



Expertise Libre CSE France Médias Monde Etude quantitative

***Synthèse des résultats du questionnaire adressé aux personnels de FRANCE 24
A destination des membres du CSE de FMM***

09 Septembre 2022

ETHOS EXPERTISE - 119 Boulevard de Stalingrad - 69100 Villeurbanne (siège)
09 54 25 57 56 - www.ethos-expertise.fr

Expert agréé par le ministère du Travail / Organisme de formation déclaré et habilité DIRECCTE ARA / Référencé RPS CARSAT - SIRET : 794 512 293 00034

Propos introductifs et caractéristiques des répondants ⁽¹⁾

- ➔ Ce document de synthèse présente **les résultats de l'enquête par questionnaire** qui a été menée auprès du personnel de France 24 dans le cadre de **l'expertise libre voulue par les représentants du personnel du CSE de France Médias Monde** :
- ✎ La passation du questionnaire a eu lieu entre le 7 juin et le 1 juillet 2022.
 - ✎ Au total, sur un effectif de **717 répondants potentiels**, **226 salariés ont répondu** en ligne, via notre extranet numérique.
 - ✎ Le **taux de retour global de l'enquête par questionnaire est de 31,5%**.
 - ✎ Si le personnel de la rédaction représente **plus des trois quarts des répondants**, quelques spécificités sont également à noter concernant les caractéristiques des répondants :
 - 💬 **18,5%** déclarent ne pas appartenir à la Rédaction (dont 13% à la DTSI) contre **81,5%** à la Rédaction (dont 67% à la Rédaction Broadcast) ;
 - 💬 **36%** déclarent appartenir à la catégorie « Transverse » contre **64%** aux chaînes (dont 30% à la Chaîne Francophone) ;
 - 💬 **21% sont pigistes / intermittents ou en CDD** et **79% sont en CDI**.
 - 💬 **20%** des répondants ne travaillent pas en cycle, **40% des répondants travaillent en cycle non fixe**, et le nombre de répondants pour les cycles « Matinale », « Journée » et « Soirée » est relativement proche (entre **8 et 15%** selon les cycles).

Propos introductifs et caractéristiques des répondants (2)

 **Les métiers de la rédaction** les plus représentés au sein de la population des répondants sont :

- ✓ Les responsables d'édition / Chefs d'édition / Responsables de rubrique : **15,5%** ;
- ✓ Les rédacteurs (deskeurs) : **15%** ;
- ✓ Les rédacteurs en chef / Rédacteurs en chef adjoint / Assistants Rédacteur en chef : **10%** ;
- ✓ Les journalistes spécialisés : **9%** ;
- ✓ Les assistants d'édition : **8%** ;
- ✓ Les présentateurs : **6%** ;

 **Nous présentons, dans les tableaux de la page suivante, la ventilation des répondants pour différentes catégories, ainsi que le taux de retour pour certaines d'entre-elles, sans pouvoir être exhaustifs cependant :**

-  Soit parce que le nombre de répondants par catégorie est trop faible dans certains cas ;
-  Soit parce que les catégories dont nous disposons dans le fichier du personnel ne correspondent pas à celles utilisées dans le questionnaire.

 Par exemple, si le fichier du personnel distingue 23 personnes rattachées aux chaînes françaises et anglaises, cette modalité de réponse ne figurait pas dans le questionnaire. Nous ne pouvons pas savoir comment se sont éventuellement positionnées ces personnes si elles ont répondu.

Propos introductifs et caractéristiques des répondants ⁽³⁾

Statut	Répondants	Population mère	Taux de retour
CDI	178	485	36,7%
CDD	9	232	20,7%
Pigiste / intermittent	39		

Organisation du temps de travail	Répondants	Organisation du temps de travail	Répondants
Cycle « matinal »	27	Cycle « Nuit »	7
Cycle « Journée »	36	Cycle non fixe	90
Cycle « Soirée »	20	Hors cycle	46

Entité / Direction	Répondants	Population mère	Taux de retour
Chaîne Anglophone	41	117	35%
Chaîne Arabophone	35	134	26,1%
Chaîne Francophone	68	142	47,8%
Domaine métiers			
Rédaction Broadcast	152	511	29,7%
Rédaction Web	32	91	35,1%
DTSI	29	89	32,5%

Propos introductifs et caractéristiques des répondants ⁽⁴⁾

Métiers de la Rédaction	Répondants	Population mère	Taux de retour
Assistants d'édition	18	76	23,6%
Responsables d'édition / Chefs d'édition / Responsables de rubrique	35	84	41,6%
Présentateurs	13	34	38,2%
Rédacteurs en chef / Rédacteurs en chef adjoint / Assistants Rédacteur en chef	22	68	32,3%
Coordinateurs des échanges nationaux et internationaux	3	21	14,2%
Journalistes spécialisés	21	29	72,4%
Rédacteurs (deskeurs)	34	161	21,1%
Chroniqueurs	9	54	16,6%
Grand reporter / Reporter / JRI	7	29	24,1%
Documentalistes TV	5	9	55,5%
Service Invités	5	22	22,7%
Secrétaires de rédaction multimedia	6	15	40%
Autres postes de rédaction	6	13	46,1%
TOTAL rédaction	184	615	29,9

Propos introductifs et caractéristiques des répondants (5)

→ En ce qui concerne le questionnaire, celui-ci a été construit :

- ✎ En référence aux grandes familles de risques psychosociaux définies par le collège d'expertise sur les RPS (l'intensité du travail ; les exigences émotionnelles ; l'autonomie au travail ; les rapports sociaux au travail ; les conflits de valeur ; l'insécurité des situations de travail)...
- ✎ ...Et à l'issue de différents entretiens exploratoires que nous avons menés préalablement avec les représentants du personnel du CSE, les représentants de la direction de France 24 et des représentants des métiers de la rédaction et du planning, afin de mieux comprendre et identifier les particularités de l'organisation des cycles de travail et certaines particularités des métiers de la rédaction à France 24.

→ Notre synthèse des résultats :

- ✎ Reprend et enrichit les différentes catégories de risques psychosociaux et celles qui portent sur le travail en horaires atypiques. Ce sont des indicateurs socio-organisationnels empiriquement pertinents pour évaluer l'état de dégradation, ou à l'inverse de préservation, des conditions de travail des salariés.
- ✎ Est composée :
 - 💬 Dans un premier temps, des constats relatifs aux facteurs organisationnels de risque ;
 - 💬 Dans un second temps, d'un état des lieux relatif à la « santé au travail » des répondants qui est davantage axé sur les symptômes exprimés par les salariés et leurs liens présumés avec le travail.

Propos introductifs et caractéristiques des répondants (6)

- La présentation des résultats montre **deux niveaux d'exploitation des données statistiques**. Nous distinguons **l'analyse des données globales** (périmètre général de France 24) de **l'analyse de données ventilées selon différentes variables** (sexe, âge, ancienneté, entité, domaine professionnel, métiers, etc.). Cette distinction permet de gagner en finesse d'analyse dans l'identification des facteurs de RPS par « sous-population ».
- ✎ Dans les ventilations par catégorie, certains résultats doivent être interprétés avec précaution du fait du faible nombre de répondants (exemple : administratifs ; coordinateurs échanges ; service invités).
- **Nous attirons, enfin, l'attention du lecteur sur les angles morts de toute approche quantitative :**
- ✎ Les tris, tout particulièrement les tris croisés, peuvent toujours être multipliés à l'envi pour affiner la cartographie des RPS. Nous avons focalisé notre présentation sur les résultats les plus significatifs.
 - ✎ Dans tous les cas, **l'approche par questionnaire n'a pas vocation à se substituer à un diagnostic approfondi reposant sur des entretiens individuels qui permet d'appréhender, avec finesse, la réalité de l'organisation du travail** au prisme des pratiques professionnelles ; diagnostic seul à même de comprendre au plus près la réalité du travail des salariés, des métiers et des risques professionnels. Ce sera l'objectif de la seconde phase de l'expertise.
 - ✎ En attendant, la présente étude quantitative vise à répondre à l'objectif de production d'une **cartographie des RPS**. Les commentaires apportés aux tableaux, qui sont présentés dans ce document, offrent une première grille de lecture des résultats et présentent les résultats les plus significatifs. Ces derniers pourront faire l'objet d'échanges plus détaillés **lors d'une réunion de présentation dont la date doit être fixée.**

Propos introductifs et caractéristiques des répondants (7)

→ *Nota Bene* :

-  Les % indiqués dans les tableaux détaillant les résultats par catégorie professionnelle sont toujours relatifs aux 100% des répondants de chaque catégorie professionnelle. Le symbole **~X** correspond à la moyenne (population globale des répondants).

-  Pour éviter d'alourdir le texte et les tableaux, nous avons utilisé les sigles suivants :
 -  **CAN** pour Chaîne Anglophone ;
 -  **CAR** pour Chaîne Arabophone ;
 -  **CFR** pour Chaîne francophone ;
 -  **Trans** pour Transverse ;
 -  **RedB** pour Rédaction Broadcast ;
 -  **RedW** pour Rédaction Web ;
 -  **DTSI** pour DTSI ;
 -  **Plan** pour Planification ;
 -  **Ad** pour Administratifs.

-  Pour des raisons déontologiques et dans la mesure où les effectifs de certaines catégories de métier sont trop faibles, nous n'avons pas ventilé les résultats relatifs aux symptômes ressentis en lien avec le travail par métier de la rédaction ; cela afin de garantir l'anonymat et la confidentialité de données qui demeurent sensibles.



Les facteurs organisationnels



L'intensité du rythme de travail

Le rythme de travail (1)

En ce qui concerne **l'intensité du rythme de travail**, ceux qui répondent travailler à un rythme faible ou normal sont très peu nombreux (9,1%). **Dans la presque totalité des cas** en effet, les répondants reconnaissent travailler à **un rythme intense** et trois principaux facteurs d'intensification se distinguent nettement :

💬 **Le travail à flux tendu** (ne pas pouvoir souffler ou s'interrompre si besoin) : **28,2%** ;

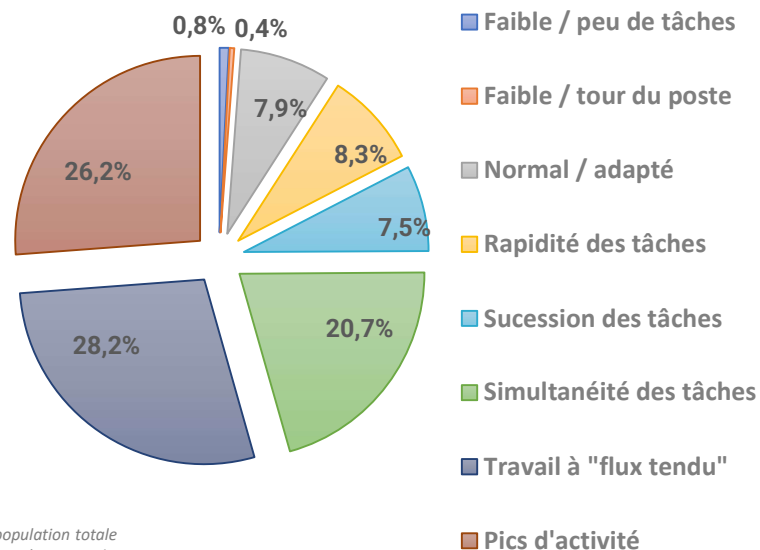
💬 **La dépendance aux pics d'activité** : **26,2%** ;

💬 **La réalisation de tâches en simultanée** : **20,7%**.

✎ Comme le montrent les tableaux de la page suivante, les personnels sont égaux face à l'intensité du rythme de travail : **ceux qui appartiennent à la catégorie « transverse », DTSI, Plan et Ad, sont autant exposés que ceux travaillant à la Rédaction.**

✎ A ce sujet, le tableau comparatif entre ceux qui n'ont pas de cycle fixe et ceux qui ne travaillent pas en cycle est éclairant et constitue une bonne illustration de la **généralisation de la problématique de l'intensité du rythme de travail** au périmètre de F24.

L'INTENSITÉ DU RYTHME DE TRAVAIL ET SES RAISONS
EXPRIMÉES
(POPULATION TOTALE)



Sur la population totale de répondants. En %

Le rythme de travail (2)

	Rythme faible	Rythme normal	Rapidité des tâches	Enchaînement des tâches	Simultanéité des tâches	Travail à flux tendu	Pics d'activité
RedB	2%	5%	9%	8%	22%	31%	23%
RedW		9%	9%	4%	19%	28%	31%
DTSI		17%	3%	7%	21%	14%	38%
Plan			10%		10%	70%	10%
Ad				33%	33%		33%

	Rythme faible	Rythme normal	Rapidité des tâches	Enchaînement des tâches	Simultanéité des tâches	Travail à flux tendu	Pics d'activité
Cycle non fixe	1%	8%	9%	5%	15%	30%	31%
Sans cycle	2%	13%	6%	4%	24%	28%	23%
Chaînes	2%	6%	12%	7%	19%	28%	26%
Transverse		9%	2%	9%	24%	30%	26%

La charge de travail ressentie

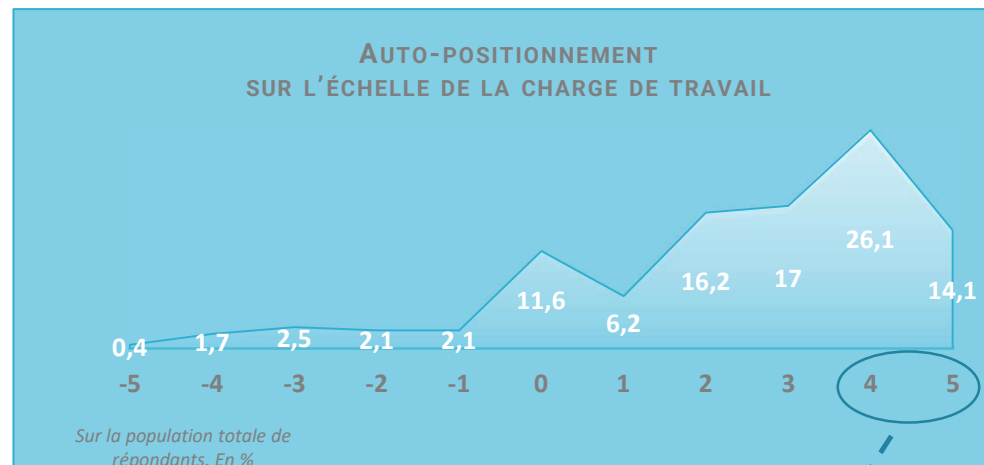
→ **L'auto-positionnement sur l'échelle de la charge de travail** montre **3 sous-populations** homogènes, comme le décrit le graphique ci-contre. La charge de travail ressentie varie mais une sous-population domine :

✎ Une sous-population étalée qui compte **moins de 10% de répondants** déclarant une faible charge de travail (-5 à -1).

✎ Une sous-population dont la charge de travail est tendanciellement normale ou adaptée aux moyens **(0 à 1) : 17,8%**.

✎ Une sous-population dont la charge de travail tend à être en écart par rapport aux moyens **(2 à 5) : 73,4%**.

💬 **La surcharge de travail constitue un facteur de RPS pour presque trois quarts des répondants dont presque la moitié se positionne en 4 ou 5 (40,2%). Il s'agit d'un « score » défavorable à la santé de salariés, que nous avons rarement l'occasion d'observer dans les enquêtes de ce type.**



DES SOUS-POPULATIONS PLUS IMPACTÉES

90% Planification et **43% Rédaction Broadcast**

43% des CDI (contre 23% des pigistes)

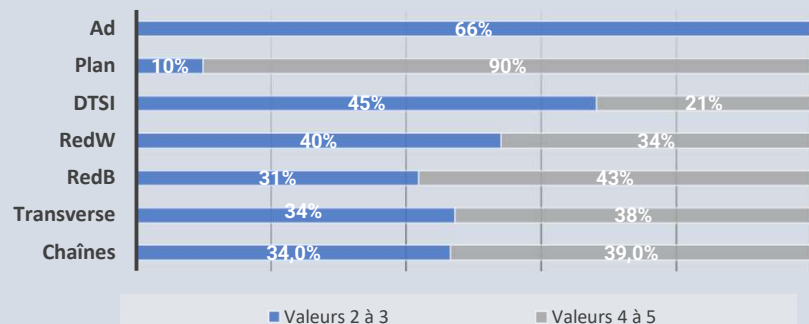
61% cycle journée, 48% cycle matinal, 40% cycle soirée (contre 14% cycle nuit)

34% cycle non fixe et 33% sans cycle

22% assistant d'édition, **60% responsable d'édition**, 38% présentateur, **63% rédacteur en chef**, 33% journaliste spécialisé, 17% rédacteur (deskeur), **42% grand reporter etc.**,

50% secrétaire de rédaction multi, **60% service invités**

L'AUTO-POSITIONNEMENT SUR L'ÉCHELLE DE LA CHARGE (% PAR CATÉGORIE)



La nature de la charge de travail

→ Parmi les différents facteurs pouvant être à l'origine d'une charge de travail importante, trois se détachent de l'ensemble alors que d'autres sont beaucoup moins représentés, et que seulement 5,9% de personnes se disent non concernés par la question :

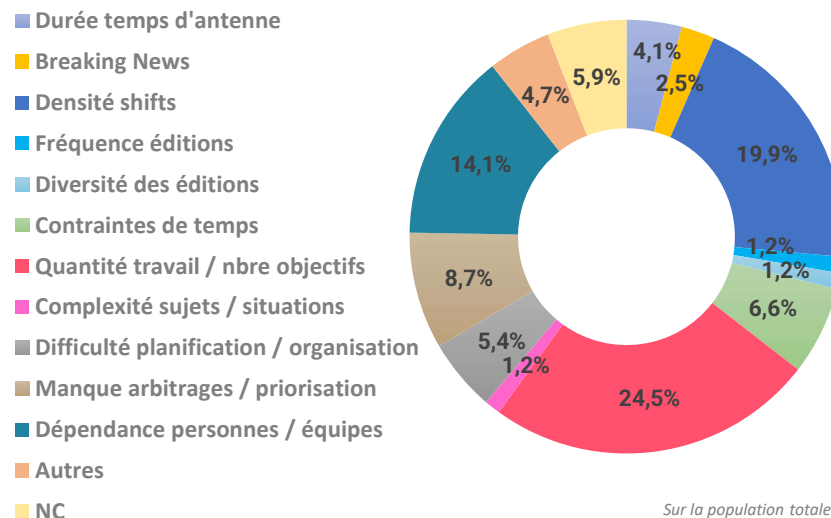
✎ La quantité de travail à fournir et/ou le nombre d'objectifs à atteindre concerne 24,5% des répondants.

✎ La densité des shifts pour 19,9% des répondants.

✎ La dépendance de l'activité à d'autres personnes et/ou équipes pour 14,1% des répondants.

