

Résultats de l'enquête par questionnaire sur les risques psychosociaux du site de La Roche-sur-Yon

Mai 2021

www.univ-nantes.fr

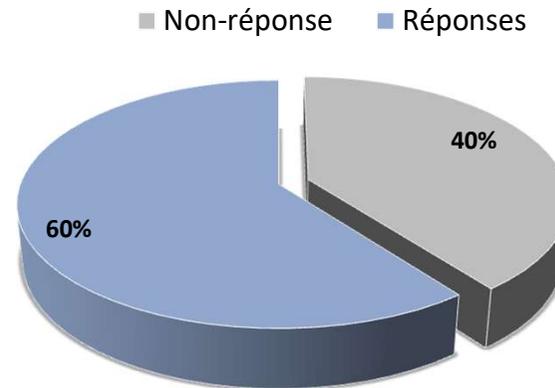


UNIVERSITÉ DE NANTES

Introduction

Le taux de participation

Taux de réponse (121 destinataires)



- Sur les 121 agents travaillant sur le site de la Roche-sur-Yon et destinataires du questionnaire, 73 y ont répondu.
- Cela représente un **taux de réponse de 60,3%**, soit une participation de 3 personnes sur 5.
- La marge d'erreur est de 7% pour un niveau de confiance de 95% (voir annexe).

Taux de réponse par structure de rattachement

Structure de rattachement	Effectif	Eff. %	Répondants	Rép. %	Taux de réponse %
IUT	68	56%	40	55%	59%
CUD	26	21%	21	29%	81%
INSPE	13	11%	8	11%	62%
UFR	11	9%	3	4%	27%
Polytech	3	2,5%	NR	NR	NR
Total	121	100%	73	100%	60%

} Taux de réponse de 44%

- Concernant le **taux de réponse par structure de rattachement** nous constatons :
 - Une forte mobilisation des agents du CUD (81% de taux de réponse).
 - Mais aussi des agents rattachés à l'INSPE (62%) et à l'IUT (59%).
 - Les agents des UFR de FLCE et Droit ont moins répondu (27%) ainsi que polytech.
- L'échantillon est représentatif au niveau de la structure de rattachement avec un seuil à 5% et 1% (voir annexe).

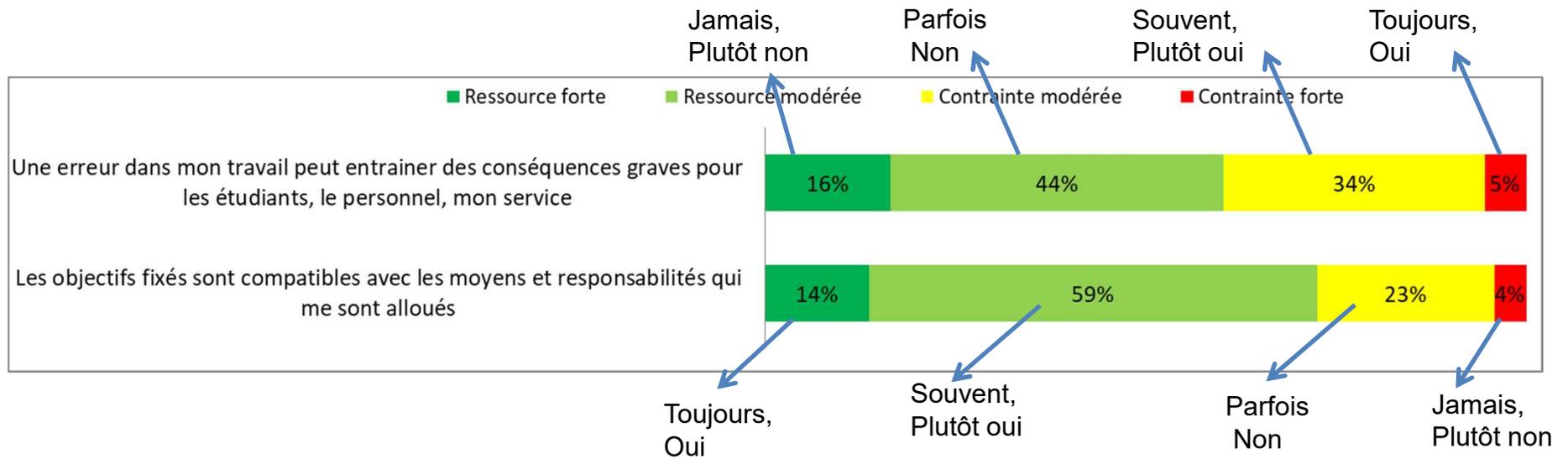
NB : Nous ne communiquons pas le taux de réponse sur polytech car l'effectif est inférieur à 10 personnes.

