

Rapport Task Force Santé Mentale et Bien-être

Contexte

Dans le but de se doter d'une stratégie institutionnelle sur la santé mentale et ainsi de favoriser le bien-être de toute sa communauté, L'EPFL a créé au début de l'année 2022 une Task Force santé mentale et bien-être. Celle-ci a été placée sous la direction de Kathryn Hess Bellwald, vice-présidente associée pour les affaires estudiantines et l'outreach (AVP-SAO). La communauté étudiante ayant largement plébiscité la mise en place d'une initiative globale en lien avec la santé mentale.

Depuis sa création, la Task Force santé mentale et bien-être réunit des membres des communautés étudiante et doctorante, du corps enseignant, et du corps administratif et technique.

Enquête

En novembre 2022, la Task Force a lancé [une enquête](#) pour faire un état des lieux de la santé mentale et du bien-être de toute la communauté EPFL, et ainsi mieux cibler les besoins et les mesures à mettre en place. Le questionnaire a été élaboré par un groupe de travail issu de la Task Force santé mentale et bien-être et par Unisanté (Centre universitaire de médecine générale et santé publique), qui s'est également occupé de récolter et d'analyser les données. Toutes les réponses ont été anonymisées et aucune donnée individuelle n'a été transmise à l'EPFL. Au total, environ 4'300 personnes (23% de la population EPFL), représentatives de toutes les parties de la communauté, ont répondu à l'enquête. Les résultats ont montré que 52,7% de ces répondantes et répondants souffrent d'un symptôme d'épuisement ou plus, avec un plus haut taux chez les femmes (55,8%) que chez les hommes (49,6%). La population étudiante est particulièrement touchée avec un taux dépassant les 60%. Le stress négatif dû à la charge de travail et aux attentes liées à la performance a été identifié comme un prédicteur de l'épuisement.

Les cas de bullying/mobbing se sont aussi avérés préoccupants puisque 23.5% des répondantes et répondants en sont possiblement ou assurément victimes. Les collaborateur·trices scientifiques (sans enseignement) et les doctorantes et doctorants ont plus fréquemment relevé subir ces comportements négatifs, avec un taux de respectivement 28,3% et 31,5%. Les résultats de l'enquête ont été présentés à la Direction en été 2023.

Un nouveau questionnaire devra être adressé à la communauté de l'EPFL pour évaluer l'impact des mesures mises en place.

Objectifs

Suite aux résultats de l'enquête, les objectifs de la Task Force sont les suivants :

- Diminuer le taux d'épuisement
- Diminuer la proportion de la population EPFL en état de détresse psychologique
- Diminuer le taux de bullying/mobbing dans tous les corps, mais surtout dans le corps doctoral
- Diminuer le niveau de stress négatif, dû principalement à la charge de travail et aux attentes liées à la performance
- Augmenter la confiance dans l'institution, surtout chez les enseignantes et enseignants
- Améliorer l'équilibre vie privée/travail ou études
- Augmenter le sentiment de contrôle sur son travail, principalement dans le corps administratif et technique

Mesures instaurées

Semaine de la santé mentale/Jours Santé

Du 21 au 25 novembre 2022, un groupe de travail issu de la Task Force a mis en place une semaine de la santé mentale sur le campus de l'EPFL, avec des conférences, des tables rondes, des ateliers et des activités de bien-être pour informer, sensibiliser et libérer la parole autour des problématiques liées à la santé mentale. En 2023, il a été décidé de travailler en partenariat avec le Service Sport Santé UNIL + EPFL (SSUE) et l'Université de Lausanne, pour proposer sur le campus lausannois un événement annuel dédié à la santé mentale et physique. Cette initiative a conduit à la fusion de la semaine de la santé mentale et des Jours Santé, qui étaient jusqu'alors organisés par le SSUE et focalisés uniquement sur la santé physique. Ainsi, du 2 au 13 octobre 2023, une nouvelle mouture [des Jours Santé](#) est née. L'objectif de cet événement entièrement gratuit est de sensibiliser toute la communauté académique aux enjeux de la santé dans sa globalité (physique et mentale), notamment par le biais de tables rondes, de conférences, de bilans de santé, de sessions de sport et de bien-être, de stands de dialogue et de vulgarisation ou encore d'ateliers. En 2024, les Jours Santé se sont déroulés du 30 septembre au 10 octobre.