✎ Ce sont le manque d'arbitrages et de priorisation de la hiérarchie (8,7%), les contraintes de temps (6,6%) et la difficulté à planifier ou à organiser le travail (5,4%) qui sont ensuite mis en avant.

UNE CHARGE DE TRAVAIL DONT L'IMPORTANCE EST LIÉE A...(POPULATION TOTALE)



Sur la population totale de répondants. En %

Quantité de travail...

40% Plan

24% RedB

21% RedW

17% DTSI

Densité des shifts

20% RedB

31% RedW

17% DTSI

La dépendance aux personnes / équipes

66% Ad

40% Plan

31% DTSI

10% RedB

Travail invisible et/ou en temps masqués ⁽¹⁾

→ **Réaliser des tâches ou des activités qui ne sont pas visibles, reconnues ou qui sont accomplies « en temps masqués »** est bien une réalité vécue par le personnel de France 24. Les résultats sont sans équivoque sur ce point, puisque les situations de travail de ce type concernent **près de 80%** des répondants (**76,4%**).

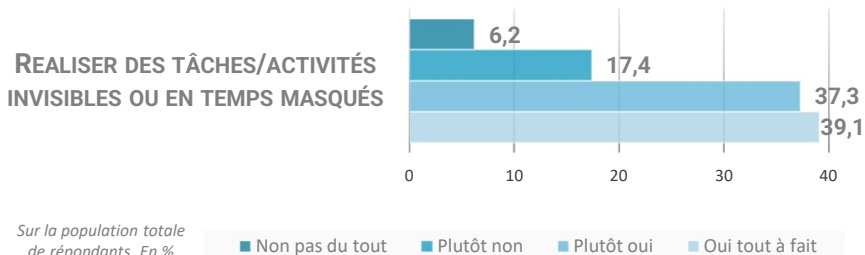
→ De manière plus précise, il apparaît que parmi **les différentes activités invisibles auxquelles il peut être consacré le plus de temps**, figurent en tête :

✎ **Les tâches éditoriales (préparation, travail de fond, lecture, recherche/approfondissement de sujets, production de contenu, publications sur les réseaux sociaux, etc.)** pour presque la moitié des répondants (**44,8%**).

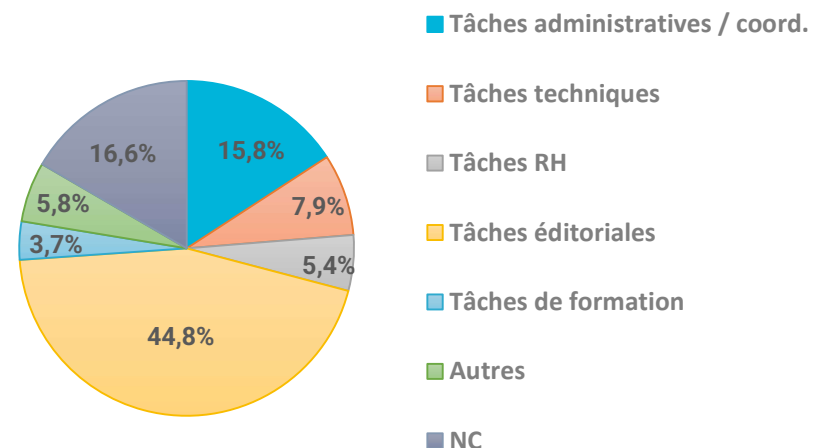
✎ **Les tâches administratives et/ou de coordination (suivi, reporting, prise de contact, réponse aux mails, etc.)** pour **15,8%**.

✎ Dans une moindre mesure, **les tâches techniques (problèmes informatiques, logiciels, outils de travail, etc.)** dans une moindre mesure : **7,9%**.

REALISER DES TÂCHES/ACTIVITÉS INVISIBLES OU EN TEMPS MASQUÉS

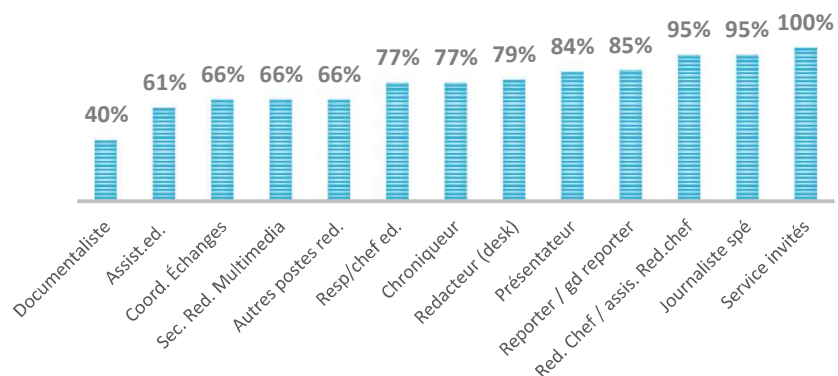


LE TRAVAIL INVISIBLE PAR TYPE DE TÂCHES (POPULATION TOTALE)

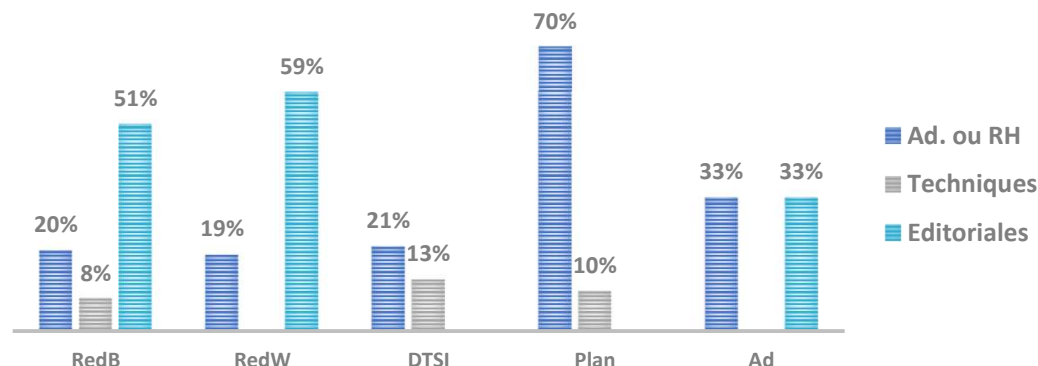


Travail invisible et/ou en temps masqués (2)

Travail en temps masqués
(% par catégorie métiers rédaction)



Le travail invisible par type de tâches
(% par catégorie)



Certaines spécificités ressortent :

- La **DTSI** serait moins impactée par le travail en temps masqués : **48%** des répondants déclarent, en effet, ne pas être concernés. A l'inverse, **Plan** le serait à 90%, **RedW** à 81%, **RedB** à 79% et **Ad** à 66%.
- De même, les personnes travaillant en **cycle journée** (88%) et en **cycle de nuit** (85%) seraient légèrement plus exposées que les **cycles soirée** (80%) et **matinale** (74%). **Les répondants qui ne travaillent pas en cycle** sont tout autant exposés au travail invisible (**78%**).
- Certains métiers de la rédaction sont plus exposés que d'autres à ces situations de travail : **services invités** (100%) ; **journalistes spécialisés, rédacteurs en chef / adjoint / assistant** (95%), **reporter** (85%), **présentateur** (84%).
- Dans au moins la moitié des cas des catégories concernées, les tâches invisibles relèvent du domaine éditorial. **La rédaction Broadcast** est davantage concernée par des tâches diversifiées (administratives, éditoriales, techniques), alors que **la rédaction Web** elle ne recense pas de tâches techniques. Le **service planification** est concerné par les tâches administratives et RH (70%), ainsi que **la DTSI** (21%).

Shift et rythme de travail ⁽¹⁾

Questionner la manière dont sont organisés, et/ou dont se déroulent, les shifts permet d'appréhender, de manière plus précise, le rythme de travail des personnels de la Rédaction. Selon les questions posées, deux tendances se dégagent :

Une tendance où les points de vue des répondants sont relativement partagés :

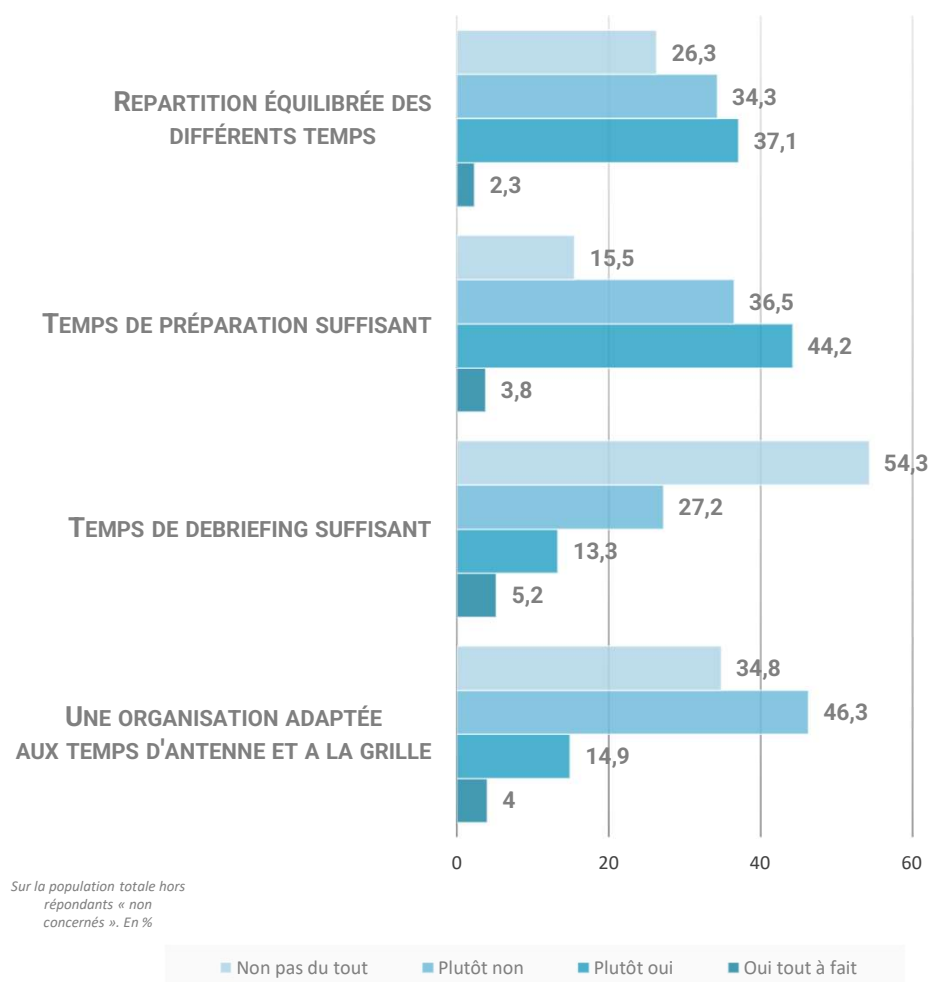
La répartition des différents temps (préparation, antenne, debriefing) même si dans la majorité des cas les répondants estiment que cette répartition n'est pas équilibrée (60,6%)

L'adaptation du temps de préparation même si ce temps est, dans la majorité des cas, estimé insuffisant (52%).

Une tendance où les répondants considèrent dans la presque totalité des cas que :

Le temps de debriefing n'est pas suffisant (81,5%).

L'organisation mise en œuvre pour chaque shift n'est pas adaptée aux besoins des temps d'antenne et de la grille des programmes (81,1%).



Shift et rythme de travail (2)

Une répartition équilibrée des différents temps du shifts ?	Oui X = 39,4%	Non X = 60,6%	Un temps de préparation suffisant ?	Oui X = 48%	Non X = 52%	Une organisation des shifts adaptée ?	Oui X = 18,9%	Non X = 81,1%
CAN	39%	61%	CDI	45%	55%	CAN	19%	81%
CAR	34%	66%	Pigiste/interm.	68%	32%	CAR	17%	83%
CFR	37%	63%	C Matinale	41%	59%	CFR	10%	90%
Trans	47%	53%	C Journée	38%	62%	Transverse	26%	74%
RedB	39%	61%	C Soirée	68%	32%	RedB	17%	83%
RedW	19%	81%	C Nuit	57%	43%	RedW		100%
CDI	36%	64%	C non fixe	47%	53%	CDI	17%	83%
Pigiste/interm.	61%	39%	Assistant ed.	72%	28%	CDD		100%
C Matinale	44%	56%	Présentateur	38%	62%	Pigiste/interm.	27%	73%
C Journée	29%	71%	Red chef/assist	26%	74%	C Matinale	18%	82%
C Soirée	47%	53%	Rédacteur (desk)	36%	64%	C Journée	14%	86%
C Nuit	57%	43%	Reporter		100%	C Soirée	20%	80%
C non fixe	33%	67%	Service invités		100%	C Nuit	20%	80%
Assistant ed.	83%	17%				C non fixe	16%	84%
Resp/chef ed.	27%	73%				Assistant ed.	28%	72%
Redac.chef/assist.	16%	84%				Resp.ed / chef ed.	12%	88%
Journaliste spé	26%	74%				Présentateur	17%	83%
Rédacteur (desk)	28%	72%				Red.chef / assist.	10%	90%
Reporter		100%				Journaliste spé	5%	95%
						Rédacteur (desk)	18%	82%
						Chroniqueur	22%	78%
						Reporter	20%	80%
						Documentaliste		100%
						Secrétaire redac multi		100%
						Service invités	20%	80%

→ Sur les sujets en question, certaines catégories :

- Peuvent être amenées à répondre plus favorablement que d'autres : **transverse ; pigiste ; cycles de nuit et soirée ; assistants d'édition.**
- Peuvent être amenées à répondre plus défavorablement que d'autres: **Rédaction Web ; cycle journée ; responsable d'édition / chef d'édition ; Rédacteur en chef / assistant rédacteur en chef ; Reporter ; Journalistes spécialisés.**

Les moyens humains et les leviers de régulation disponibles ⁽¹⁾

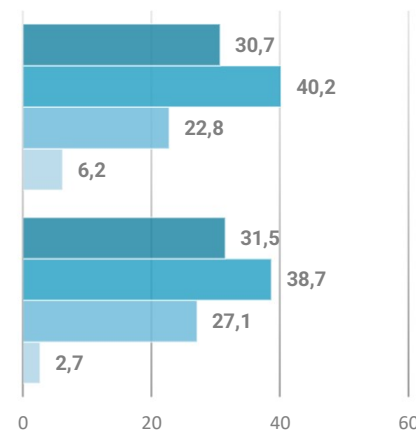
→ Le rythme de travail dépend également des « moyens humains » permettant de faire face à l'activité, c'est-à-dire des effectifs disponibles pour réaliser le travail et absorber la charge de travail, ou encore des marges de manœuvre existantes. **Plusieurs indicateurs conduisent, sur ces différents points, à prendre la mesure de situations de travail constitutives de RPS pour le personnel de France 24 :**

✎ **Être suffisamment nombreux dans son équipe pour accomplir le travail.** Ce n'est pas le cas pour plus des deux tiers des répondants (70,9%).

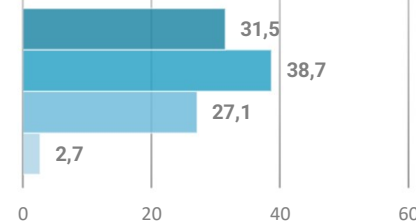
✎ **L'existence de leviers pour réguler la charge de travail (rediffusion, ressources supplémentaires, etc.).** Ils sont aussi nombreux (70,2%) à considérer que ces leviers n'existent pas.

✎ **Occuper une autre fonction que celle pour laquelle on a été embauché(e).** Un peu moins de la moitié des répondants n'est pas concernée (43,2%), ce qui représente une proportion importante de répondants (**près de 60%**) ayant *in fine* occupé, au cours de l'année passée, une autre fonction dont près de 30% entre 21 fois et plus de 60 fois.

EQUIPE SUFFISAMMENT NOMBREUSE
POUR ACCOMPLIR LE TRAVAIL



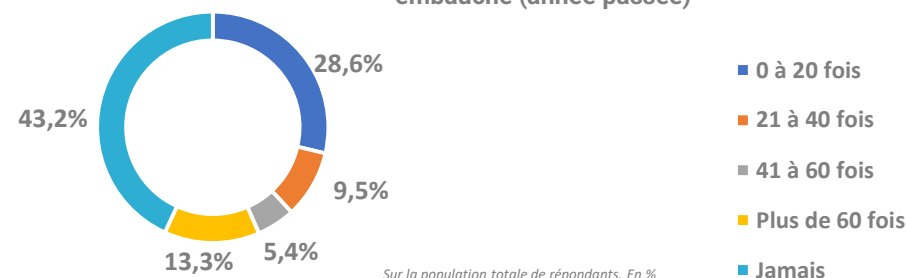
DES LEVIERS POUR RÉGULER LA CHARGE
DE TRAVAIL



Sur la population totale de
répondants hors « non
concernés ». En %

■ Non pas du tout ■ Plutôt non ■ Plutôt oui ■ Oui tout à fait

Avoir occupé une autre fonction que celle pour laquelle on a été
embauché (année passée)



Sur la population totale de répondants. En %

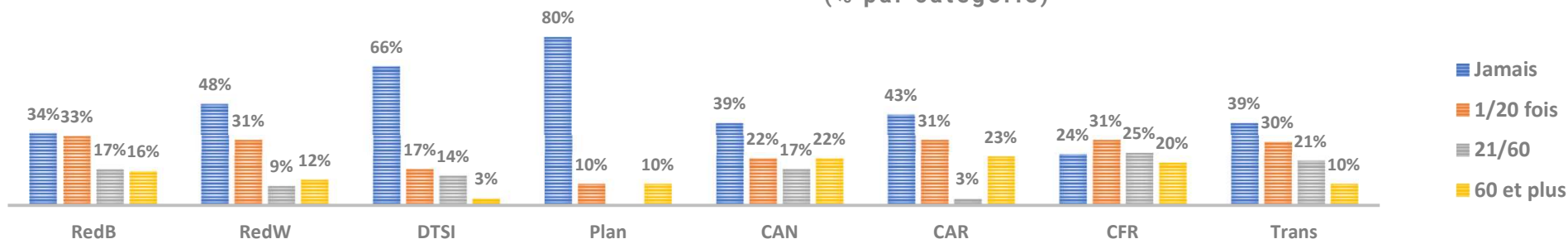
Les moyens humains et les leviers de régulation disponibles (2)

Nous sommes suffisamment nombreux dans mon équipe...