Méthodologie

Méthodologie

- Les résultats sont présentés par famille de risque :
 - Insécurité de l'emploi
 - Intensité et complexité du travail
 - Exigences émotionnelles
 - Autonomie et participation
 - Conflits de valeurs
 - Rapports sociaux
 - Temps de travail
- Chaque famille de risque se compose de plusieurs questions.
- Pour chaque question il y avait 4 modalités de réponse :
 - Toujours, oui / Souvent, plutôt oui / Parfois, plutôt non / Jamais, non
- Ces modalités de réponse ont été transposées en contrainte ou ressource ...
 - Ressource forte, ressource modérée, contrainte modérée, contrainte forte
- ... selon la formulation de la question (positive ou négative) :
 - Par exemple à la question « les mobilités professionnelles sont facilitées » la réponse « toujours, Oui » est associée à « ressource forte ».
 - A l'inverse à la question « j'ai des inquiétudes quant au maintien de mes activités » la réponse « toujours, oui » est associée à « contrainte forte ».
 - Exemple page suivante

Méthodologie



Méthodologie

- Pour chacune des 7 familles, nous avons calculé un indicateur agrégé :
 - Chaque indicateur est construit en agrégeant les résultats des questions relatives au thème.
 - Les réponses aux questions sont cotées de 1 à 4. Plus la réponse est négative, plus la note est élevée : chaque modalité de réponse se voit donc attribuer une note de 1 à 4 avec un code couleur correspondant :
 - Rouge = contrainte forte (Note = 4)
 - Orange = contrainte modéré (Note = 3)
 - Vert clair = facteur ressource ou de protection modéré (Note = 2)
 - Vert foncé = facteur ressource ou de protection fort (Note = 1)
 - Pour chaque thème, chaque individu se voit attribuer une note moyenne en fonction des différentes réponses qu'il a donné aux questions constitutives du thème. L'ensemble des notes est ensuite agrégé pour former une note globale par thème.
 - Sur cette base, trois classes sont constituées :

Moyenne	Facteur
1 à 1,9	Facteur de ressource
2 à 2,9	Facteur modéré
3 à 4	Facteur de tension

Méthodologie

	Question 1 famille A	Question 2 famille A	Question 3 famille A	Note moyenne
Agent 1	1	1	2	1,3
Agent 2	2	3	4	3
Agent 3

- Nous répartissons ensuite en trois groupes :

Moyenne	Facteur
1 à 1,9	Facteur de ressource
2 à 2,9	Facteur modéré
3 à 4	Facteur de tension

Vision globale des familles de risque

■ Ressource ■ Modération ■ Risque



14% des agents ont une note entre 1 et 1,9 aux questions composant la famille de risque « insécurité de l'emploi ». Majoritairement ils ont répondu favorablement aux différentes questions de cette famille.

62% des agents ont une note entre 2 et 2,9. Les réponses sont intermédiaires, plus hétérogènes.

25% des agents ont une note entre 3 et 4 aux questions composant la famille de risque « insécurité de l'emploi ». Globalement ils ont répondu défavorablement aux questions.

Regroupement de catégories

- Nous présentons dans ce rapport les résultats globaux consolidés.
- Ces résultats globaux s'accompagnent de données plus détaillées par typologie de répondant (ex : employeur, structure de rattachement, âge, catégorie, etc.).
- Sur certains items nous avons croisé les questions sur les conditions de travail avec une question sur le profil du répondant.
- Afin de garantir l'anonymat nous avons posé deux principes :
 - On s'assure d'avoir des catégories d'au moins 10 répondants. Nous avons opéré à des regroupements de modalités lorsque le groupe était inférieur à 10. Nous détaillons dans la page suivante ces regroupements.
 - On ne croise pas les questions sur le profil entre elles. Par exemple on regarde les réponses selon l'âge mais on ne va pas regarder les réponses d'une tranche d'âge combiné à une structure de rattachement (ex : les 18-29 ans de l'IUT).