Semaine de vacances en automne

A la rentrée 2024, une semaine de pause a été introduite au semestre d'automne (pour ce faire, la rentrée a été avancée d'une semaine). Une action largement plébiscitée par les étudiantes et étudiants, heureux de bénéficier d'une respiration au milieu d'un semestre dense suivi par la session d'examens d'hiver. Pour que cette semaine représente une vraie pause, il a en outre été demandé aux enseignantes et enseignants de ne pas placer des dates de rendu de travaux ou d'examens 'mid-term' juste après ce congé.

Pause durant les études

Pour permettre aux étudiantes et étudiants de ralentir le rythme, l'EPFL a aussi supprimé la règle qui imposait au cycle Bachelor 60 crédits par tranche de deux ans (la durée du cycle Bachelor reste de 4 ans maximum). Et il est désormais possible de prendre [une pause d'un an](#) maximum entre la fin du cycle de Master et le début du projet de Master. Ceci à condition que la durée maximale du cycle Master n'ait pas été atteinte.

Installation de stations BoxUp

Pour favoriser le mouvement, essentiel à l'entretien de la santé physique mais aussi mentale, [deux stations BoxUp](#) ont été installées au printemps 2024 aux abords du Rolex Learning Center. L'une en face du Montreux Jazz Café et l'autre en face de l'Epicure. Ces stations contiennent chacune six casiers avec du matériel pour pratiquer des activités sportives ou ludiques seul ou en groupe.

Interviews de Professeur·es Assistant·es Tenure Track (PATT)

En collaboration avec la Conférence du Corps Enseignant (CCE), des interviews (via deux focus groupes) ont été menés avec des PATTs en juin 2024, pour mieux évaluer leur bien-être et leur santé mentale. L'expérience des PATTs à l'EPFL comporte plusieurs aspects positifs, notamment d'excellentes ressources, une culture basée sur la passion pour la recherche scientifique et beaucoup de soutien de la part de leurs collègues. Cependant, certains éléments ont été identifiés comme pouvant contribuer à un stress plus important que nécessaire. Ceux-ci incluent (i) un manque de clarté quant aux critères selon lesquels les PATTs sont évalués et un manque perçu de retour sur la façon dont ils progressent par rapport à ces critères (ii) un manque de différenciation claire entre le mentorat et l'évaluation par les collègues de l'institut, contribuant à une ambiguïté considérable, et (iii) un manque de transparence dans la répartition des tâches d'enseignement et administratives, ainsi que dans la répartition des ressources.

Cours « intervenir et prévenir en santé mentale »

Afin de donner à chacune et chacun des outils pour soutenir les personnes en difficulté et les orienter vers les bonnes instances (sans se substituer à des thérapeutes), il a été décidé de mettre en place un cours de «premier secours en santé mentale» d'une durée de 2h30-3h en présentiel. Une version pilote de ce cours, coordonné par le Dr. François Candaux, médecin du travail et responsable de la consultation psychothérapeutique à l'EPFL, sera testée au début de l'année 2025. Ensuite, il est prévu de proposer ce cours tous les 3 mois à la communauté EPFL.

Focus groupes thématiques

En février 2024 trois focus groupes thématiques, comprenant des membres de tous les corps de l'EPFL, ont été créés pour formuler des propositions de mesures concrètes permettant d'atteindre les objectifs fixés par la Task Force. Ces propositions ont été soumises à la Direction en juillet 2024. Ci-dessous, les trois groupes et les principales actions proposées.

1. Etudes et enseignement

- **Création d'une entité de gestion des examens** : Créer une structure centralisée pour réduire la charge administrative pesant sur le corps enseignant et homogénéiser les pratiques.
- **Soutien administratif accru** : Augmenter les ressources administratives destinées au corps enseignant, pour libérer du temps pour les activités pédagogiques et de recherche.