Oui	Non		Oui	Non
100% Ad 51% DTSI	90% Plan 81% RedW 74% RedB		54% DTSI	74% RedB
42% pigiste	100% CDD 72% CDI	Des leviers pour réguler la charge de travail...	42% pigiste	70% RedW
30% cycle soirée 30% cycle non fixe	81% cycle matinale 83% cycle journée		30% cycle soirée	80% Plan
38% assistant édition 66% coordinateur échanges 33% chroniqueur 40% service invités	80% resp/chef ed. et rédac. Chef/assist. 85% reporter 80% documentaliste TV 100% secrétaire réd mumlti		30% cycle non fixe	100% CDD
			38% assistant édition	73% CDI 100% cycle nuit 80% cycle journée 79% cycle soirée
			66% coordinateur échanges	
			33% chroniqueur	84% présentateur 80% rédac. Chef/assist. 90% journaliste spécialisé 77% rédacteur (desk) 83% reporter 80% documentaliste TV et service invités
			40% service invités	

Les moyens humains et les leviers de régulation disponibles ⁽³⁾

Avoir occupé une autre fonction en nombre de fois
(% par catégorie)



→ Le nombre de répondants déclarant avoir occupé « une autre fonction » (toutes nombres de fois confondues) est plus important chez **les cycles soirée (70%) et nuit (85%)**, par rapport aux cycles journée (44%) et matinale (66%).

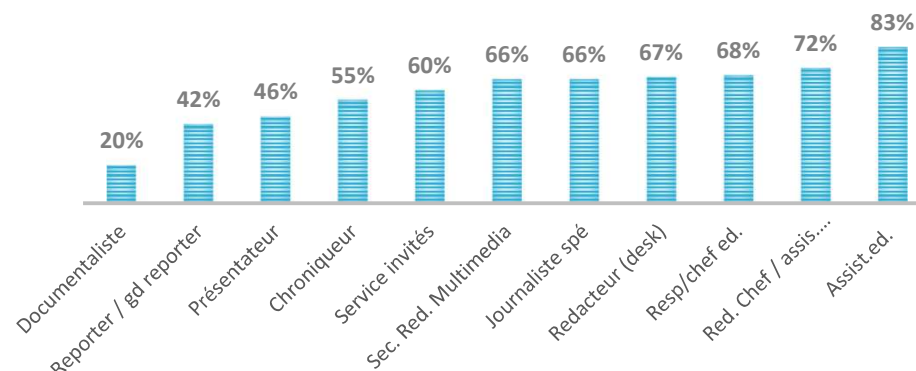
→ Les répondants n'ayant jamais occupé « une autre fonction » sont plus nombreux à Plan (80%), DTSI (66%).

→ **RedB** compte le plus grand nombre de répondants ayant occupé « une autre fonction » (66%), de même que les chaînes francophone (76%), anglophone (61%) et équipes transverses (61%).

→ Les répondants déclarant le plus grand nombre de fois (21/60 et 60 et plus) appartiennent aux mêmes catégories : **RedB (33%) ; CAN (39%) ; CFR (45%) ; Trans (31%)**.

→ Parmi les métiers de la rédaction qui seraient les plus exposés à ces situations de travail : **assistants d'édition (83%) ; rédacteurs en chef et assistants rédacteurs en chef (72%), responsable/chef édition (68%) ou encore rédacteur (desk), etc.**

Avoir occupé une autre fonction (hors jamais)
(% par catégorie métiers rédaction)





Les exigences et la densité du travail

La charge qualitative de travail ⁽¹⁾ : concentration, coordination et interruptions

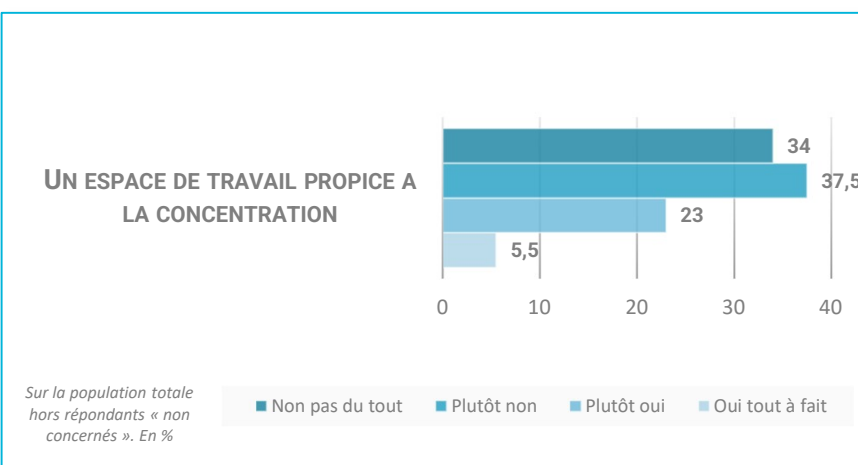
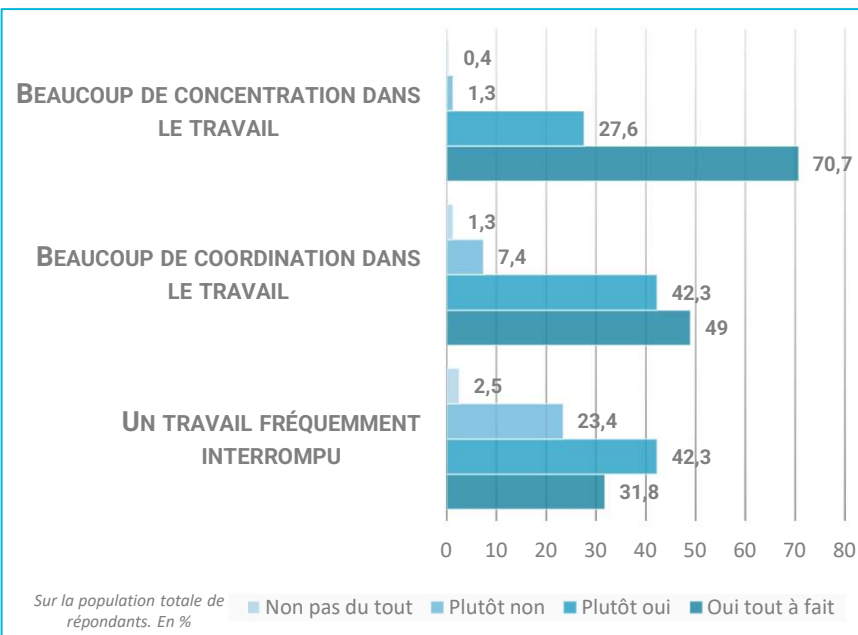
➔ Mesurer la charge de travail implique de prendre en compte sa dimension qualitative et **tout particulièrement le degré de complexité/variabilité des situations de travail vécues par les personnels.**

✎ Plusieurs indicateurs relatifs **aux exigences et aux contraintes rencontrées au poste de travail** permettent ainsi d'évaluer l'importance de cette charge qualitative : **le niveau de concentration ; les besoins de coordination et les interruptions de tâches ; la gestion des urgences, des imprévus et des priorités ; l'environnement de travail et les possibilités de « souffler », etc.**

➔ Dans le cas présent, la population des répondants tend à cumuler les **facteurs de risques organisationnels** sans que d'ailleurs l'organisation soit **adaptée en conséquence** (espace de travail ; possibilités d'interruption) : les résultats font apparaître des situations de travail aux contraintes multiples et vécues de manière répétée. **C'est bien le caractère cumulé de ces situations vécues, rarement observé dans les enquêtes de ce type, qui témoigne de l'existence d'un contexte psychosocial exposant pour les personnels de France 24 :**

✎ Dans la quasi-totalité des cas, les répondants **accomplissent des activités qui nécessitent beaucoup de concentration (98,3%)** et **beaucoup de coordination (91,3%)**. Or l'organisation matérielle du travail ne semble pas adaptée à ces exigences du travail, puisque **l'espace de travail n'est pas propice à la concentration** pour presque trois quarts des répondants (71,5%).

✎ Même s'ils sont moins nombreux, les répondants déclarant que **leur travail est fréquemment interrompu** demeurent en proportion toujours aussi importante (74,1%).



La charge qualitative de travail ⁽²⁾ : gestion de l'urgence, des priorités et des imprévus

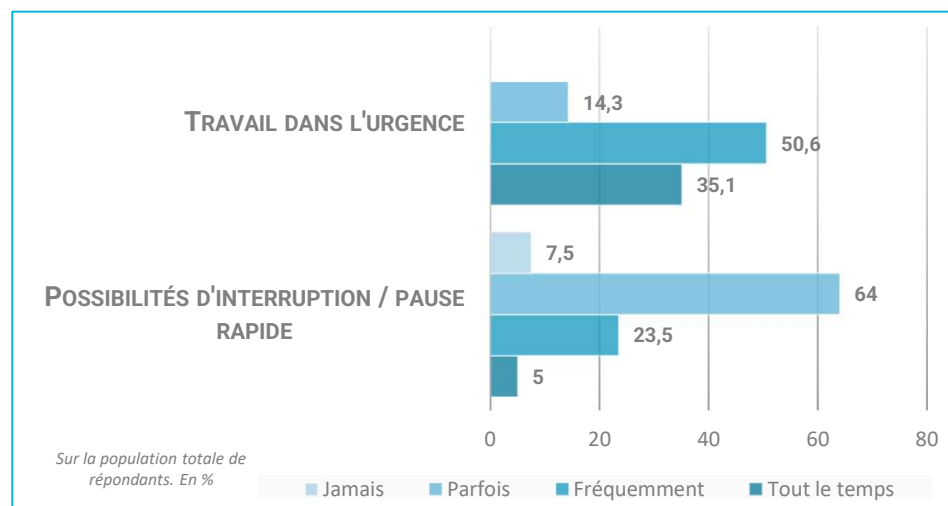
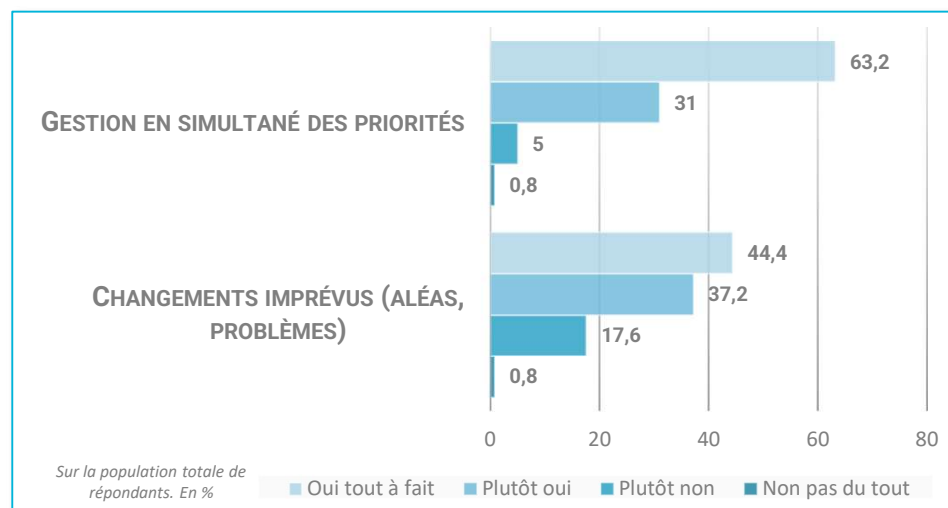
✎ Dans la quasi-totalité des cas, les répondants doivent **gérer en simultané des priorités (94,2%)**, et **leur travail connaît des changements imprévus** (aléas, problèmes, etc.) (81,6%).

✎ De même, ils sont amenés, de façon régulière, **à travailler dans l'urgence** (85,7%) :

💬 100% des assistants édition, présentateurs, coordinateurs échanges et reporters font partie des répondants aux modalités « fréquemment » ou « tout le temps ».

💬 35,1% répondent « tout le temps » soit **40% de RedB (contre 12% RedW) et 60% de Plan.**

✎ En contrepoint, **les possibilités de s'interrompre pour faire une pause rapide (besoins physiologiques, temps de respiration, café, etc.)** sont peu fréquentes voire inexistantes pour les trois quarts quasiment de la population des répondants (71,5%).



La charge qualitative de travail (3)

Un travail
fréquemment
interrompu...

Oui

100% Ad

100% Plan

85% cycle soirée

80% Resp./Chef d'édition

86% rédacteur en
chef/assistant rédacteur en
chef

100% coordinateurs
échanges, documentalistes
TV et secrétaires rédaction
multimédia

Non

37% RedW

37% cycle matinal

44% Rédacteurs desk et
chroniqueurs

57% reporter

40% service invités

Un espace de
travail propice à
la
concentration...

Oui

30% CAN et Trans

44% RedW

53% DTSI

30% Plan

44% assistants édition

Non

100% Ad

88% Responsable / chef
d'édition

82% Rédacteurs desk

85% Reporter

100% service invités et
documentalistes TV

Parfois ou jamais

76% RedB
90% Plan
100% Ad

75% cycle journée
95% cycle soirée
71% cycle nuit
72% cycle non fixe

*Fréquemment ou
tout le temps*

41% DTSI

43% RedW

40% cycle matinale

80% documentaliste TV

88% assistant édition et
responsable / chef édition
81% rédacteur chef / assistant
chef

71% reporter
83% secrétaire rédaction
multimédia et service invités

Des possibilités
d'interruption
(pause rapide)...

Oui

86% DTSI

100% Plan

100% assistant édition

91% responsable/chef
édition

95% rédacteur en chef /
assistant

100% cycle soirée

Non

37% RedW

32% rédacteur
desk

42% cycle nuit

Des
changements
imprévus...



L'équilibre des temps de vies personnelle / professionnelle

Les frontières avec le travail : travail à domicile, dépassement horaire, mise à disposition

Alors que les résultats relatifs aux thématiques précédentes montrent des tendances particulièrement homogènes chez les répondants, les résultats relatifs à l'équilibre des temps de vie personnelle/professionnelle font apparaître quant à eux **des points de vue plus différenciés au sein de la population**.

Le fait de travailler à domicile (en dehors de ses horaires de travail et en dehors du télétravail) est, dans plus de la majorité des cas (57,8%), une situation rare ou inexistante.

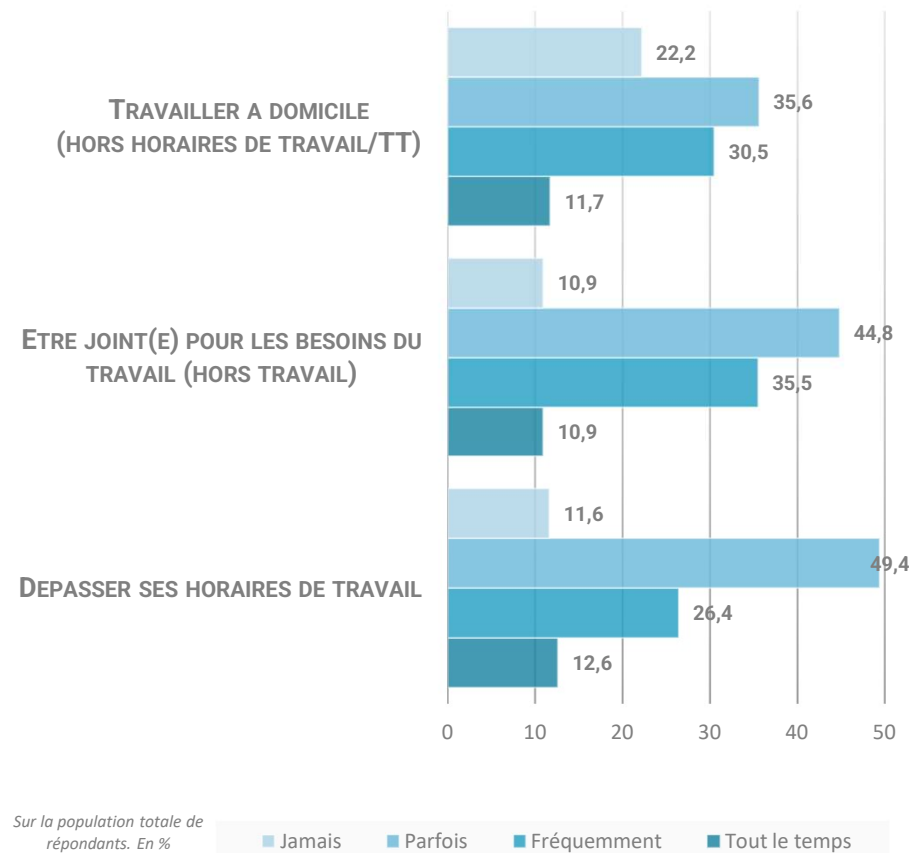
Cela reste cependant le cas, fréquemment ou tout le temps, pour 42,2% des répondants : ils **appartiennent alors moins à Trans (30%), à la DTSI (7%), à RedW (37%), qu'à RedB (50%) et à Plan (60%)**.

Être joint(e) pour les besoins du travail (en dehors du travail) est, également dans plus de la majorité des cas (55,7%), une situation rare ou inexistante.

Elle l'est de manière fréquente ou permanente pour 46,4% de la population : **RedW (25%), DTSI (31%), sont alors moins concernés que RedB (53%) et Plan (40%)**.

Dépasser ses horaires de travail (se rendre au travail plus tôt et/ou rester au-delà de ses horaires normales ou régulières) est une situation fréquente ou permanente pour moins de la majorité des répondants (40%) :

RedB (40%) et DTSI (20%) sont alors moins concernés que Plan (90%) et RedW (47%).



Les débordements sur la vie personnelle : engagements personnels, flexibilité, disponibilité familiale

La charge de travail affecte les engagements familiaux, sociaux et/ou domestiques de manière fréquente ou permanente pour 41,8%.

... CAR (57%), Trans (46%), RedB (49%) et Plan (50%) sont alors davantage concernés que CFR (41%) et CAN (32%), RedW (37%) et DTSI (27%).

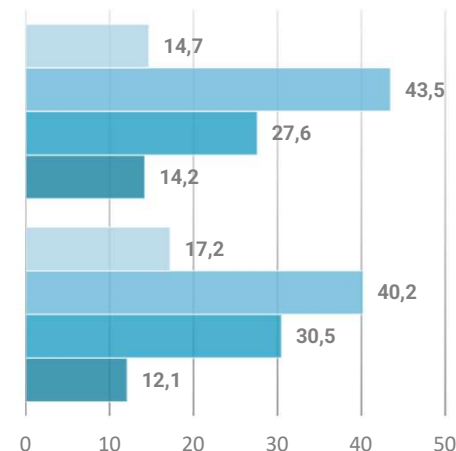
L'entourage se plaint du manque de disponibilité du fait des horaires de travail et/ou du temps consacré au travail pour 42,1% des répondants de manière fréquente ou permanente :

... CFR (50%), CAR (43%) et Trans (46%), RedB (51%), sont alors davantage concernés que CAN (36%), RedW (28%), Plan (40%), DTSI (20%).

En question de synthèse, *l'organisation de leur temps de travail offre des possibilités et/ou une flexibilité pour organiser la vie personnelle* à plus de la moitié des répondants (56,5%). Ce n'est donc pas le cas pour l'autre moitié de la population :

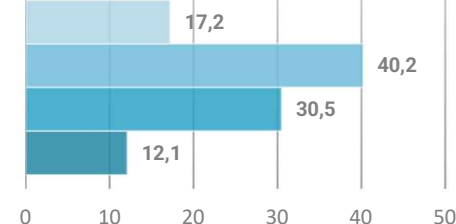
... Dont CAR (62%), Ad (66%), Plan (50%) et RedB & W (48%).