Regroupement de catégories

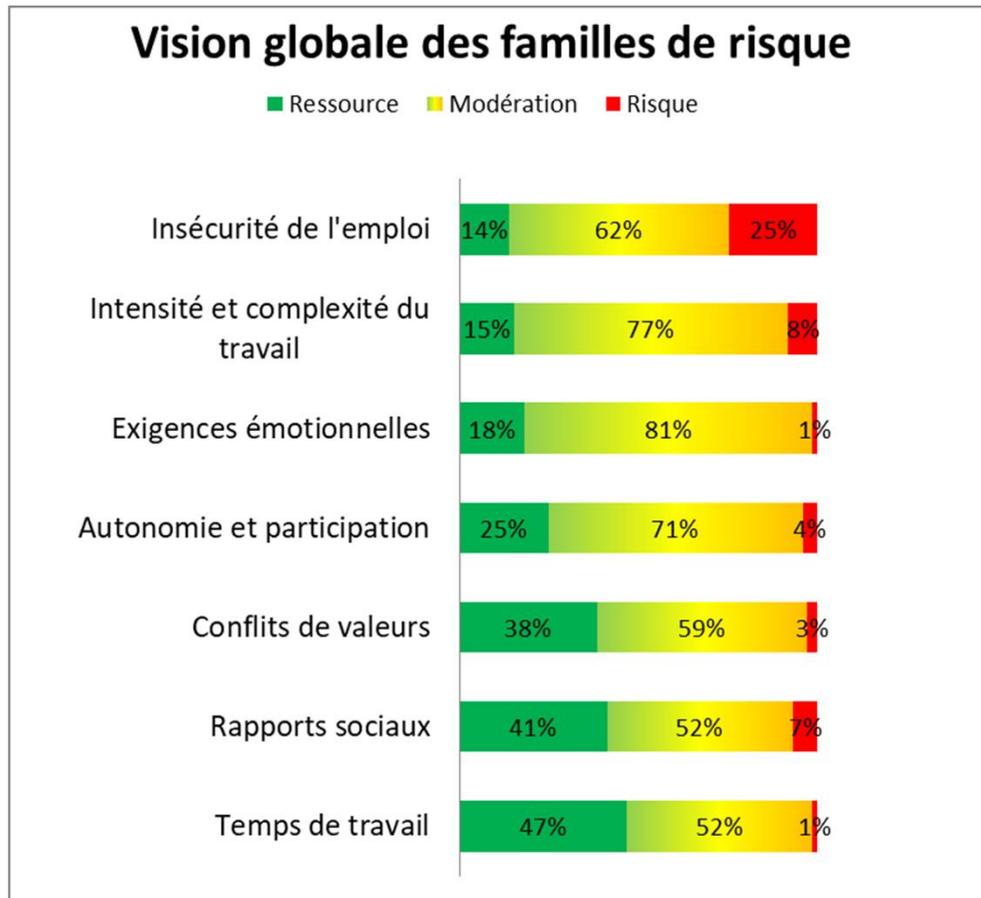
- Genre
 - Femme
 - Homme
 - Fonction
 - BIATSS
 - Enseignant - Enseignant Chercheur
 - Employeur
 - Université
 - CUD
 - Structure de rattachement
 - IUT
 - CUD
 - INSPE
 - UFR FLCE et Droit
 - Polytech
 - Contrat
 - Titulaire
 - CDD
 - CDI
- Regroupé {
- Age
 - 18-29 ans
 - 30-39
 - 40-49
 - Ancienneté
 - Inf 2 ans
 - 2 à 6 ans
 - 7 à 15 ans
 - Catégorie
 - 16 à 25 ans
 - 26 et +
 - A
 - B
 - C
- Regroupé {
- Regroupé {
- Regroupé {

Point de référence : Enquête DARES 2016

- L'enquête Conditions de travail et Risques psycho-sociaux (CT-RPS) 2016, réalisée par la Dares, la Drees, la DGAFP et l'Insee, est la concrétisation des recommandations du Collège d'expertise sur le suivi statistique des risques psycho-sociaux au travail, réuni en 2009-2010 à la demande du ministre chargé du travail.
- En 2016, une enquête nationale a été réalisée par la DARES sur les Conditions de travail - Risques psychosociaux.
- Les résultats ont été publiés en 2019, 2020.
- Cette enquête a été réalisée auprès d'un échantillon d'environ 28 000 personnes.
- Les résultats de cette enquête sont présentés dans ce rapport sur les questions communes ou présentant une grande similitude. Nous donnons les résultats spécifiques des agents de la fonction publique d'Etat. Ils sont notifiés dans un encadré en bleu à droite.
- Ces résultats sont indiqués à titre indicatifs. Ils sont à lire avec réserve car 5 ans séparent les deux enquêtes avec une crise sanitaire qui a fortement fait évoluer les modes d'organisation et du travail.

Synthèse

Analyse des différentes familles de risque et de leur positionnement comme facteur de tension ou de ressource

