticiper les périodes de forte activité et permettre une meilleure organisation personnelle.

3. Reconnaissance

- Mettre en place un « Mur des initiatives » dans la salle du personnel ou de convivialité pour valoriser les initiatives et réussites de chacun.
- Instaurer des remerciements personnalisés lors des réunions de fin de période.

4. Conditions de travail

- Planifier des interventions plus régulières ou réorganisées pour le nettoyage et l'entretien des locaux.
- Installer des panneaux acoustiques dans les salles bruyantes et renouveler le mobilier usé (tables, armoires, chaises ergonomiques).

5. Perspectives professionnelles

- Organiser des ateliers de découverte de nouveaux outils pédagogiques ou de gestion de classe.
- Créer une fiche de recueil des besoins individuels en formation.

6. Relations hiérarchiques

- Mettre en place une boîte à idées ou un formulaire anonyme pour remonter les difficultés ou suggestions.
- Proposer des actions, une sensibilisation à la communication bienveillante pour les membres de la direction et le personnel, ainsi qu'aux professeurs.

7. Santé et prévention

- Afficher les contacts d'un service d'écoute psychologique externe.
- Organiser des ateliers de gestion du stress (sophrologie, relaxation, etc.) sur le temps de pause.

8. Soutien en cas d'incidents

- Rappeler et afficher le protocole à suivre en cas d'incident avec un élève ou un parent.
- Prévoir un référent « soutien » désigné pour accompagner les collègues concernés.

9. Alignement des valeurs

- Organiser un séminaire annuel sur les valeurs de l'établissement, avec ateliers de réflexion collective.
- Afficher dans les espaces communs une charte des valeurs co-construite avec l'équipe.

10. Conception du métier

- Créer un temps d'échange trimestriel où chacun peut exprimer ses attentes et ses difficultés professionnelles.
- Mettre en place des groupes de travail sur l'adaptation des pratiques pédagogiques.

11. Dialogue sur la QVT

- Lancer un groupe de travail « Qualité de Vie au Travail » ouvert à tous les volontaires, avec restitution régulière des avancées.
- Proposer un questionnaire annuel sur la QVT pour recueillir les besoins et priorités du personnel.

Conclusion générale du rapport d'enquête

L'enquête menée auprès du personnel de l'établissement offre une vision à la fois claire et nuancée du bien-être au travail. Elle met en lumière des points forts solides, tout en identifiant des axes d'amélioration qui méritent une attention particulière.

Parmi les aspects positifs, on relève :

-l'intérêt et la diversité des tâches,

-le sentiment d'utilité et de fierté lié au travail accompli,

-la qualité des relations entre collègues,

-ainsi que des conditions matérielles globalement jugées satisfaisantes par une majorité.

Cependant, l'analyse des réponses fait également ressortir plusieurs fragilités :

-une charge de travail conséquente, souvent accentuée par un manque de personnel,

-des difficultés à préserver un équilibre satisfaisant entre vie professionnelle et vie personnelle,

-des attentes fortes en matière de reconnaissance, de valorisation et de perspectives d'évolution ou de formation,

-des relations hiérarchiques qui pourraient gagner en fluidité, en communication et en soutien,

-des marges de progression concernant l'environnement matériel et l'ergonomie des espaces,

-un climat relationnel parfois mis à l'épreuve par des situations conflictuelles ou des agressions verbales,

-enfin, un souhait exprimé de voir une plus grande cohérence entre les valeurs affichées par l'établissement et les pratiques vécues au quotidien.