CHARGE DE TRAVAIL ET CONSÉQUENCES SUR LES ENGAGEMENTS PERSONNELS



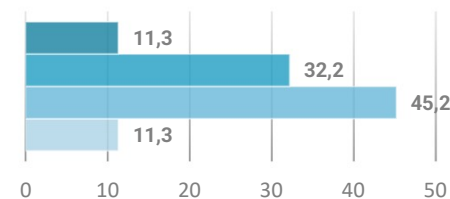
Sur la population totale de répondants. En %

MANQUE DE DISPONIBILITÉ AVEC L'ENTOURAGE



Sur la population totale de répondants. En %

ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL ET FLEXIBILITÉ DE LA VIE PERSONNELLE



Sur la population totale de répondants. En %

L'équilibre des temps de vie personnelle / professionnelle

Travailler à domicile	Fréquemment / tout le temps X = 42,2%	Être joint(e) en dehors du travail	Fréquemment / tout le temps X = 46,4%	Dépasser ses horaires de travail	Fréquemment / tout le temps X = 40%	Conséquences sur les engagements personnels	Fréquemment / Tout le temps X = 41,8%	Manque de disponibilité / entourage	Fréquemment / Tout le temps X = 42,1%
Cycle Matinale	48%	Cycle Matinale	52%	Cycle Matinale	22%	Cycle Matinale	44%	Cycle Matinale	48%
Cycle Journée	55%	Cycle Journée	53%	Cycle Journée	55%	Cycle Journée	47%	Cycle Journée	41%
Cycle Soirée	70%	Cycle Soirée	55%	Cycle Soirée	60%	Cycle Soirée	45%	Cycle Soirée	55%
Cycle Nuit	57%	Cycle Nuit	71%	Cycle Nuit	28%	Cycle Nuit	43%	Cycle Nuit	42%
Cycle non fixe	30%	Cycle non fixe	37%	Cycle non fixe	31%	Cycle non fixe	41%	Cycle non fixe	52%
Sans cycle	39%	Sans cycle	41%	Sans cycle	50%	Sans cycle	45%	Sans cycle	21%
Resp.ed./ chef ed	51%	Assistant ed.	50%	Présentateur	46%	Resp.ed./ chef ed	51%	Assistant ed.	66%
Présentateur	73%	Resp.ed./ chef ed	54%	Redac.chef/assist	54%	Redac.chef/assist	72%	Resp.ed./ chef ed	51%
Redac.chef/assist	59%	Présentateur	61%	Journaliste spé.	57%	Journaliste spé	57%	Redac.chef/assist	63%
Journaliste spé	76%	Redac.chef/assist	68%	Rédacteur desk	42%	Reporter	57%	Coord. échanges	66%
Chroniqueur	67%	Coord. échanges	66%	Chroniqueur	44%			Documentalistes TV	60%
		Journaliste spé.	57%	Reporter	85%				
		Service invités	80%						

Les tableaux font apparaître **des spécificités** (parmi d'autres) :

Des catégories semblent plus particulièrement subir des situations de déséquilibre des temps de vie (travail à domicile hors temps de travail ; extension de la disponibilité ; impacts sur l'organisation et/ou la vie personnelle ; etc.) en cumulant fréquence d'exposition et nombre de situations exposantes : **les cycles de travail soirée et nuit ; les rédacteurs en chef / rédacteurs en chef adjoint ou assistants rédacteur en chef (qui en cumulent le plus grand nombre) ; les journalistes spécialisés ; les grands reporters et reporters et JRI ; les présentateurs ; les assistants d'édition ; etc.**

Ce qui signifie, par contraste, que d'autres catégories seraient plus préservées de certaines situations de travail dégradées. Cependant, globalement, tous les métiers de la rédaction restent d'une manière ou d'une autre impactés par ces sujets relatifs à l'équilibre des temps de vie.

Flexibilité/possibilités organisation personnelle	Non X = 43,5%
Cycle Matinale	37%
Cycle Journée	47%
Cycle Soirée	45%
Cycle Nuit	42%
Cycle non fixe	51%
Sans cycle	34%
Assistant ed.	50%
Resp.ed./ chef ed	57%
Redac.chef/assist	62%
Journaliste spé	59%
Secrétaire red. multi	50%
Service invités	60%



L'organisation du temps de travail et de la planification

Mon planning...

Comprendre la manière dont sont organisés les plannings permet d'appréhender les conditions de travail **sous l'angle de l'organisation réelle du temps de travail des salariés (planning, congés, remplacement, etc.)**. A ce titre, plusieurs dimensions ont été prises en compte dans le questionnaire pour interroger leur vécu sur ce sujet et les résultats apparaissent, là encore, plutôt clivés :

Le planning est établi suffisamment à l'avance par l'entreprise de manière fréquente ou permanente pour la moitié des répondants (55,6%).

Lorsque la fréquence est faible (parfois/jamais) : Trans (36%) est moins représenté que les différentes chaînes (environ 50%). De même, RedW et DTSI (30%) sont moins représentés par rapport à RedB (51%). En toute logique, les pigistes sont très largement plus représentés (72%) par rapport aux CDI (38%).

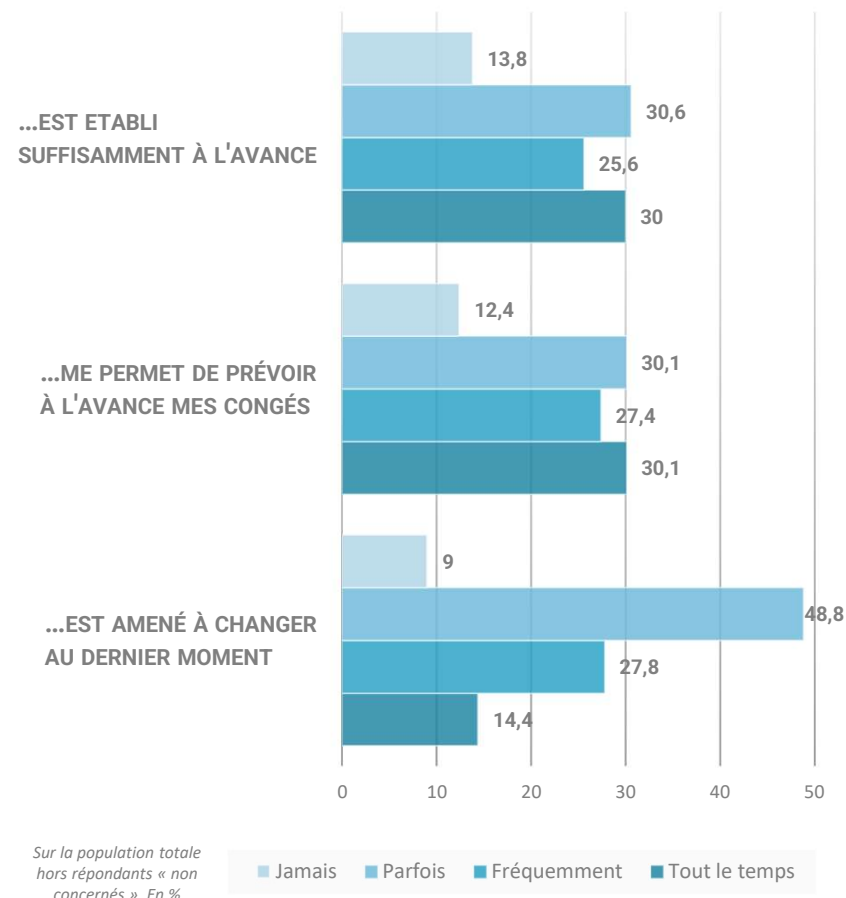
Le planning permet de prévoir suffisamment à l'avance ses congés de manière fréquente ou permanente pour 57,5%.

Lorsque la fréquence est faible (parfois/jamais), CAN est représentée largement plus (65%) que CFR (43%), Trans (34%) et CAR (38%). De même, les rédactions sont beaucoup plus représentées (environ 40%) que DTSI (19%). En toute logique, les pigistes sont beaucoup plus représentés (65%), ainsi que les CDD (77%), que les CDI (36%).

Le planning est amené à changer au dernier moment de manière fréquente ou permanente pour moins de la moitié de la population des répondants (42,2%). Dans ce cas :

Les différentes chaînes sont beaucoup plus représentées (entre 40% et 50%) que Trans (28%). De même, les répondants de RedB se déclarent beaucoup plus impactés en fréquence (50%) que RedW (32%) et DTSI (14%). Là encore en toute logique, les pigistes (71%) et les CDD (50%) sont plus exposés à ces situations que les CDI (34%).

MON PLANNING...



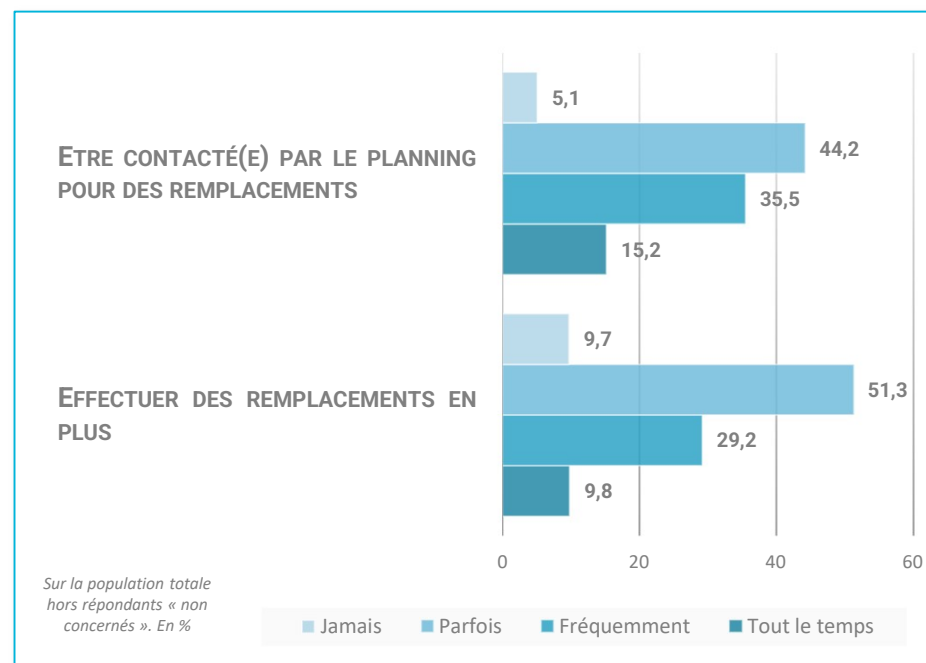
Changements, remplacements et équité (1)

✎ **Être contacté(e) par le service planning pour assurer des remplacements** concerne la moitié des répondants (**50,7%**) de manière fréquente ou permanente.

💬 Dans ce cas, les différentes chaînes sont beaucoup plus concernées (**entre 55% et 60%**) que Trans (**35%**). Les répondants de RedB sont aussi plus nombreux (**55%**) que RedW (**38%**) et DTSL (**31%**). Les pigistes (**78%**) sont plus exposés à ces situations que les CDI (**43%**).

✎ **Effectuer des remplacements en plus de son planning initial** concerne occasionnellement la moitié de la population de répondants (**51,3%**) ; alors qu'ils sont un peu plus d'un tiers (**39%**) à déclarer être dans cette situation de manière fréquente ou permanente :

💬 Dans ce dernier cas, il s'agit davantage de répondants de CAR (**50%**) que de CAN/CFR (**39%**) et Trans (**32%**). Les répondants de RedB (**43%**) sont plus nombreux que ceux de RedW (**28%**) et DTSL (**35%**). Les pigistes sont davantage concernés (**63%**) que les CDI (**34%**).



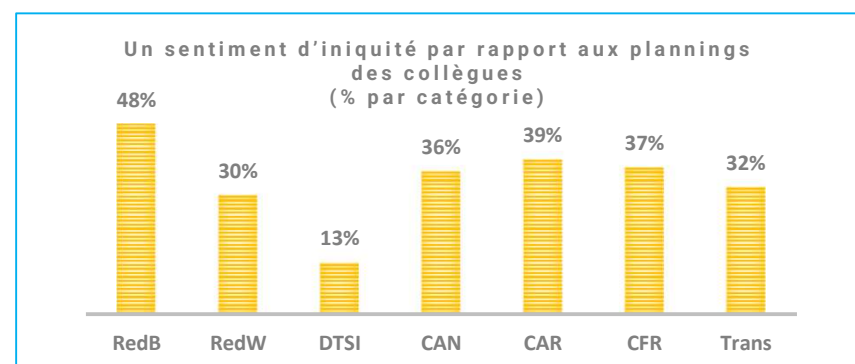
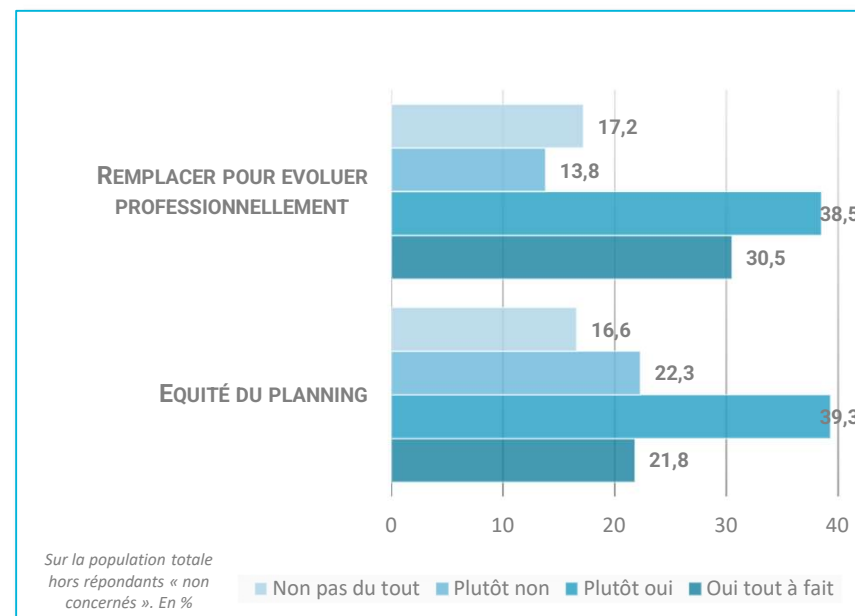
Changements, remplacements et équité (2)

 **Accepter d'effectuer des remplacements pour pouvoir évoluer professionnellement** est une situation reconnue par **plus des deux tiers de la population concernée (69%)** :

 C'est plus particulièrement le cas de CAR (74%) et CFR (78%), RedB (71%), RedW (69%) et des pigistes (82%), cycle de nuit (100%), cycle non fixe (71%), sans cycle (86%), assistant ed. (82%), responsable / chef ed. (73%), journaliste spé (95%); rédacteur desk (86%), reporter (80%).

 **Le sentiment d'équité par rapport aux plannings des collègues** est ressenti chez plus de la moitié des répondants (61,1%). Ceux qui pensent le contraire demeurent cependant en proportion importante, **ce qui peut évoquer l'existence d'une problématique structurelle dans la répartition des activités de travail et/ ou des cycles** :

 Comme on peut le constater sur le graphique relatif au sentiment d'iniquité, aucun service/entité n'est plus particulièrement concerné que d'autres, à l'exception de RedB (48%), à laquelle on peut ajouter cycle de nuit (83%), les responsables/chefs ed. (62%), red. chef et adjoint (60%), chroniqueur (55%) et reporter (50%).



La planification du travail

Planning établi à l'avance	Parfois / Jamais X = 44,4%	Prévoir à l'avance ses congés	Parfois / Jamais X = 42,5%	Changement planning au dernier moment	Fréquemment / tout le temps X = 42,2%	Contact du planning pour remplacements	Fréquemment / tout le temps X = 50,7%	Remplacer en plus de son planning initial	Fréquemment / Tout le temps X = 39%
Cycle Matinale	40%	Cycle Matinale	44%	Cycle Matinale	44%	Cycle Matinale	66%	Cycle Matinale	37%
Cycle Journée	31%	Cycle Journée	33%	Cycle Journée	13%	Cycle Journée	11%	Cycle Journée	12%
Cycle Soirée	35%	Cycle Soirée	31%	Cycle Soirée	31%	Cycle Soirée	47%	Cycle Soirée	35%
Cycle Nuit	28%	Cycle Nuit	71%	Cycle Nuit	83%	Cycle Nuit	71%	Cycle Nuit	57%
Cycle non fixe	51%	Cycle non fixe	46%	Cycle non fixe	46%	Cycle non fixe	57%	Cycle non fixe	35%
Sans cycle	58%	Sans cycle	45%	Sans cycle	54%	Sans cycle	46%	Sans cycle	39%
Assistant ed.	77%	Assistant ed.	72%	Assistant ed.	61%	Assistant ed.	66%	Assistant ed.	47%
Resp.ed./ chef ed	57%	Resp.ed./ chef ed	57%	Resp.ed./chef ed.	57%	Resp.ed. / chef ed	66%	Resp.ed./ chef ed	54%
Journaliste spé	68%	Journaliste spé	42%	Journaliste spé	58%	Journaliste spé	74%	Rédacteur desk	47%
Rédacteur desk	62%	Rédacteur desk	62%	Rédacteur desk	76%	Rédacteur desk	62%	Documentaliste TV	50%
Reporter	67%	Reporter	50%	Reporter	57%	Documentaliste TV	50%	Coord. échanges	66%
		Secrétaire multi	50%			Secrétaire multi	60%	Documentalistes TV	60%

Les tableaux font apparaître **des spécificités** (parmi d'autres) :

- Des catégories semblent plus particulièrement exposées à des situations plus ou moins dégradées en matière de planification de leur travail (manque de délai de prévenance ; difficultés à anticiper les congés ; changements de planning de dernière minute ; remplacements, etc.) en cumulant fréquence d'exposition et nombre de situations exposantes : **les cycles de nuit, matinale et non fixe ; les assistants d'édition ; les responsables / chefs d'édition ; les journalistes spécialisés ; etc.**



Cycles de travail et travail en horaires décalés

L'expérience des shifts : existe-t-il réellement un shift « idéal » pour les conditions de travail ? (1)

→ En interrogeant l'expérience des répondants (concernés par les cycles de travail) sur leur rapport aux différents types de shifts, on constate des régularités pour environ la moitié d'entre eux :