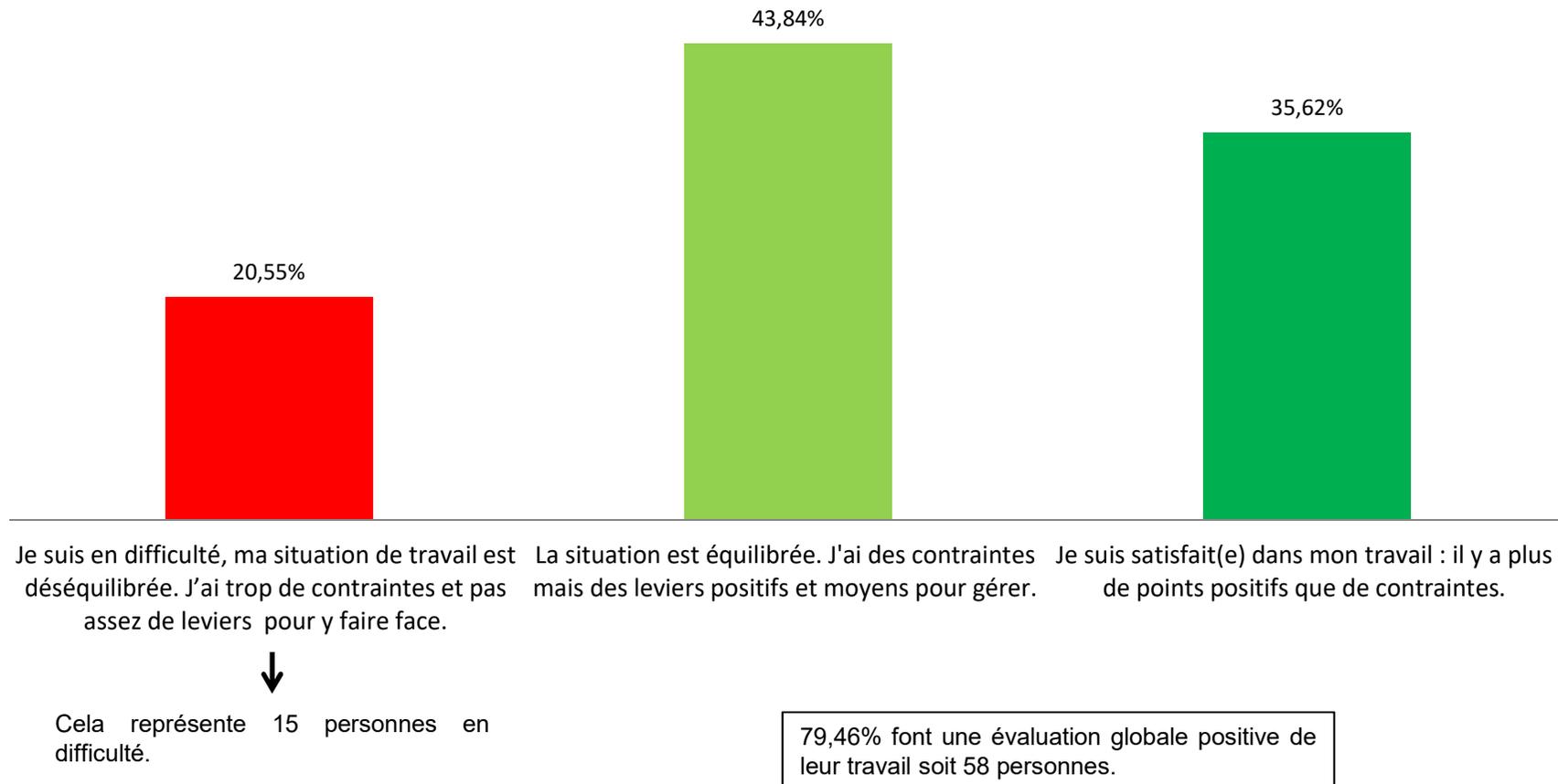


- La famille Insécurité socio-économique ressort plus fortement comme facteur de risque.
- L'intensité et la complexité du travail, les exigences émotionnelles et l'autonomie du travail sont dans une évaluation intermédiaire tendant vers la ressource.
- Pour les conflits de valeurs, les rapports sociaux et l'organisation temporelle du travail on constate que ces dimensions sont plus fortement identifiées comme des ressources.



Synthèse contraintes - ressources

Perception de l'équilibre de sa situation de travail :



En synthèse

Les contraintes

- La gestion des parcours professionnels : faibles perspectives d'évolution professionnelle et de mobilités possibles.
- Une charge de travail importante se régulant par une intensification du travail (rythme soutenu et dépassement d'horaires).
- Des activités nécessitant une attention soutenue mais soumises à de nombreuses interruptions.
- Une autonomie temporelle moindre.
- Un contrôle émotionnel fortement sollicité.
- Une relation d'aide fortement présente mais des agents ne se sentant pas préparés à cela.
- Des marqueurs de reconnaissance à renforcer.
- La gestion des conflits à renforcer.
- Des changements passés ayant pu avoir des impacts défavorables sur les conditions de travail.
- Une anticipation plus négative des évolutions à venir.