- **Révision de l'attribution des crédits ECTS:** Réévaluer le nombre d'heures de travail par crédit ECTS, en coordination avec le projet PAKETH de l'ETHZ, pour réduire la charge de travail des étudiantes et étudiants.
- **Amélioration de la coordination des rendus et des examens :** Rendre visibles toutes les dates importantes au niveau bachelor pour permettre aux étudiantes et étudiants de planifier efficacement leur temps.
- **Changement de narratif :** Redonner à l'enseignement et à l'apprentissage une dimension positive en les présentant comme des sources d'intérêt et de plaisir, plutôt que comme des sources de « souffrance ».

2. Environnement physique

- **Amélioration de la propreté des lieux :** Maintenir des espaces de travail et de formation propres et bien entretenus.
- **Augmentation des espaces extérieurs équipés :** Installer davantage de tables et de sièges extérieurs sur le campus pour offrir des alternatives aux espaces intérieurs.
- **Réaménagement des cours internes :** Aménager et végétaliser les cours internes des bâtiments pour en faire des lieux agréables pour travailler et se détendre.
- **Création de salles de repos :** Offrir des espaces de calme qui permettent de s'isoler au calme un moment.
- **Adaptation des lieux de restauration :** Permettre l'utilisation des cafétérias comme espaces d'étude en dehors des heures de repas.

3. Développement personnel, professionnel et formations

- **Clarification des attentes :** Définir précisément les objectifs, les priorités et les tâches, notamment pour les doctorantes et doctorants.
- **Critères de sélection des managers :** Intégrer les compétences en management et en leadership dans les critères de sélection pour tous les postes avec une composante de gestion de personnes, y compris pour les professeur·es.
- **Promotion d'une culture de feedback constructif :** Encourager des retours réguliers et bienveillants ainsi qu'une acceptation du risque d'échec.
- **Développement de plans de carrière agiles :** Proposer des trajectoires professionnelles flexibles et adaptées aux besoins individuels pour le personnel scientifique et le corps administratif et technique.
- **Encouragement au développement personnel et professionnel :** Allouer des ressources financières et organisationnelles pour permettre à chacun de se former et d'acquérir de nouvelles connaissances et compétences.

Bilan et prochaines étapes

Après avoir fait en 2022 un état des lieux de la santé mentale et du bien-être de toute la communauté EPFL, la Task Force Santé Mentale a identifié les besoins principaux et mis en place entre 2022 et 2024 plusieurs projets et initiatives concrètes. Pour mesurer l'impact de ces mesures, une seconde enquête devra être menée auprès de toute la communauté. Mais il peut déjà être noté qu'en mettant en exergue la thématique de la santé mentale, la Task Force a encouragé la discussion autour des différentes facettes de la santé.

De plus, en réunissant des personnes issues des communautés étudiante et doctorante, du corps enseignant, du corps administratif et technique, elle a également permis une meilleure circulation de l'information entre les différentes entités porteuses de projets visant à améliorer le bien-être de la communauté EPFL (Ecole doctorale, Conférence du Corps Enseignant, Centre d'appui à l'enseignement, Trust and Support Network, Consultation sociale et consultation psychothérapeutique, Ressources humaines, Vice-présidence associée pour l'éducation et Vice-présidence associée pour les affaires estudiantines et l'outreach). En ce sens, elle a joué une fonction de coordination essentielle.

À partir du 1er janvier 2025 et de l'entrée en fonction de la présidente de l'EPFL, Anna Fontcuberta i Morral, la gestion de projets relatifs à la santé mentale est confiée à l'unité «Bien-être et inclusion» de la nouvelle Vice-présidence pour le développement humain (VPH). Il est proposé de faire évoluer la Task Force Santé Mentale et Bien-être en une structure pérenne sous la forme d'un «Conseil Santé Mentale et Bien-être» composé de membres représentatifs de toutes les parties de la communauté EPFL. Pour mettre en place les actions proposées par les focus groupes, dont certaines nécessitent des changements structurels, des ressources humaines et financières sont indispensables.