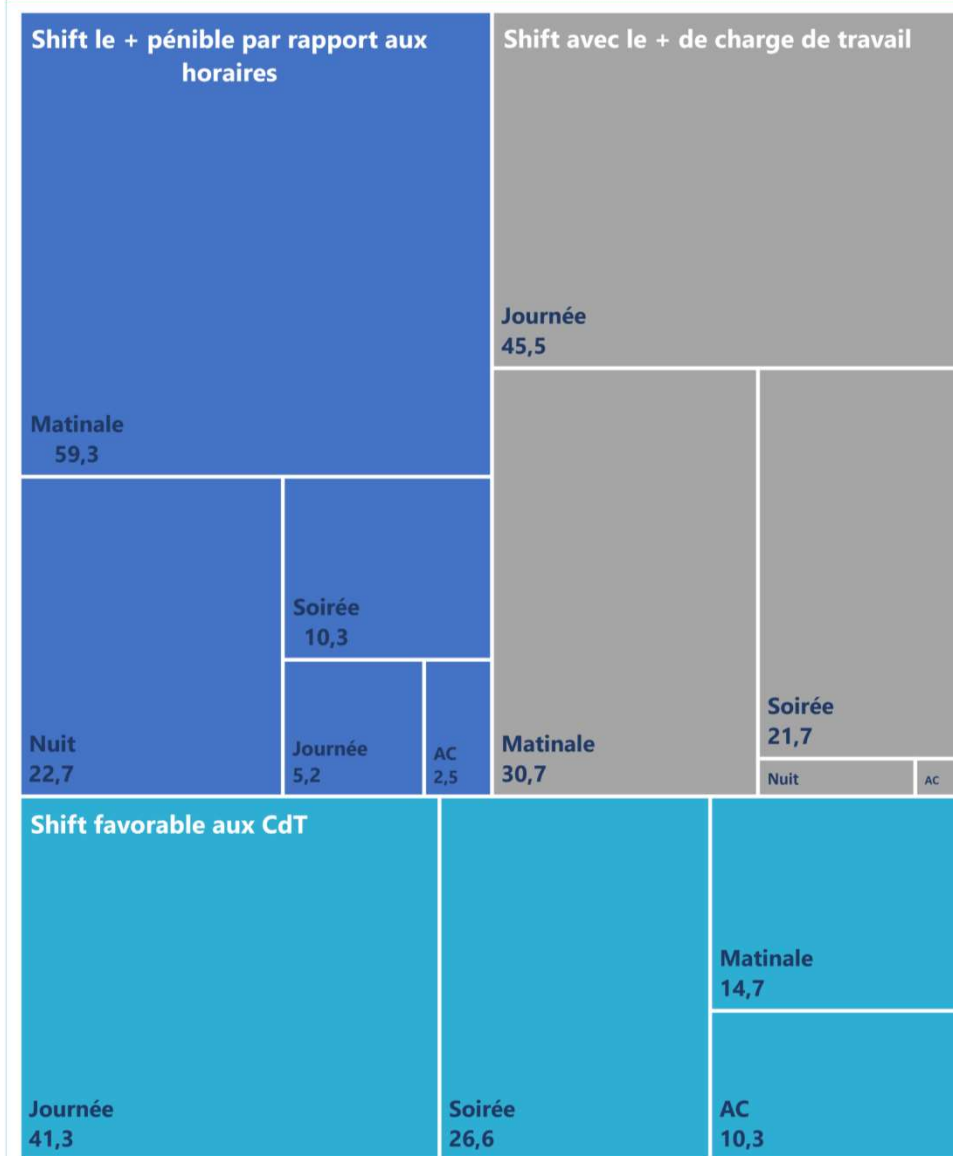
✎ *Le shift le plus pénible à supporter du point de vue des horaires* serait la Matinale (59,3%).

✎ *Le shift ayant la charge de travail la plus importante* serait la Journée (45,5%).

✎ *Le shift le plus favorable aux conditions de travail* serait la Journée (41,3%).

→ Les résultats relatifs au shift de Journée pourraient cependant apparaître contradictoires (surcharge de travail (déjà soulignée en p.13 *versus* conditions de travail favorables).

✎ Or, on peut émettre l'hypothèse *qu'à choisir entre la pénibilité des horaires et la charge de travail, les répondants préféreraient la surcharge de travail*.



L'expérience des shifts : existe-t-il réellement un shift « idéal » pour les conditions de travail ? (2)

→ Il convient, par ailleurs, de prendre en compte d'autres dimensions :

✎ Tendanciellement, le shift Soirée cumule des critères favorables à la santé : il ferait partie des moins pénibles (10,3%) et des moins chargés (21,7%) avant celui de la Nuit (1,6%), et figure en seconde position des shifts favorables aux conditions de travail (26,6%).

✎ Plus que le shift Nuit par rapport aux horaires de travail, le shift Matinale tend lui à cumuler les facteurs de risques professionnels :

💬 Il est à la fois considéré comme le plus pénible (59,3%) ayant le plus de charge de travail en seconde position (30,7%) et est moins bien classé par rapport à des conditions de travail favorables (14,7%).

✎ Enfin, alors que pour les shifts les plus pénible et chargés, ceux qui répondent « aucun cycle » sont peu nombreux, ils sont 10,3% à répondre « aucun cycle » à un shift qui pourrait être favorable aux conditions de travail :

💬 *Ce qui témoigne des limites d'une organisation en cycles de travail et en horaires décalés en matière de santé et de risques psychosociaux.*

💬 *Ces limites sont d'ailleurs principalement exprimées par les responsables d'édition (16%) et les rédacteurs en chef (35%).*

L'expérience des shifts : existe-t-il réellement un shift « idéal » pour les conditions de travail ? (3)

Shift le plus pénible / aux horaires	Shifts	Shift avec le plus de charge de travail	Shifts	Shift favorable aux CdT	Shifts
RedB	Matinale 62% Nuit 24%	CAN	Matinale 45% Journée 42%	CAN	Journée 48% Soirée 35%
RedW	Matinale 44% Soirée 48%	CAR	Journée 48% Soirée 42%	CAR	Matinale 31% Journée 31%
DTSI	Matinale 55% Nuit 40%	CFR	Matinale 39% Journée 46%	CFR	Journée 38% Soirée 30%
Assistant ed	Matinale 70% Nuit 17%	Trans	Matinale 28% Journée 43% Soirée 25%	Trans	Journée 49% Soirée 22%
Resp/chef ed.	Matinale 57% Nuit 25%	RedB	Matinale 37% Journée 46%	RedB	Journée 42% Soirée 29%
Présentateur	Matinale 63% Nuit 27%	RedW	Journée 42% Soirée 46%	RedW	Matinale 37% Journée 37%
Redac.chef/assist.	Matinale 75%	DTSI	Journée 40% Soirée 35%	DTSI	Journée 52%
Coord. échanges	Nuit 66%	Assistant ed	Matinale 33% Journée 44%	Assistant ed.	Soirée 52%
Journaliste spé	Matinale 47% Nuit 26% Soirée 21%	Resp/chef ed.	Matinale 35% Journée 47%	Resp/chef ed.	Journée 45% Soirée 29% Aucun cycle 16%
Rédacteur	Matinale 67%	Présentateur	Journée 55%	Présentateur	Journée 55%
Chroniqueur	Matinale 55% Nuit 33%	Redac.chef/assist.	Journée 50% Soirée 31%	Redac.chef/assist.	Journée 41% Aucun cycle 35%
Secrét. red. multi	Matinale 50% Soirée 50%	Journaliste spé	Journée 50%	Coord. échanges	Matinale 66%
		Rédacteur desk	Matinale 50% Journée 40%	Journaliste spé	Matinale 36% Journée 31%
		Chroniqueur	Matinale 66%	Rédacteur desk	Journée 43% Soirée 34%
		Reporter	Journée 100%	Chroniqueur & Service invités	Journée 66%
		Secrét. red. multi	Soirée 50%	Secrét. red. multi	Journée 50%

Mon cycle de travail...(1)

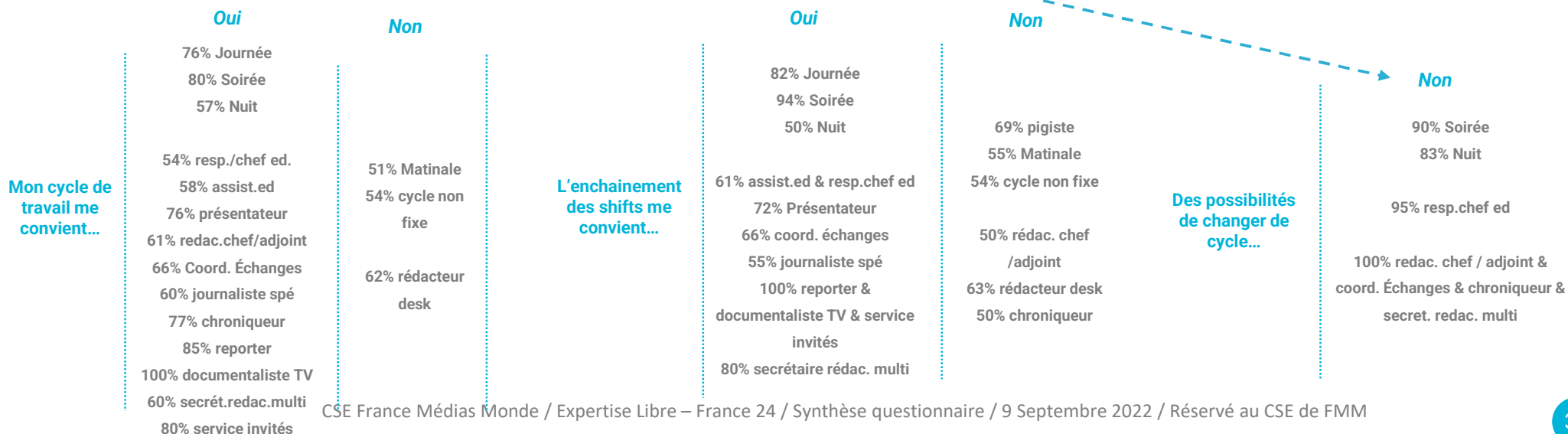
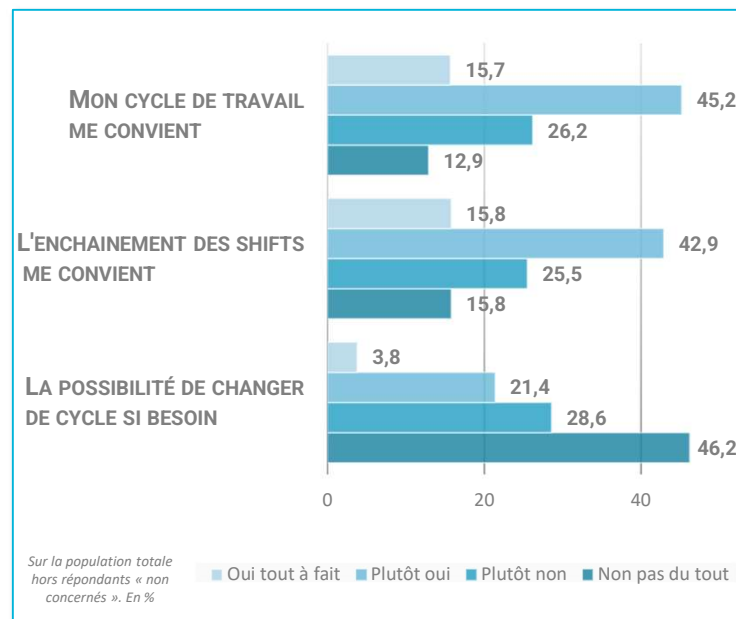


En ce qui concerne l'expérience des répondants par rapport à leur cycle de travail actuel, **une tendance plutôt positive se dégage** :

✎ **60,9%** des répondants considèrent que leur **cycle de travail actuel leur convient**. Certaines catégories se distinguent plus particulièrement : cycles journée et soirée, présentateur, chroniqueur, reporter, documentaliste TV, service invités.

✎ **L'enchaînement des shifts du cycle convient** dans **58,7%** des cas. Certaines catégories ressortent plus spécifiquement : cycles journée et soirée, présentateur, reporter, documentaliste TV, service invités et secrétaires rédaction multimédia.

✎ Selon **80%** des répondants, **il n'y a pas de possibilité de changer de cycle si besoin (fatigue chronique, nécessité familiale, évolution professionnelle, etc.)**. Ce résultat global reste très défavorable à la prévention des RPS dans la mesure où il montre que **les marges d'action sont limitées pour améliorer l'organisation du travail de salariés qui auraient besoin de changer, qui plus est pour des salariés travaillant en cycle de nuit ou soirée.**



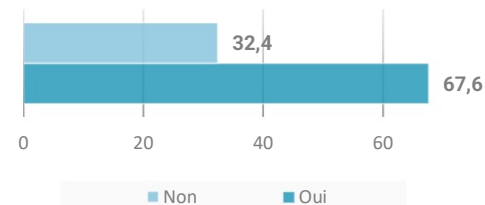
Mon cycle de travail...(2)

✎ Dans plus de la majorité des cas (67,6%), les répondants estiment **disposer d'un nombre suffisant de WE non travaillés dans leur cycle de travail**. Les répondants de RedW (82%), DTISI (88%) et les CDI (71%) sont cependant plus nombreux à déclarer être dans ce cas que RedB (60%) et les pigistes (55%).

💬 Notons que les répondants du cycle Nuit cumulent les facteurs de risque : ils travaillent la nuit et le nombre de WE non travaillés est estimé insuffisant pour 85% d'entre eux.

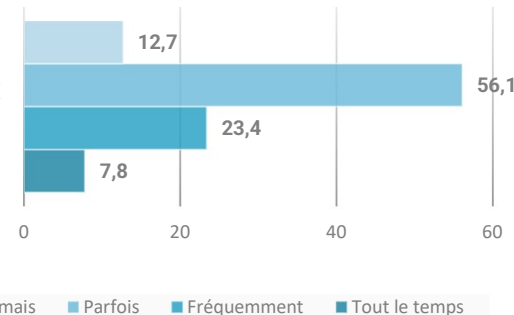
✎ La tendance est, à l'inverse, défavorable globalement en ce qui concerne **le sentiment de récupérer entre deux shifts** : ils sont **près de 70%** à estimer ne pas être dans ce cas (sinon parfois) : les répondants de CAN (77%), CAR (72%) de RedW (82%) et les pigistes (78%) sont plus nombreux que ceux de CFR (64%), Trans (69%), de RedB (68%), DTISI (63%) et les CDI (68%).

UN NOMBRE SUFFISANT DE WE NON TRAVAILLÉS



Sur la population totale hors répondants « non concernés ». En %

LE SENTIMENT DE RÉCUPÉRER ENTRE DEUX SHIFTS



Sur la population totale hors répondants « non concernés ». En %

Ne pas disposer d'un nombre suffisant de WE non travaillés

85% cycle nuit
47% cycle soirée

51% Resp./chef ed.
42% redac./ adjoint chef & journaliste spé
44% rédacteur desk
60% documentaliste TV

Sentiment d'un manque de récupération entre deux shifts

81% cycle Matinale
71% cycle Nuit
74% cycle non fixe

75% Resp./chef ed.
80% redac./ adjoint chef
90% rédacteur desk
83% secrétaire rédaction multimedia

Mon sommeil en horaires décalés

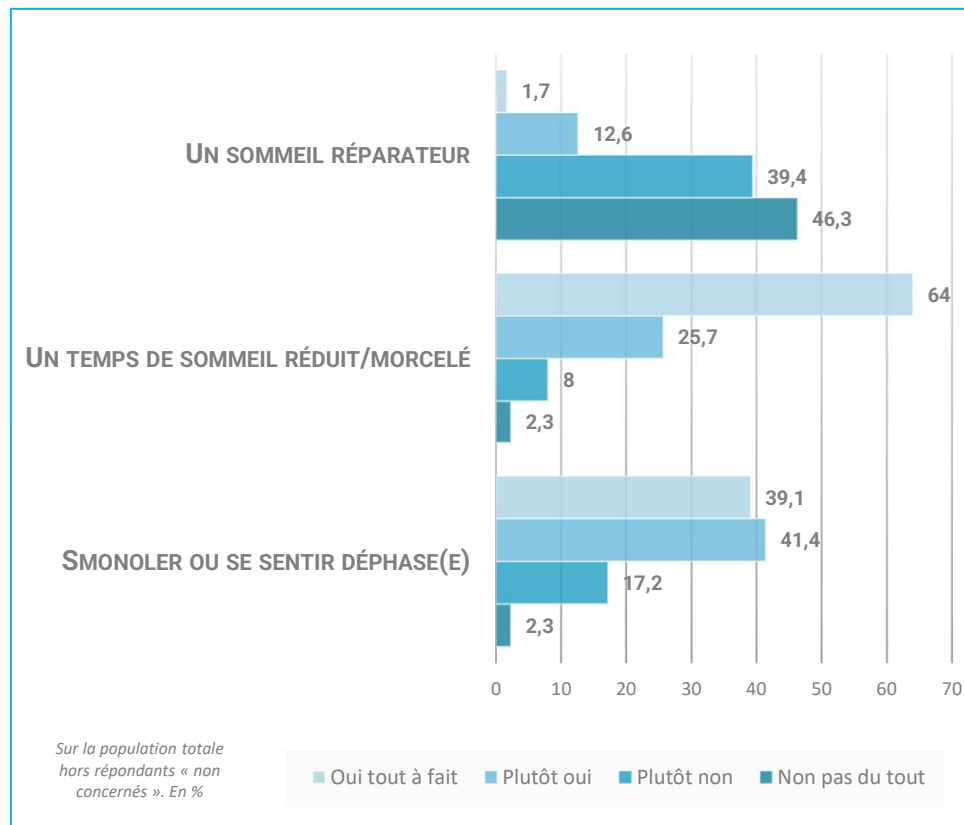
En ce qui concerne **les conséquences potentielles du travail en horaires décalés sur le sommeil des répondants** (concernés par ces horaires), **les résultats sont globalement très défavorables à leur santé et soulignent l'existence de risques professionnels accrus :**

✎ **Le sommeil est ressenti comme non réparateur** pour plus des trois quarts de la population concernée (85,7%), **dont 100%** des présentateurs, **95%** des rédacteurs en chef et adjoints et journalistes spécialisés.

✎ **Le sentiment d'avoir un temps de sommeil réduit et/ou morcelé** concerne quasiment la totalité de la population concernée (89,7%) et **64%** de la population répond de manière affirmée (« tout à fait ») :

💬 **Parmi eux** : **100%** de RedW, de cycle Nuit, de présentateurs, journalistes spécialisés, reporter et secrétaires rédaction multimédia et **95%** des rédacteurs en chef et adjoints.

✎ **Somnoler ou se sentir déphasé** concerne, là encore, une part très importante de la population concernée par le travail en horaires décalés : **80,5%** **dont 100%** en cycle de Nuit et **95%** rédacteur en chef et adjoints.