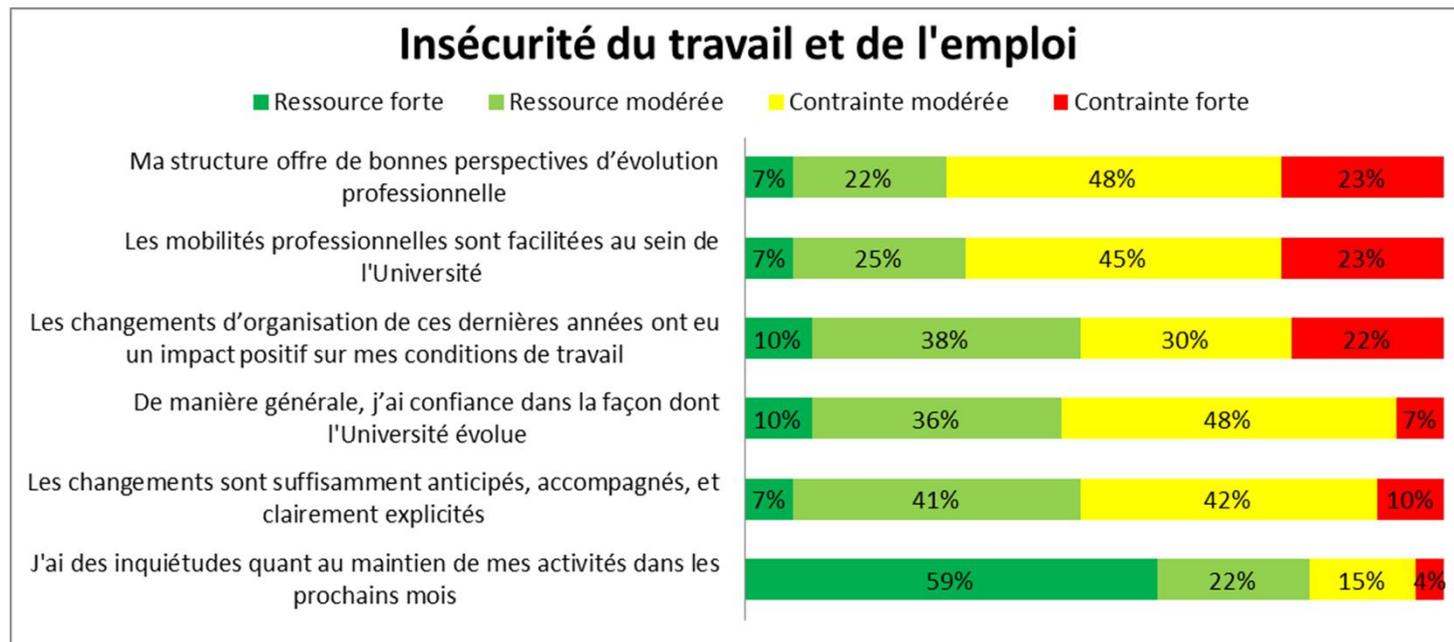
Les ressources

- Un travail connu et maîtrisé (objectifs clairs et cohérents, planning connu à l'avance, peu d'injonctions contradictoires).
- Un équilibre vie prof/perso.
- Des missions stables pour les mois à venir.
- Une latitude décisionnelle.
- Un travail en cohérence avec les compétences.
- Une relation au public source de satisfaction.
- Des relations de travail avec les collègues comme facteur de protection.
- Un management en ressource : animation et motivation de l'équipe, temps d'échange sur le travail, soutien managérial.
- Un travail reconnu.
- Une utilité commune.
- Un travail jugé de qualité.

Résultats

Insécurité de l'emploi et du travail

- 3 dimensions ont été questionnées dans cette famille de risque :
 - La carrière
 - Les changements et leurs impacts
 - La sécurité du travail
- Cette famille de risques est celle qui ressort le plus en tension.



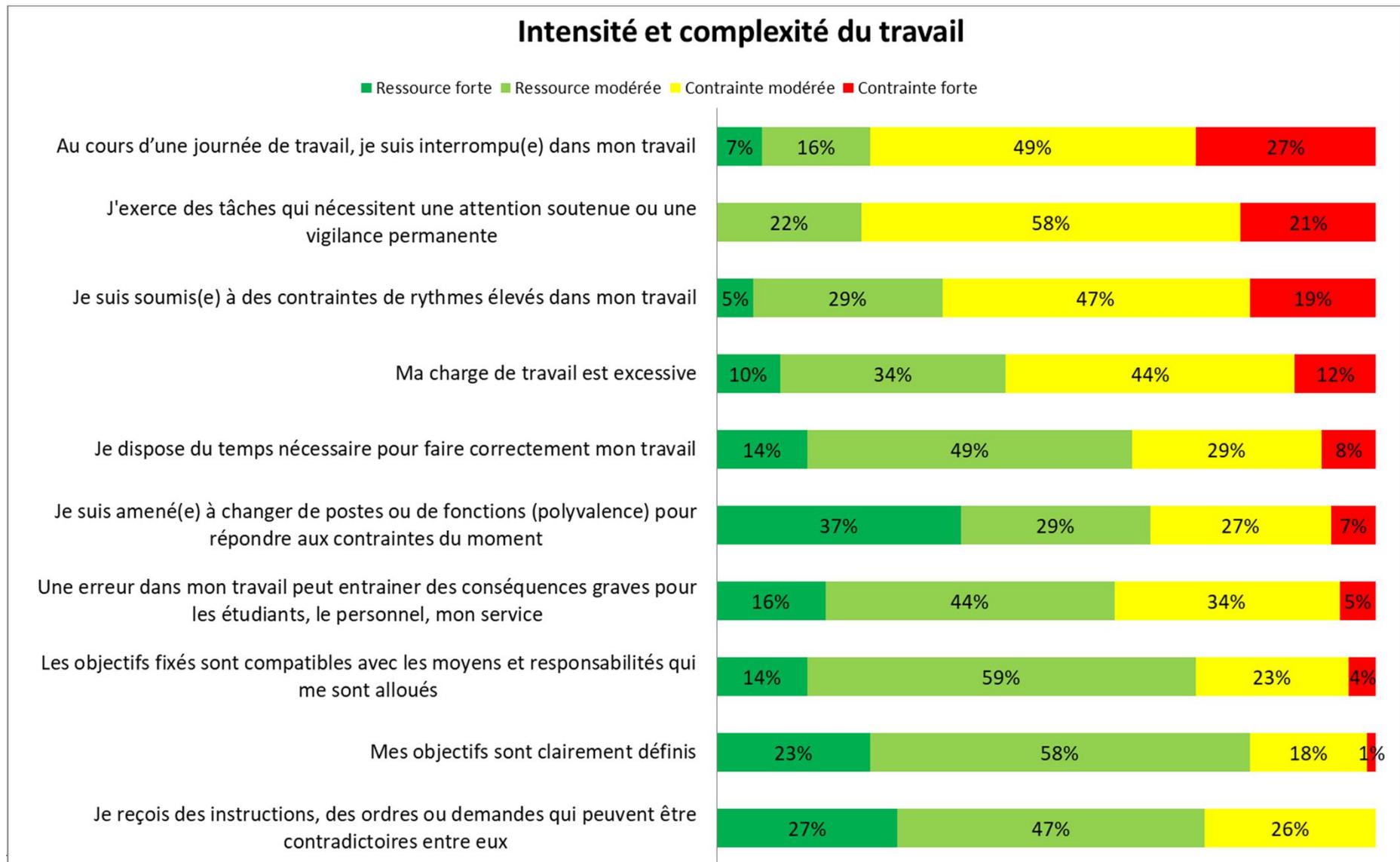
Des perspectives professionnelles perçues comme limitées