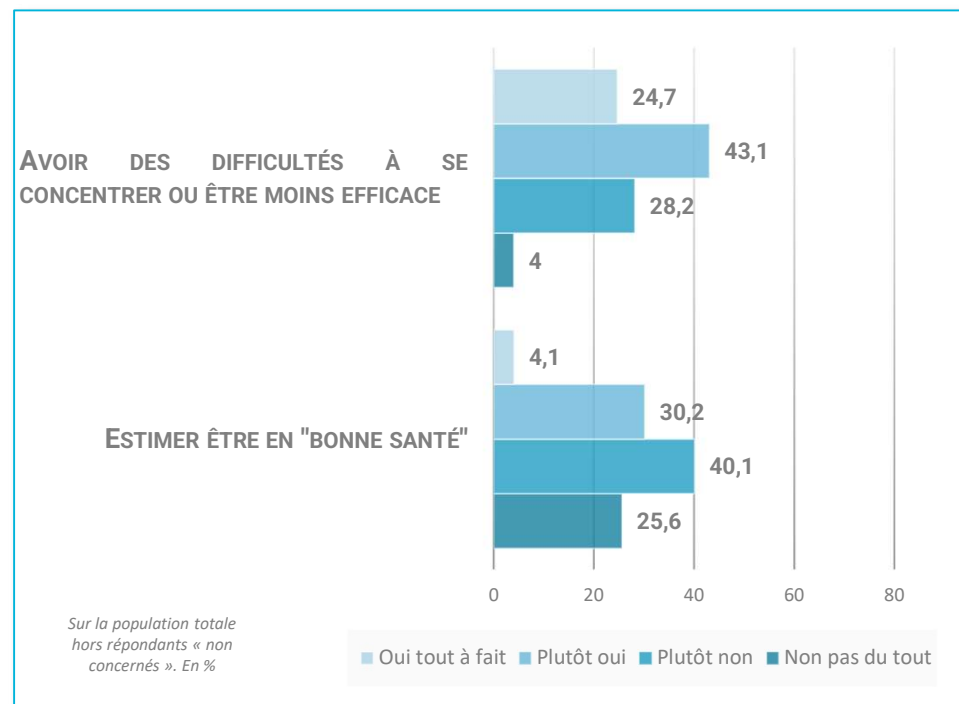
Ma santé en horaires décalés (1)

➔ Plus généralement, **les conséquences potentielles du travail en horaires décalés sur la santé** des répondants concernés, apparaissent plus nuancées (par rapport aux impacts sur le sommeil) :

✎ Ils restent cependant toujours majoritaires (67,8%) à déclarer **avoir du mal à se concentrer et/ou à se sentir moins performants**.

✎ De même, ils sont plus de la moitié (65,7%) à estimer **ne pas être en bonne santé en travaillant en horaires décalés**.

💬 Du point de vue de la prévention des risques professionnels, cette part importante de la population estimant ne pas être en bonne santé nous interpelle particulièrement, et appelle une réflexion approfondie, au périmètre de F24, sur les rapports entre organisation du travail en cycle/horaires décalés et conditions de travail.



Ma santé en horaires décalés (2)

Difficultés de concentration / perte d'efficacité	Oui X = 67,8%	Non X = 32,2%	Se sentir en bonne santé	Oui X = 34,3%	Non X = 65,7%
CAN	51%	49%	CAN	38%	62%
CAR	81%	19%	CAR	29%	71%
CFR	75%	25%	CFR	21%	79%
Trans	68%	32%	Trans	43%	57%
RedB	54%	46%	RedB	27%	73%
RedW	19%	81%	RedW	41%	43%
DTSI	79%	21%	DTSI	52%	48%
Planification	20%	80%	Planification	75%	25%
CDI	67%	33%	CDI	34%	66%
CDD	50%	50%	CDD	50%	50%
Pigiste/interm.	77%	23%	Pigiste / interm.	25%	75%
C Matinale	74%	26%	C Matinale	27%	73%
C Journée	72%	27%	C Journée	33%	67%
C Soirée	60%	40%	C Soirée	45%	55%
C Nuit	60%	40%	C Nuit	40%	60%
C non fixe	70%	30%	C non fixe	34%	66%
Sans cycle	65%	35%	Sans cycle	26%	74%
Assistant ed.	76%	24%	Assistant ed.	29%	71%
Resp/chef ed.	72%	28%	Resp/chef ed.	31%	69%
Présentateur	66%	34%	Présentateur	37%	63%
Redac.chef/assist.	85%	15%	Redac.chef/assist.	33%	67%
Journaliste spé	66%	34%	Coord. échanges	66%	34%
Rédacteur (desk)	80%	20%	Journaliste spé	16%	84%
Chroniqueur	37%	63%	Rédacteur (desk)	19%	81%
Reporter		100%	Chroniqueur	37%	63%
Secrétaire rédac. multi	33%	67%	Reporter	100%	
			Secrétaire rédac. multi	34%	66%

Les tableaux font ressortir **certaines spécificités** (parmi d'autres) :

Des catégories semblent un peu plus impactées que d'autres :

Les difficultés de concentration et/ou la perte d'efficacité : CAR ; CFR ; DTSI ; les pigistes (davantage que les CDI) ; les cycles Matinale/Journée ; les assistants d'édition ; les resp./chefs édition ; les rédacteurs en chef et adjoint ; les rédacteurs desk.

Ne pas se sentir en « bonne santé » : CAR ; CFR ; RedB ; les pigistes ; cycle Matinale ; sans cycle ; assistants et responsable / chefs d'édition ; les journalistes spécialisés ; les rédacteurs desk

Alors que d'autres catégories connaissent, sur les mêmes sujets, des situations plus favorables : RedW ; Plan ; chroniqueur ; reporter ; secrétaires rédaction multimedia.



Reconnaissance professionnelle, sens au travail et évolution de carrière

Mes conditions d'évolution professionnelle (1)

→ En ce qui concerne les risques psychosociaux associés aux **conditions d'évolution professionnelle**, on observe des situations variables selon les sujets :

✎ Une situation très favorable :

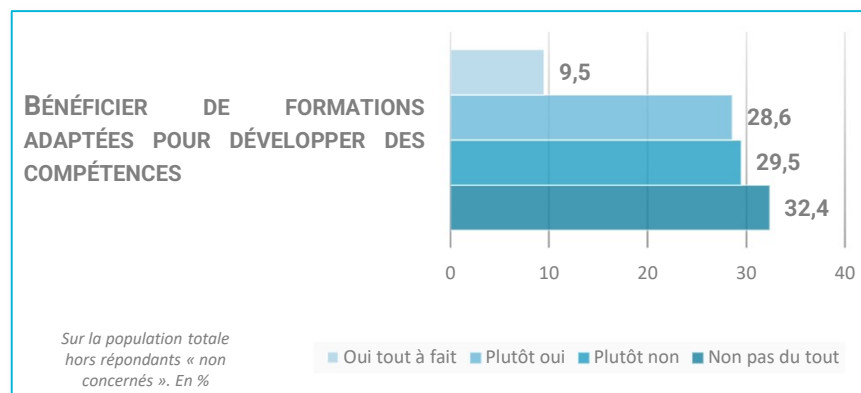
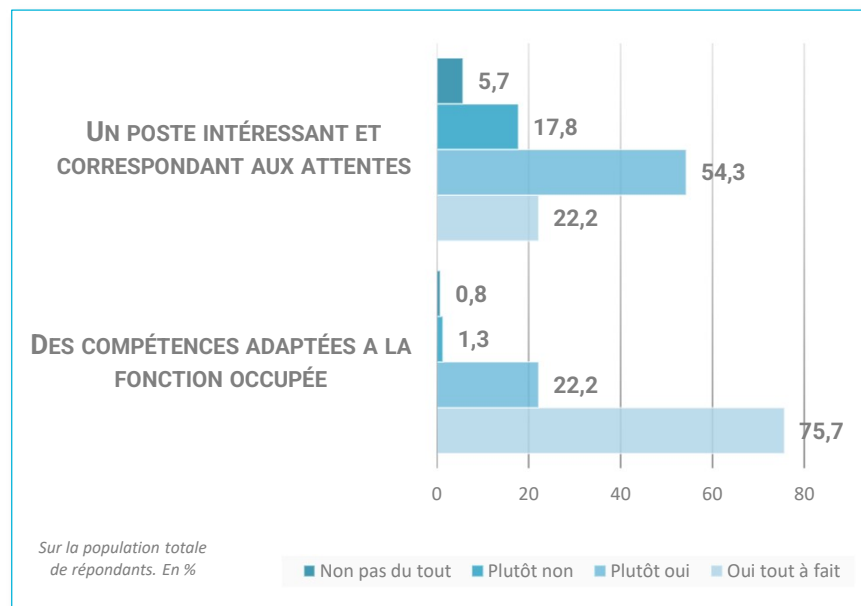
💬 Dans la très grande majorité des cas (76,5%), les répondants estiment occuper **un poste intéressant qui correspond à leurs attentes** dont 94% de RedW ; 84% présentateur ; 90% rédacteur chef ; 100% coordinateur échanges & reporter & service invités ; 88% chroniqueur. On notera que 59% des deskeurs pensent l'inverse.

💬 Dans la quasi-totalité des cas (97,9%), les répondants déclarent **disposer des compétences adaptées à la fonction** qu'ils occupent.

✎ Des situations moins favorables, sinon davantage nuancées :

💬 Ils sont globalement plus nombreux (61,9%) à déclarer ne pas **bénéficier de formations adaptées pour développer, si besoin, des compétences nécessaires à leur travail (évolution du métier, remplacement sur une autre fonction, etc.)** que l'inverse.

✓ Il existe donc un décalage entre ce résultat et celui relevé plus haut : **plus de la moitié des répondants déclare avoir occupé, l'an passé, une autre fonction que celle pour laquelle ils ont été embauchés.** Autrement dit, les moyens mis en œuvre (formation) ne semblent pas systématiquement adaptés aux objectifs à atteindre (« autre fonction »). Ce décalage peut représenter un facteur d'exposition aux RPS.



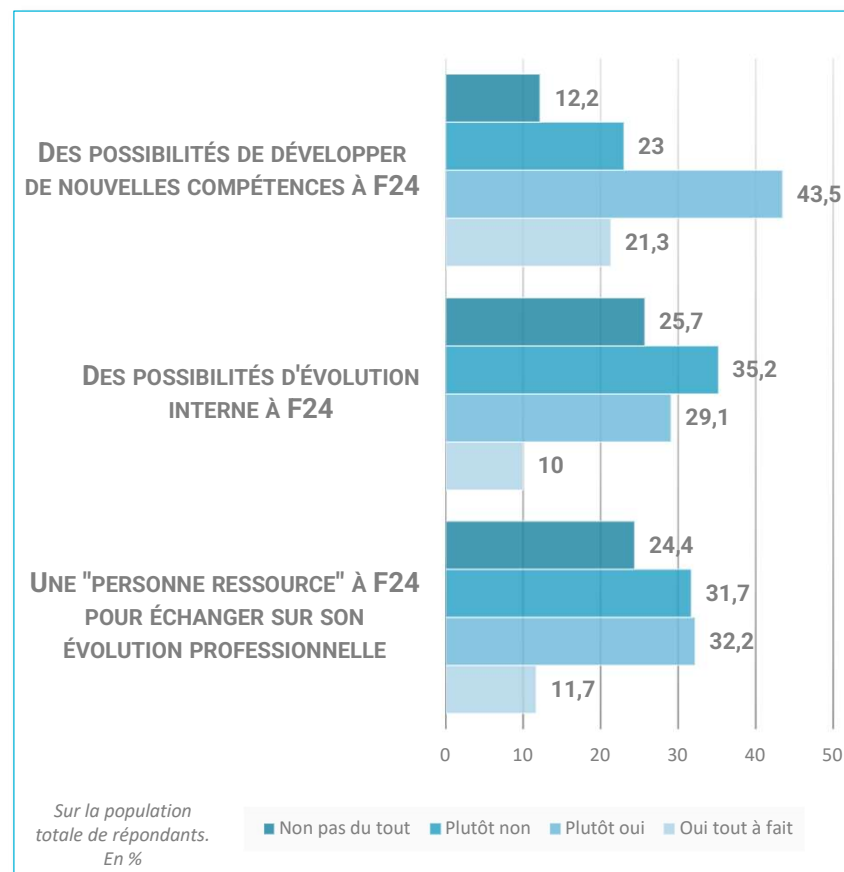
Mes conditions d'évolution professionnelle (2)

Il est plus de la moitié à reconnaître qu'il existe des **possibilités de développer de nouvelles compétences et/ou savoir-faire professionnels à France 24** (64,8%) (comme l'atteste, encore une fois, la fréquence des possibilités d'occuper une autre fonction) ; alors qu'ils sont à l'inverse environ le même nombre à estimer qu'il n'y a pas de **possibilités d'évolution interne à France 24** (60,9%) :

✓ Il ne s'agirait probablement pas d'un paradoxe. Ces deux résultats opposés pourraient montrer en réalité que d'un côté l'organisation facilite, dans la pratique professionnelle, les passerelles entre métiers/fonctions (besoins de remplacement) mais que de l'autre, sur le plan formel et/ou statutaire, les opportunités d'évolution de carrière restent limitées ; cela pourrait alimenter un sentiment d'injustice organisationnelle.

Les points de vue restent, enfin, partagés en ce qui concerne l'existence ou non à France 24 d'une **« personne ressource » ou d'un référent (responsable hiérarchique, rédacteur en chef, fonction RH, etc.) avec laquelle il est possible d'échanger sur son évolution professionnelle**. Sur ce point, il existe peu d'écarts par rapport aux résultats globaux selon les métiers ou les services, à l'exception de quelques catégories :

- ✓ Absence de personne ressource : **100% Ad ; 70% pigiste ; 70% cycle Soirée.**
- ✓ Existence d'une personne ressource : **71% cycle nuit.**



Mes conditions d'évolution professionnelle (3)

Un poste qui n'est pas intéressant ou qui ne correspond pas aux attentes

RedB : 25%

DSTI : 31%

Plan : 30%

Ad : 66%

Rédacteurs (desk) : 59%

Assistant édition : 33%

Ne pas avoir bénéficié de formations adaptées pour développer des compétences

RedW : 77%

Plan : 87%

Ad : 66%

CDD : 85%

Sans cycle : 71%

Responsable/chef édition & Coordinateur échanges : 69%

Journaliste spé : 71%

Documentaliste TV : 80%

Secrétaire rédac multi : 83%

Service invités : 75%

Des possibilités développer de nouvelles compétences

CAN : 80%

CFR : 70%

Plan : 70%

CDD : 100%

Pigiste : 77%

Cycle matinal : 78%

Cycle soirée : 70%

Cycle nuit : 85%

Sans cycle : 76%

Assist. Ed. : 89%

Rédacteur (desk) : 74%

Chroniqueur : 100%

Secrétaire rédac multi & service invités : 83%

L'impossibilité d'évolution interne

RedB & DSTI : 75%

Ad : 100%

Cycles journée & soirée & non fixe : 69%

Red. Chef : 72%

Journaliste spé : 76%

Documentaliste TV : 100%

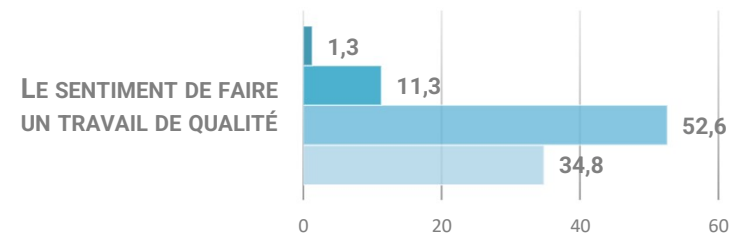
Le sens et la qualité du travail

En ce qui concerne **le sens donné au travail et le sentiment de faire un travail de qualité** qui représentent des leviers essentiels à la protection de la santé au travail :

Dans la presque totalité des cas (**87,9%**), les répondants estiment qu'ils **réalisent un travail de qualité** ; ce qui pourrait signifier qu'ils disposent encore suffisamment de marges organisationnelles pour produire « correctement » ou qu'ils prennent sur eux / s'épuisent pour atteindre la qualité qui donne du sens à leur travail. Quand ce n'est pas le cas, les catégories les plus concernées sont **DTSI et Plan (20%)** ou encore **cycle Journée (16%)**.

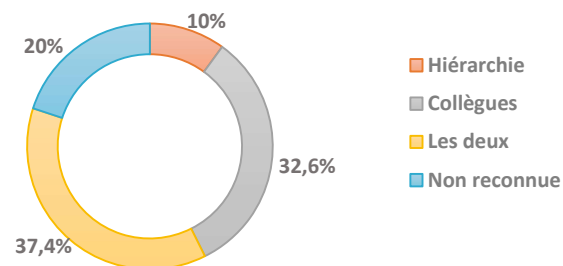
En ce qui concerne **le sentiment de reconnaissance de la qualité du travail**, les résultats sont très inégaux selon les cas : seulement **un tiers des répondants** estime que cette reconnaissance est conjointe (hiérarchie/collègues), alors que le sentiment de reconnaissance strictement hiérarchique concernerait seulement **10%** de la population. Ils sont enfin **20%** à ne pas se sentir reconnus.

Seuls 3 répondants déclarent trouver aucun sens dans son travail ; ce très faible score constitue un résultat très satisfaisant du point de vue de la prévention des RPS. « **L'actualité** » (**31,3%**) donne le plus de sens au travail, ainsi que le **métier exercé** (**25,2%**) et le **travail d'équipe** (**25,2%**).

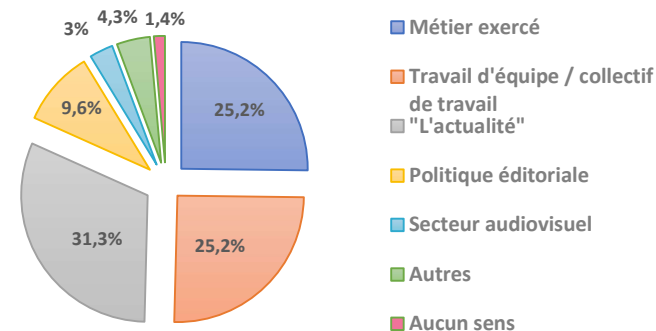


Sur la population totale de répondants. En %

LE SENTIMENT QUE LA QUALITE DE MON TRAVAIL EST RECONNUE PAR...(population totale)



LE SENS DU TRAVAIL EST RELIÉ A...(POPULATION TOTALE)



...reconnue par hiérarchie / collègues

CFR (48%) ; RedW (46%) ; DTSI (48%) ; Plan (70%)

Cycle journée (47%) ; Cycle soirée (50%) ; Sans cycle (43%)

Journaliste spé (52%) ; Secrétaire rédac multi (67%) ; Service invités (60%)

...non reconnue

CAR (25%) ; Plan (30%) ; Ad (66%)

Cycle nuit (42%)

Deskeur (29%) ; Reporter (42%)

Le sentiment d'une qualité du travail...