- La gestion des parcours professionnels est la sous-dimension la plus critique dans cette famille de risques.
- 71% des répondants identifient peu ou pas de perspectives d'évolutions :
 - C'est plus fortement marqué pour le personnel BIATSS (76%) que E-EC (66%).
 - C'est également 90% des agents du CUD contre 64% des agents de l'Université.
- 68% des répondants considèrent que les parcours de mobilité sont peu ou pas facilités :
 - C'est plus fortement perçu par les agents entre 40-49 ans (84%), les agents ayant une ancienneté de 16 ans ou plus (81%), les employés du CUD (75%), les catégories C (74%), les agents de l'IUT (73%), les E-EC (72%), les titulaires (72%), les catégories A (72%).

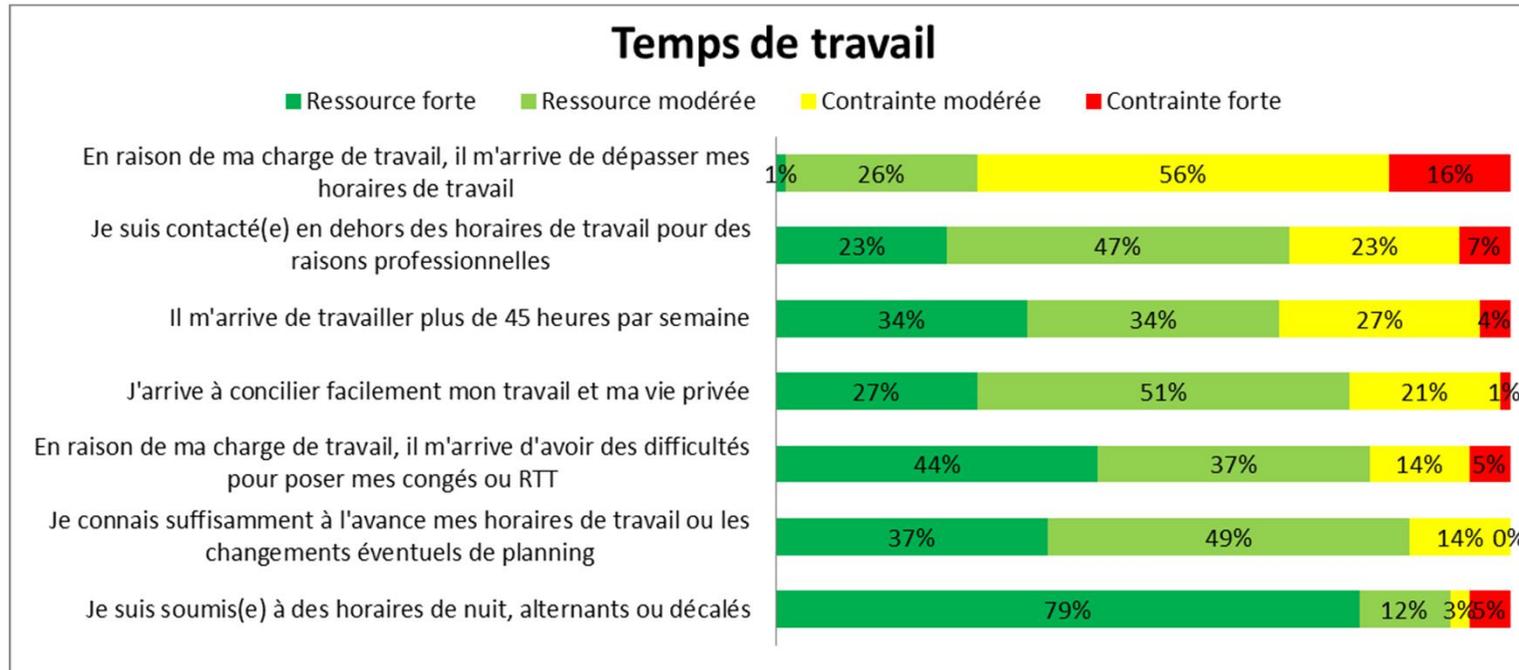
Des enjeux autour de la conduite du changement