Rapports sociaux et relations de travail

Stabilité des équipes et collectifs de travail (1)

→ Les **relations de travail avec les collègues** sont au cœur des questions de prévention des RPS. Dans le cas présent, **les résultats de l'enquête attestent de situations favorables aux conditions de travail** alors même que l'organisation du travail de F24 en équipes non fixes (toutes chaînes et équipes transverses confondues) pour plus de la moitié des répondants (67,4%) pourrait *a priori* laisser penser le contraire :

✎ Pour près de **70%** des répondants en effet il existe, dans tous les cas, **un « collectif de travail » (bienveillance, confiance, entraide et soutien)**.

✎ Quand **les façons de faire le travail peuvent donner lieu à des désaccords avec ses collègues**, cela ne concerne qu'une petite minorité de répondants (11,8%).

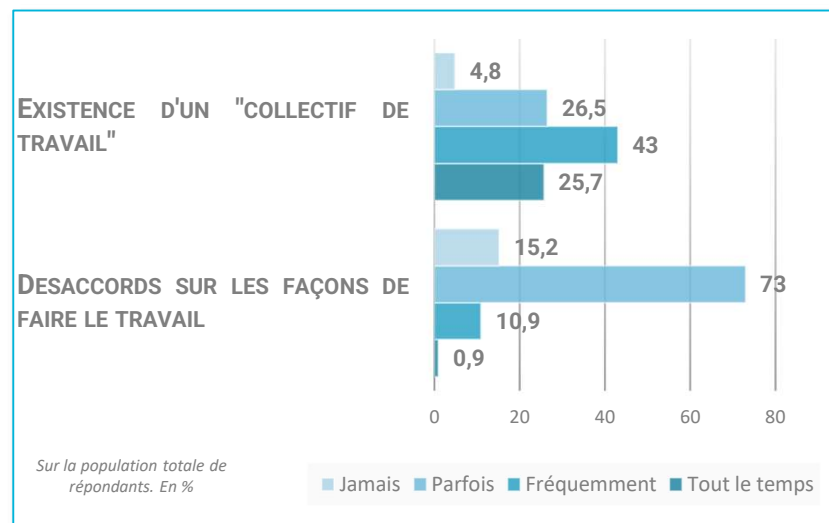
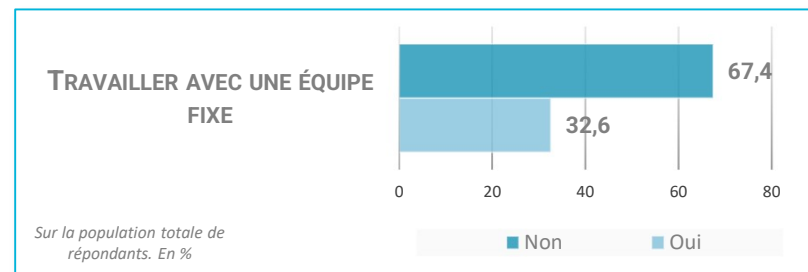
Sur ces différentes dimensions des relations de travail, les tableaux de la page suivante font ressortir **des spécificités** (parmi d'autres) :

→ **Des catégories semblent plus particulièrement concernées par le travail en équipes non fixes** : RedW ; cycles soirée & non fixe ; assistant ed., présentateur ; journaliste spé ; rédacteur desk ; reporter ; secrétaire red. Multi ;

→ **Là où, pour d'autres, cette organisation n'existerait pas ou beaucoup moins** : service invités ; coordinateur échanges ; chroniqueur ; sans cycle ou cycle journée.

→ **Pour certaines catégories, l'existence de collectifs de travail est plus marquée** (RedW ; Plan ; cycle matinal ; assistants ed. ; présentateur ; chroniqueur ; documentalistes TV ; secrétaire rédac multi. ; service invités) **par rapport à d'autres pour lesquelles cela semble être moins le cas** (Ad ; cycle nuit ; reporter).

→ **Lorsque des désaccords sur les façons de faire le travail existent, les catégories les plus concernées sont** : CAR ; cycle journée ; Resp./Chef ed. ; Présentateur ; Documentaliste TV ; service invités).



Stabilité des équipes et collectifs de travail (2)

Travail avec une équipe fixe	Non X = 67,4%	Existence d'un « collectif de travail »	Fréquemment / tout le temps X = 68,7%	Des désaccords sur les façons de faire le travail	Fréquemment / tout le temps X = 11,8%
RedB	70%	RedB	66%	CAN	9%
RedW	77%	RedW	78%	CAR	26%
DTSI	58%	DTSI	75%	CFR	7%
C Matinale	68%	Plan	90%	Trans	9%
C Journée	50%	Ad	33%	RedB	13%
C Soirée	75%	C Matinale	81%	RedW	15%
C Nuit	57%	C Journée	72%	DTSI	3%
C non fixe	81%	C Soirée	70%	Plan	0%
Sans cycle	52%	C Nuit	42%	Ad	0%
Assistant ed.	77%	C non fixe	64%	C Matinale	7%
Resp/chef ed.	63%	Sans cycle	74%	C Journée	22%
Présentateur	84%	Assistant ed.	78%	C Soirée	10%
Redac.chef/assist.	68%	Resp/chef ed.	66%	C Nuit	14%
Journaliste spé	85%	Présentateur	77%	C non fixe	12%
Rédacteur (desk)	94%	Redac.chef/assist.	73%	Sans cycle	4%
Chroniqueur	44%	Journaliste spé	57%	Assistant ed.	11%
Reporter	85%	Rédacteur (desk)	59%	Resp/chef ed.	26%
Secrétaire red. multi	83%	Chroniqueur	78%	Présentateur	23%
Service invités	0%	Reporter	28%	Redac.chef/assist.	18%
Coord. échanges	0%	Documentaliste TV	100%	Journaliste spé	14%
		Secrétaire rédac. multi	83%	Rédacteur (desk)	3%
		Service invités	100%	Chroniqueur	0%
				Reporter	14%
				Documentaliste TV	20%
				Secrétaire rédac. multi	16%
				Service invités	20%

De la fonction hiérarchique au « référent » hiérarchique ⁽¹⁾

→ Du côté *des relations avec la hiérarchie (soutien technique, émotionnel, etc.), l'organisation du travail pourrait être moins propice à la prévention des risques psychosociaux* :

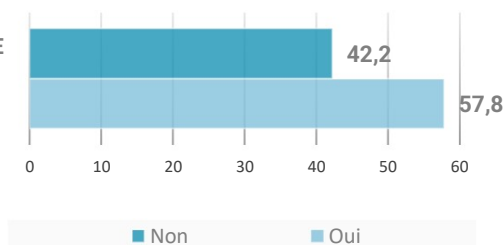
✎ De manière générale en effet, c'est presque la moitié des répondants (42,2%) qui déclare *ne pas avoir de référent hiérarchique avec lequel échanger sur son travail* (toutes chaînes et équipes transverses confondues). Comparativement aux autres enquêtes que nous réalisons, ce résultat est très inhabituel.

✎ De manière plus spécifique, les *relations vécues avec la fonction hiérarchique (aide et soutien, manières d'encadrer et d'organiser le travail, etc.)* sont tendanciellement très variables selon les situations et dans plus d'un tiers des cas, elles ne seraient pas favorables à la protection de la santé au travail puisque :

💬 36,8% des répondants ne se sentent pas *écoutés par leur référent hiérarchique en cas de difficultés rencontrées* ; même si ce n'est pas le cas pour plus de la majorité des répondants.

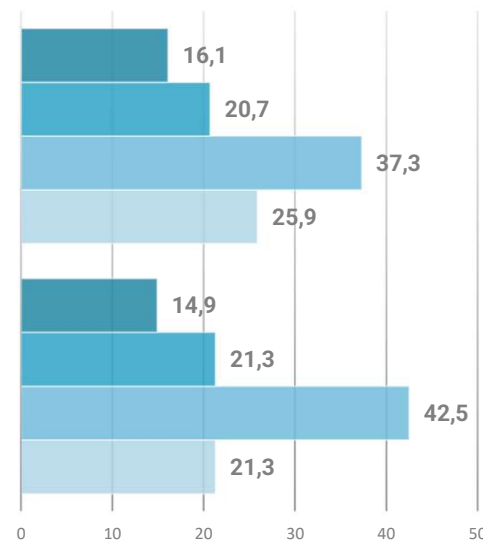
💬 36,2% des répondants estiment que leur référent hiérarchique ne procède pas aux *arbitrages et/ou de prises de décisions qui seraient nécessaires* ; même si ce n'est pas le cas pour plus de la majorité des répondants.

AVOIR UN RÉFÉRENT HIÉRARCHIQUE
AVEC LEQUEL ÉCHANGER SUR SON
TRAVAIL

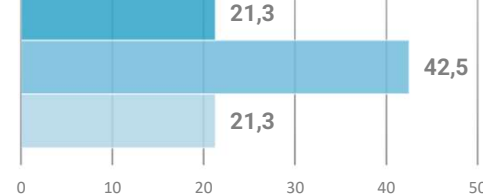


Sur la population totale de
répondants. En %

UN RÉFÉRENT A L'ECOUTE DES
DIFFICULTÉS



ARBITRAGES / DÉCISIONS
NÉCESSAIRES DU RÉFÉRENT



Sur la population totale de
répondants hors NSP. En %

De la fonction hiérarchique au « référent » hiérarchique (2)

Avoir un référent hiérarchique	Non X = 42,2%	Un référent à l'écoute des difficultés	Non X = 36,8%
RedB	56%	CAN	26%
RedW	18%	CAR	51%
DTSI	6%	CFR	35%
Plan	10%	Trans	36%
CDI	37%	RedB	49%
CDD	44%	RedW	16%
Pigiste	70%	DTSI	14%
C Matinale	48%	Plan	10%
C Journée	44%	Ad	66%
C Soirée	40%	CDI / CDD	35%
C Nuit	28%	Pigiste	52%
C non fixe	42%	C Matinale	39%
Sans cycle	43%	C Journée	43%
Assistant ed.	66%	C Soirée	31%
Resp/chef ed.	54%	C Nuit	0%
Présentateur	30%	C non fixe	41%
Redac.chef/assist.	41%	Sans cycle	29%
Journaliste spé	43%	Assist. ed. & Resp/chef ed.	46%
Rédacteur (desk)	59%	Présentateur	33%
Chroniqueur	55%	Redac.chef/assist.	45%
Reporter	85%	Coord. échanges	33%
Documentaliste TV	20%	Journaliste spé	42%
Secrétaire red. multi	33%	Rédacteur (desk)	47%
Service invités	60%	Chroniqueur	25%
Coord. échanges	0%	Reporter	71%
		Documentaliste TV	20%
		Secrétaire red. Multi.	0%
		Service invités	60%

Ce tableau rapporte **des spécificités** (parmi d'autres) :

→ Les catégories ne sont pas concernées de manière égale par le manque de référent hiérarchique :

✎ RedB, DTSI, les pigistes, les assistants d'édition, les reporters et le service invités le seraient le plus...

✎ ...alors que RedW, DTSI, cycle nuit, présentateur, documentaliste TV et coordinateur ne le seraient pas ou très peu.

→ Les catégories ne sont pas concernées de manière égale par le manque d'écoute hiérarchique :

✎ CAR, RedB, Ad, pigiste, cycles journée et non fixe, assistant ed / resp./chef ed., rédac. Chef, journaliste spé., rédacteur desk, reporter et service invités seraient le plus impacté...

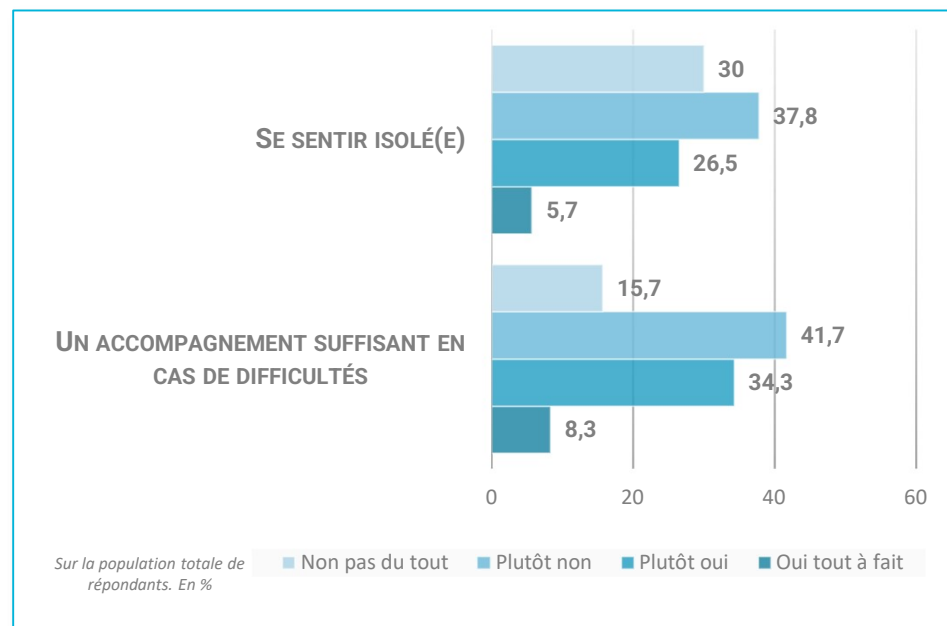
✎ ...alors que cela serait moins le cas, voire pas du tout le cas pour : RedW, DTSI, Plan, cycle nuit, documentaliste TV et secrétaire rédac. Multi.

L'isolement et l'accompagnement

Deux derniers indicateurs apportent des éclairages importants en matière d'exposition des salariés aux risques psychosociaux. Dans le cas présent, ils requièrent une analyse plus approfondie des situations de travail :

Le sentiment d'isolement au travail. Bien que le résultat global soit très positif (67,8%), 32,2% des répondants déclarent cependant se sentir isolés au travail ; *il s'agit d'un score insatisfaisant du point de vue de la prévention des risques psychosociaux.*

Le sentiment d'être suffisamment accompagné(e) en cas de situation difficile. Ce n'est pas le cas pour la majorité des répondants (57,4%), *ce qui constitue un résultat d'autant moins favorable à la prévention des situations de souffrance en lien avec le travail.*



Se sentir isolé(e) au travail

29% CAN & CFR / **48% CAR** / 30% Trans

36% RedB / 28% RedW / 24% DTISI / 20% Plan / 66% Ad

37% matinale / 30% journée & Soirée / **71% nuit** / 34% cycle non fixe / 24% sans cycle

45% Resp. ed / Redac. chef

Ne pas se sentir suffisamment accompagné(e)

56% CAN / **77% CAR** / 55% CFR / 48% Trans

64% RedB / 59% RedW / 31% DTISI / 40% Plan / 33% Ad

55% matinale / 61% journée / 55% soirée / **85% nuit** / 64% cycle non fixe / 39% sans cycle

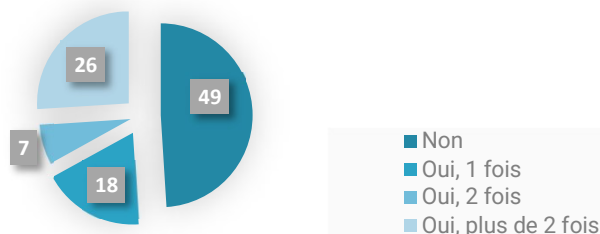
66% assist.red / 68% Resp.ed. / 63% Redac. Chef / 71% journaliste spé & reporter / 70% rédacteur desk



La « santé au travail » des répondants

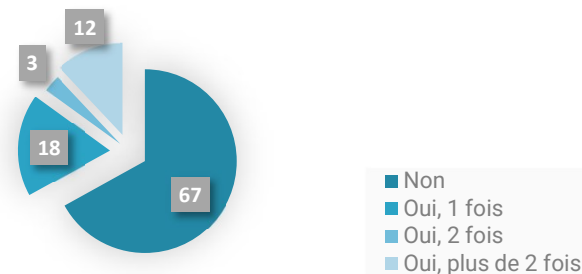
Consultations médicales et/ou arrêts de travail

CONSULTATIONS MÉDICALES (ET NOMBRE DE FOIS) POUR DES PROBLÈMES LIÉS AU TRAVAIL



Population totale de répondants. En %

NOMBRE D'ARRÊTS MALADIE POUR DES PROBLÈMES LIÉS AU TRAVAIL



Population totale de répondants. En %

→ Les consultations médicales concernent **la moitié des répondants (51%)** dont **26% plus de deux fois**, alors que les arrêts maladie concernent **un tiers de la population (33%)**. **Ce qui représente, dans les deux cas, une part importante de la population.** On constate, de manière significative, et ce tant pour les consultations médicales que pour les arrêts maladie que :

- Toutes les classes d'âge sont représentées, ainsi que toutes les catégories d'ancienneté.
- Les CDI et les pigistes sont pareillement concernés.
- Si toutes les catégories professionnelles peuvent être concernées, quelques unes se distinguent plus particulièrement (voir ci-contre) sans que l'on doive cependant les considérer comme exclusives.

Consultations médicales pour le travail

71% CAR

85% nuit

80% service invités

67% coord. Échanges & secrétaire red. multimedia

65% Resp. ed. & redac. chef

Arrêts maladie pour le travail

57% CAR

47% journée

43% nuit

43% Resp. ed.