- Les changements, dans leur dimension passée, sont plus négativement perçus. 52% ont une appréciation plus négative de l'impact des changements vécus par le passé sur leurs conditions de travail. C'est 69% des E-EC et 62% des catégories A.
- 52% déplorent des changements insuffisamment accompagnés et explicités. C'est plus fortement marqué pour le groupe INSPE, Polytech, UFR (67%), agents du CUD (60%), titulaires (60%). (DARES, 2016 : 15,7% des agents de la FPE vivent des changements toujours ou souvent mal préparés).
- La confiance sur les évolutions à venir tire également plus vers l'anticipation négative (54%). C'est 72% des E-EC, 67% des répondants du groupe INSPE, polytech, UFR, 60% des titulaires.
- Pour autant, 81% expriment une sécurité du contenu de leur travail pour les mois à venir. Les changements anticipés portent donc moins sur la situation professionnelle en propre.
- Le personnel en CDD exprime plus une insécurité sur l'avenir car ils sont 27% (contre 17% des titulaires) à avoir des inquiétudes sur leur activité dans les mois à venir.
 - DARES, 2016 : 16,2% expriment une insécurité sur l'avenir de leur emploi.

Intensité et complexité du travail



Temps de travail



Un travail complexe combinant concentration et interruption

- Le premier élément de tension émergeant est relatif à la complexité du travail induite par les multiples interruptions.
 - 76% des agents sont confrontés toujours ou souvent à des interruptions du travail. C'est 78% des E-EC, 86% des agents rattachés au CUD, 81% des titulaires, 83% des catégories C.
- Ces interruptions ont un coût cognitif important pour les agents car elles se combinent à des caractéristiques du travail peu compatibles.
- Tout d'abord une activité nécessitant une attention soutenue :
 - 78% des agents déclarent avoir une activité nécessitant une attention soutenue. (DARES, 2016 : 46,9%). 87% des E-EC, 82% des agents de l'IUT, 81% des agents du CUD, 81% des titulaires.
 - Sur les 57 agents déclarant avoir une activité nécessitant une attention soutenue, ils sont 63% à être toujours ou souvent interrompus.
- Ensuite avec une activité où l'erreur peut avoir des conséquences graves pour les usagers, le personnel, le service :
 - 40% des répondants (N=29) sont concernés toujours ou souvent. C'est 55% des agents employés du CUD et 44% des E-EC.
 - Sur ces 29 personnes, elles sont 93% à déclarer être souvent ou toujours interrompu. Le risque d'erreur et l'enjeu associé ne peut en être que plus grand.
- Ces interruptions peuvent conduire à une polyvalence. En effet, 34% des répondants doivent changer de poste (toujours ou souvent) pour répondre aux contraintes du moment. Ils sont 88% à déclarer être fréquemment interrompus.

Une charge de travail importante conduisant à une intensification du travail

- Ensuite, la dimension de l'intensité du travail apparaît en tension.
- Une majorité des répondants déclare une charge de travail excessive (toujours oui, souvent plutôt oui) : 56%. (DARES,2016 : 42,4%).
 - 75% des agents du groupe INSPE, Polytech, UFR, 65% des agents du CUD, 64% cat. A, 63% titulaire
- Cette charge de travail est absorbée en grande majorité par des dépassements d'horaires de travail (72% pour toujours ou souvent) (DARES, 2016 : 35,5%) pouvant aller, dans une moindre proportion, jusqu'à un volume horaire de 45h ou plus (31% des répondants pour toujours ou souvent) (DARES, 2016 : 16,8%).
 - Dépassement des horaires de travail : 93% des E-EC, 91% des agents du groupe INSPE, Polytech, UFR,
 - Travail plus de 45h souvent ou toujours : 83% des agents du groupe INSPE, Polytech, UFR, 59% des E-EC
- Elle est également absorbée par un rythme de travail soutenu (toujours ou souvent) pour 66% des répondants.
 - 83% des agents du groupe INSPE, Polytech, UFR, 81% des E-EC, 77% des catégories A, 72% des titulaires
- Ce dépassement sur le temps personnel est également lié à des sollicitations en dehors des horaires de travail pour 30% des répondants (toujours ou souvent).
 - 59% des E-EC et 83% des agents du groupe INSPE, Polytech, UFR

Intensité du travail : des conséquences limitées sur l'équilibre vie prof/perso et sur la qualité

- Les conséquences sur la santé seront appréciable au regard de la durée de cette intensification du travail : ponctuelle ou prolongée.
- Les conséquences sur le travail et l'équilibre vie professionnelle/personne sont limitées et compensées par ces stratégies :
 - 89% des répondants ont le sentiment de faire un travail de qualité et 66% considèrent avoir le temps pour.
 - 81% arrivent à poser leur congés (toujours ou souvent).
 - 78% arrivent à concilier vie prof/perso (toujours ou souvent). (DARES (2016) : 83,4%).