60% service invités

Le stress ressenti du fait du travail

→ Le graphique relatif à l'auto-positionnement des répondants sur l'échelle du **stress ressenti du fait du travail** montre globalement que le ressenti augmente, de manière linéaire, avec le nombre de répondants. Plus précisément, le graphique dessine trois sous-populations :

- ✎ D'abord, une **petite minorité de répondants (8,4%)** se positionne sur des **valeurs de stress très basses (0 à 3)**.
- ✎ Ensuite, **moins d'un tiers de la population (33,5%)** appartient à un ensemble de **valeurs moyennes (4 à 6)**
- ✎ Ils sont, enfin, plus de la moitié (**58,1%**) à ressentir un **stress élevé à très élevé (entre 7 et 10)**. **Cela représente une proportion importante de la population témoignant de situations de travail exposant à des RPS.**

Un stress élevé (7 à 10)

CAR (74%) ; Plan (80%) ; Red B (64%)

Matinale (74%) ; Journée (72%) ; Nuit (71%)

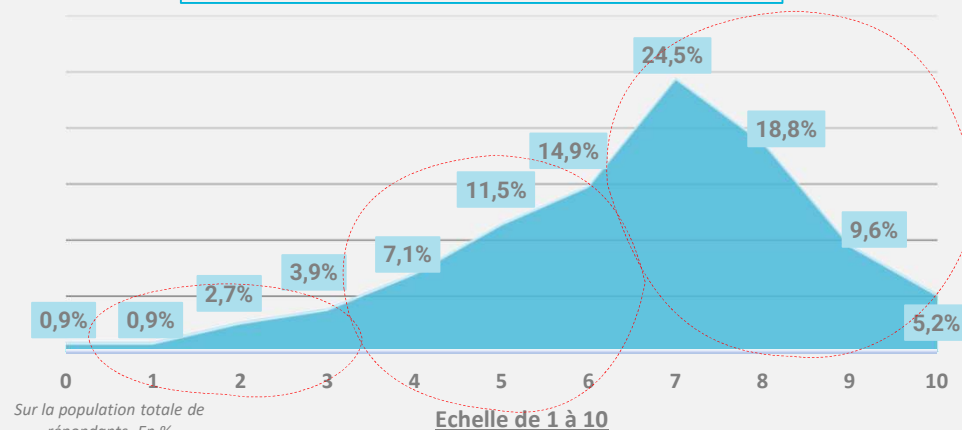
Assist. ed. & présentateur (77%)

Présentateur (77%)

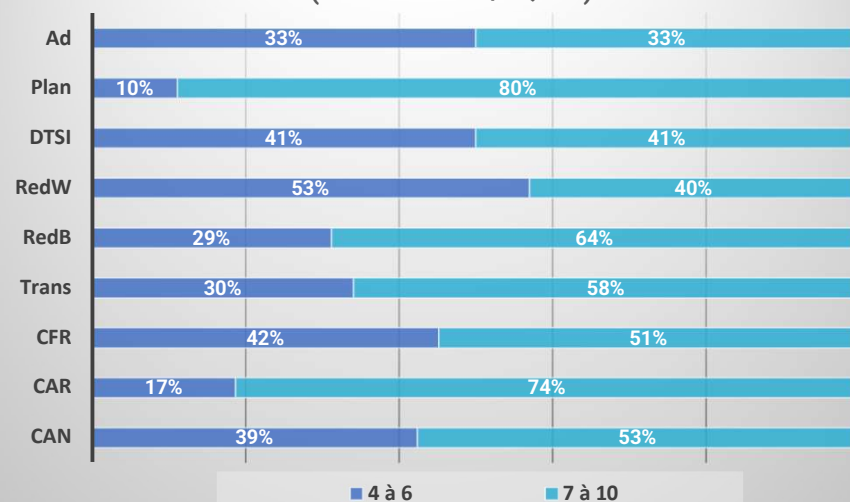
Redac. Chef (81%)

Service invités (80%)

Auto-positionnement des répondants sur l'échelle du stress ressenti du fait du travail



LE NIVEAU DE STRESS RESSENTI DU FAIT DU TRAVAIL (% PAR SERVICE / EQUIPE)



Mesurer les formes d'épuisement et d'usure professionnels (1)

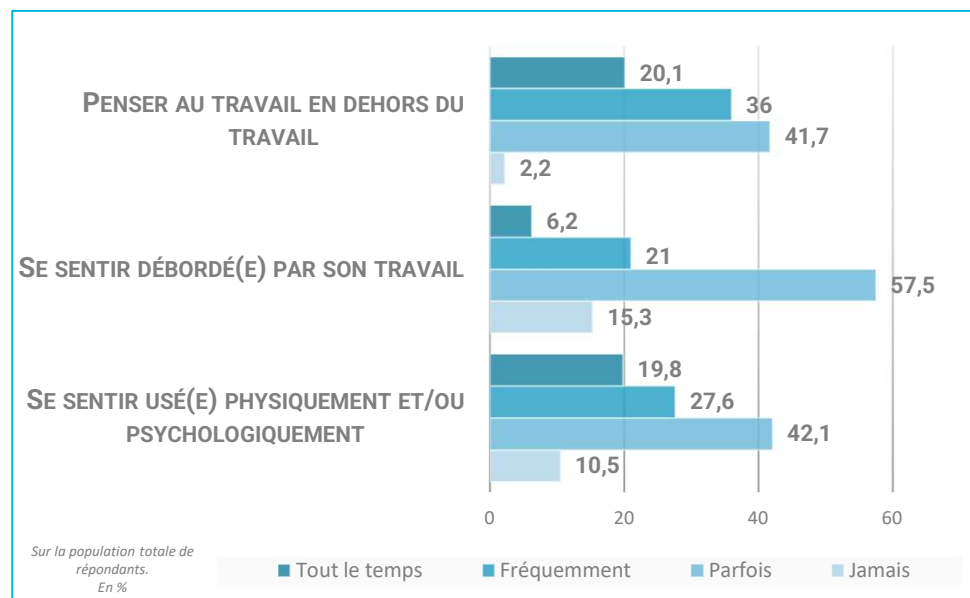
→ Les situations d'épuisement et d'usure professionnels peuvent être appréhendées par les différents indicateurs qui suivent. Dans le cas présent, **les résultats globaux restent très nuancés et les conditions de travail sont dès lors à considérer comme peu unifiées du point de vue du niveau d'exposition aux RPS** :

 **Penser à des événements survenus au travail** (en dehors des heures de travail) : le niveau de fréquence est partagé entre ceux déclarant y penser de manière fréquente/tout le temps (56,1%) et ceux pour qui c'est rarement ou jamais le cas (43,9%).

 **Se sentir débordé(e) par son travail** : dans la très grande majorité des cas (72,8%), les répondants ne sont pas ou peu (parfois/jamais) exposés à des états de débordement **ce qui témoigne d'un contexte psychosocial favorable**.

 **Se sentir usé(e) (physiquement et/ou psychologiquement) par son travail** : le niveau de fréquence est, là encore, partagé entre ceux qui sont rarement/jamais concernés (52,6%) et ceux qui le sont de manière fréquente ou permanente (47,4%).

 Dans le cas de F24, le sentiment d'usure ressenti de manière fréquente ou permanente, n'est associé ni à l'âge, ni à l'ancienneté des répondants. Toutes les classes d'âge et d'ancienneté sont concernées de manière relativement égale.



Mesurer les formes d'épuisement et d'usure professionnels (2)

Penser au travail	Fréquemment / tout le temps X = 56,1%	Se sentir débordé(e)	Fréquemment / tout le temps X = 27,2%	Se sentir usé(e)	Fréquemment / tout le temps X = 47,4%
CAN	48%	CAN	14%	CAN	41%
CAR	60%	CAR	43%	CAR	57%
CFR	54%	CFR	23%	CFR	50%
Trans	59%	Trans	29%	Trans	44%
RedB	55%	RedB	25%	RedB	52%
RedW	71%	RedW	28%	RedW	47%
DTSI	41%	DTSI	13%	DTSI	27%
Plan	60%	Plan	80%	Plan	40%
Ad	33%	Ad	33%	Ad	33%
C Matinale	48%	C Matinale	11%	C Matinale	52%
C Journée	61%	C Journée	41%	C Journée	55%
C Soirée	60%	C Soirée	10%	C Soirée	50%
C Nuit	57%	C Nuit	28%	C Nuit	42%
C non fixe	58%	C non fixe	26%	C non fixe	50%
Sans cycle	52%	Sans cycle	32%	Sans cycle	32%
Assistant ed.	78%	Assistant ed.	33%	Assistant ed.	72%
Resp/chef ed.	40%	Resp/chef ed.	28%	Resp/chef ed.	51%
Présentateur	76%	Présentateur	15%	Présentateur	46%
Redac.chef/assist.	77%	Redac.chef/assist.	40%	Redac.chef/assist.	68%
Coord. échanges	100%	Coord. échanges	66%	Coord. échanges	66%
Journaliste spé	71%	Journaliste spé	33%	Journaliste spé	66%
Rédacteur (desk)	41%	Rédacteur (desk)	14%	Rédacteur (desk)	38%
Chroniqueur	22%	Chroniqueur	11%	Chroniqueur	44%
Reporter	57%	Reporter	14%	Reporter	28%
Documentaliste TV	20%	Documentaliste TV	0%	Documentaliste TV	20%
Secrétaire rédac. multi	50%	Secrétaire rédac. multi	16%	Secrétaire rédac. multi	16%
Service invités	80%	Service invités	40%	Service invités	60%

Certains spécificités ressortent de ce tableau (parmi d'autres) :

→ **Penser au travail** : RedW ; assistant ed. ; présentateur ; rédacteur chef ; coordinateur échanges ; journaliste spécialisé ; service invités

→ **Se sentir débordé** : CAR ; Plan ; cycle journée ; rédacteur chef ; coordinateur échanges ; service invités.

→ **Se sentir usé** : CAR ; Assistant ed. ; rédacteur chef ; coordinateur échanges ; journaliste spécialisé ; service invités.

→ **Des catégories globalement moins exposées que d'autres** : Ad ; DTSI ; rédacteur desk ; chroniqueur ; reporter ; documentaliste TV ; secrétaire rédaction multimedia

Mesurer les formes d'épuisement et d'usure professionnels (3)

Se projeter dans son poste pendant plusieurs années. Dans la continuité du sentiment d'usure professionnelle, les points de vue restent partagés sur ce sujet : ils sont ainsi **53,1%** à ne pas se projeter dans leur poste actuel.

Penser pouvoir continuer à travailler en horaires décalés pendant plusieurs années. Pour les salariés concernés par le travail en horaires décalés, ils sont plus nombreux (**63,6%**) à considérer qu'ils ne pourraient pas continuer.

Les restrictions ou inaptitudes au poste de travail. Plusieurs caractéristiques laissent supposer que ces dernières seraient étroitement liées à l'activité de travail et plus structurellement à l'organisation :

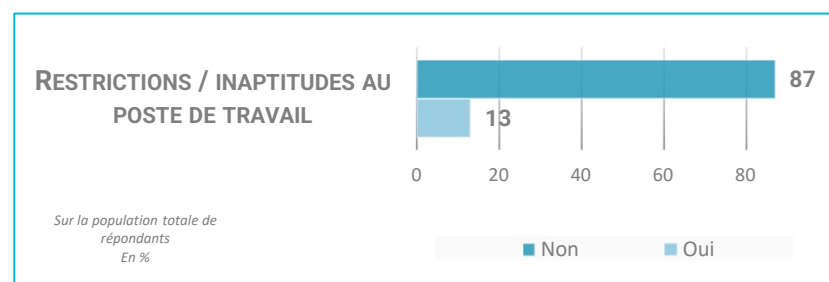
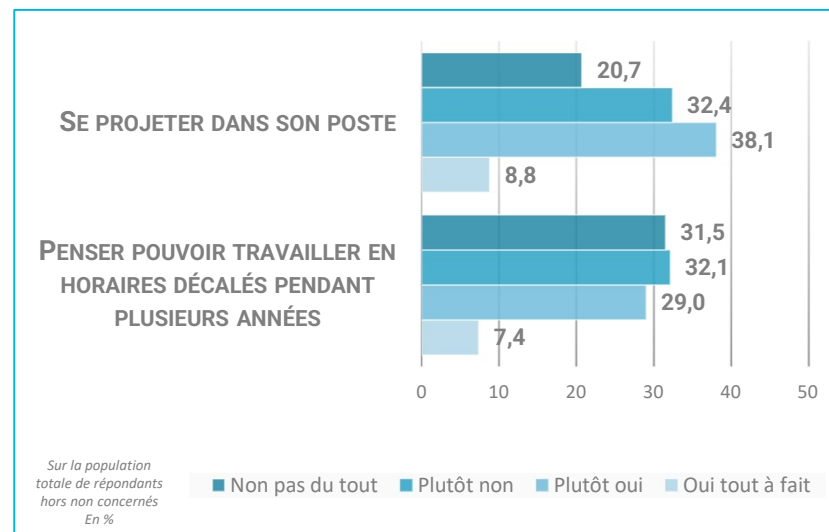
Ils sont **13%** à déclarer être dans ce cas. Cela représente une proportion importante de la population interrogée.

L'inaptitude n'apparaît pas réellement corrélée à l'âge : si les 20/29 ans ne sont quasiment pas concernés, elles touchent autant les **30/39 ans (13%)**, les **40/49 ans (16%)** que les **50 ans et plus** qui sont même plus faiblement représentés (**11%**).

Elle est, en revanche, très nettement liée à l'ancienneté, passant de **7%** chez les 4/6 ans à **21%** chez les 7/10 ans et à **15%** chez les plus de 10 ans.

Toutes les chaînes sont concernées de manière relativement égale – **CAN (17%)**, **CAR (20%)**, **CFR (14%)** – alors que Trans est par comparaison moins représenté (**8%**).

Tous les cycles sont représentés et tous les métiers de la rédaction le sont également (sauf chroniqueur, documentaliste TV et service invités) et plus particulièrement : **responsable édition (28%)**, **rédacteur en chef (18%)** **journaliste spécialisé (19%)**.



Mesurer les formes d'épuisement et d'usure professionnels (4)

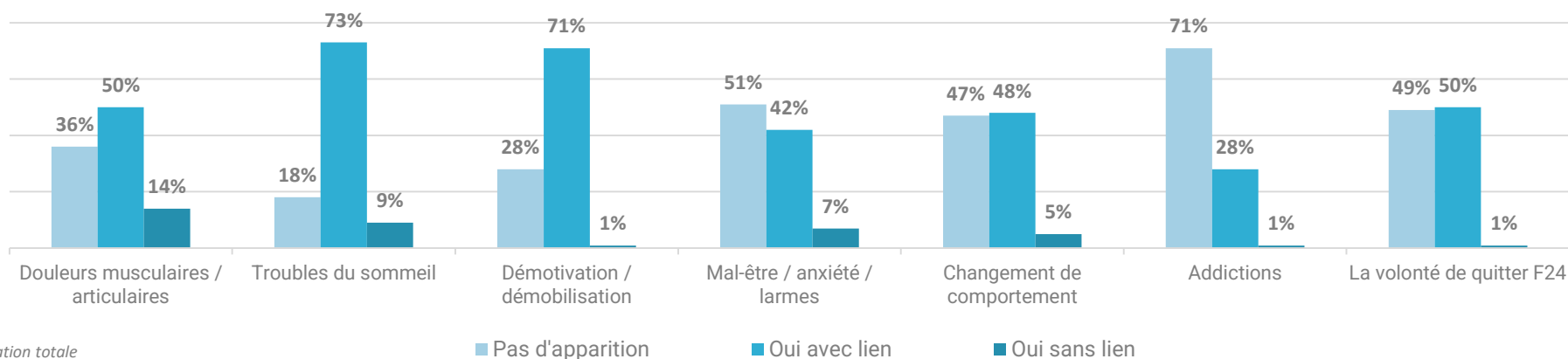
Se projeter dans son poste actuel	Non X = 53,1%	Continuer à travailler en horaires décalés	Non X = 63,6%
CAN	51%	CAN	66%
CAR	51%	CAR	55%
CFR	55%	CFR	78%
Trans	53%	Trans	52%
RedB	56%	RedB	66%
RedW	43%	RedW	62%
DTSI	51%	DTSI	58%
Plan	40%	Plan	40%
Ad	66%	Ad	33%
C Matinale	44%	C Matinale	63%
C Journée	58%	C Journée	44%
C Soirée	65%	C Soirée	60%
C Nuit	42%	C Nuit	66%
C non fixe	54%	C non fixe	69%
Sans cycle	50%	Sans cycle	58%
Assistant ed.	78%	Assistant ed.	53%
Resp/chef ed.	66%	Resp/chef ed.	73%
Présentateur	30%	Présentateur	50%
Redac.chef/assist.	45%	Redac.chef/assist.	57%
Coord. échanges	33%	Coord. échanges	66%
Journaliste spé	71%	Journaliste spé	70%
Rédacteur (desk)	47%	Rédacteur (desk)	71%
Chroniqueur	33%	Chroniqueur	75%
Reporter	57%	Reporter	0%
Documentaliste TV	20%	Documentaliste TV	0%
Secrétaire rédac. multi	33%	Secrétaire rédac. multi	50%
Service invités	60%	Service invités	0%

Certains spécificités ressortent de ce tableau (parmi d'autres) :

→ Ne pas se projeter dans son poste actuel : Ad. ; cycle soirée ; assistant ed. ; responsable edition ; journaliste spécialisé.

→ Ne pas pouvoir continuer à travailler en horaires décalés : CFR ; responsable edition ; journaliste spécialisé ; rédacteur desk ; chroniqueur.

Les symptômes ressentis et le lien présumé avec le travail ⁽¹⁾



➔ De manière générale, **parmi les symptômes ayant un lien présumé avec le travail :**

- ✎ Les répondants de F24 citent en premier lieu les troubles du sommeil (73%), puis la démotivation/démobilisation (71%) et les douleurs musculaires/articulaires (50%). **Ces catégories de symptômes traduisent une exposition combinée aux risques physiques (TMS) et psychosociaux (RPS).**
- ✎ Si les résultats relatifs à l'apparition ou au renforcement des addictions (28%) et aux changements de comportement (48%) sont bien souvent habituels dans les enquêtes de ce type, ceux relatifs aux troubles du sommeil (73%) et à la volonté de quitter F24 (la moitié des répondants) **sont particulièrement significatifs d'une situation psychosociale ayant des impacts importants sur la santé des salariés.**

Les symptômes ressentis et le lien présumé avec le travail (2)

	Douleurs musculaires / articulaires ~X = 50%	Troubles du sommeil ~X = 73%	Démotivation / Démobilisation ~X = 71%	Mal-être / anxiété ~X = 42%	Changement de comportement ~X = 48%	Addictions ~X = 28%	Volonté de quitter F24 ~X = 50%
CAN	29%	59%	66%	34%	39%	14%	49%
CAR	63%	86%	86%	57%	74%	28%	63%
CFR	50%	75%	67%	41%	42%	37%	47%
Trans	54%	73%	73%	40%	46%	27%	47%
RedB	50%	75%	74%	46%	50%	30%	53%
RedW	47%	72%	72%	37%	31%	25%	44%
DTSI	55%	72%	62%	24%	55%	27%	45%
Plan	40%	60%	60%	50%	60%	10%	40%
Ad	33%	33%	100%	33%	33%	0%	33%
Matinale	33%	92%	74%	41%	55%	44%	52%
Journée	55%	58%	72%	44%	50%	28%	50%
Soirée	65%	65%	85%	55%	55%	35%	70%
Nuit	57%	71%	71%	43%	43%	28%	14%
Cycle non fixe	54%	78%	74%	44%	53%	25%	51%
Sans cycle	37%	67%	60%	30%	30%	19%	43%

Le tableau montre que **certaines catégories sont plus impactées que d'autres** :

→ **CAR** cumule le plus grand nombre de symptômes (6 sur les 7) en proportion très importante (dans 63% à 86% des cas).

→ **Les cycles Matinale et Soirée** cumulent également le plus grand nombre de symptômes par comparaison avec les autres cycles dont celui des addictions (avec un taux supérieur à la moyenne pour ces 2 cycles), et dont les troubles du sommeil pour Matinale (92%).

→ **Plan** est particulièrement impactée par les symptômes de mal-être/anxiété; changements de comportement.

→ **100%** de **Ad** déclarent un sentiment de démotivation / démobilitation.