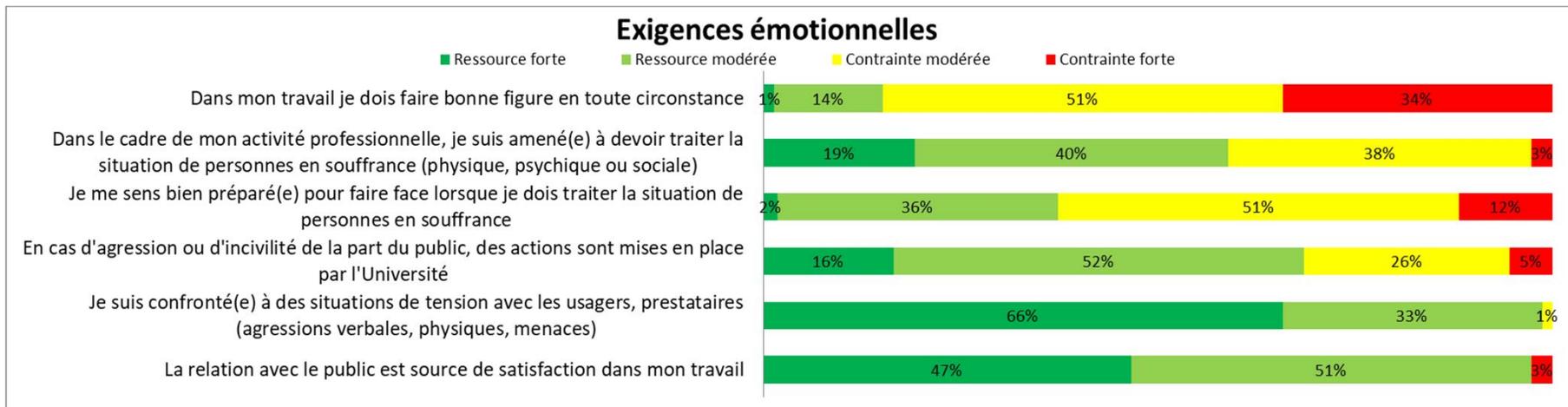
Un travail connu et maîtrisé

Le travail est relativement bien borné et maîtrisé car les agents décrivent :

- Des objectifs clairs :
 - 81% pour oui, plutôt oui.
- Des objectifs compatibles avec les moyens et responsabilités :
 - 73% ont répondu oui et plutôt oui.
 - Pour les agents rattachés à l'INSPE, polytech et UFR c'est dans une moindre proportion (42%) ainsi que pour les E-EC (59%)
- Des consignes claires et cohérentes :
 - 76% ne reçoivent pas d'injonctions contradictoires. [DARES \(2016\) : 42% reçoivent des injonctions contradictoire.](#)
 - Les agents du CUD reçoivent plus d'injonctions contradictoires (35%), les agents de l'INSPE, polytech et UFR (33%) et le personnel BIATSS (29%).
- Un planning connu à l'avance :
 - 86% des agents ont répondu toujours ou souvent.

Exigences émotionnelles

- 3 dimensions ont été questionnées dans cette famille de risque :
 - La relation au public
 - Le contact avec la souffrance
 - Devoir cacher ses émotions



Une relation au public source de satisfaction mais un contrôle émotionnel fortement sollicité

- Pour **97%** des agents la relation avec le public est vécue comme une ressource dans le travail.
- Cette relation n'est d'ailleurs pas source de risque car **99%** des répondants n'ont pas été victime d'agression physique ou verbale de la part des usagers ou prestataires.
 - DARES, 2016 : 54,1% des agents de la FPE ont vécu des situations de tension avec le public au cours de l'année, 24,4% ont subi une agression verbale de la part du public, 2,9% une agression physique ou sexuelle.
- Néanmoins ce relationnel peut mettre en difficulté à travers le besoin de contrôle émotionnel et la relation d'aide.
- L'**inauthenticité des émotions** mises en scène dans le travail est exprimée par une large majorité des agents (fréquence « toujours » ou « souvent »). **85%** des répondants doivent « faire bonne figure ». Cette fixité de l'expression des émotions peut mettre à mal les relations que les personnes peuvent entretenir au travail.
 - DARES, 2016 : 30,8% des agents de la fonction publique doivent cacher leur émotion toujours ou souvent.

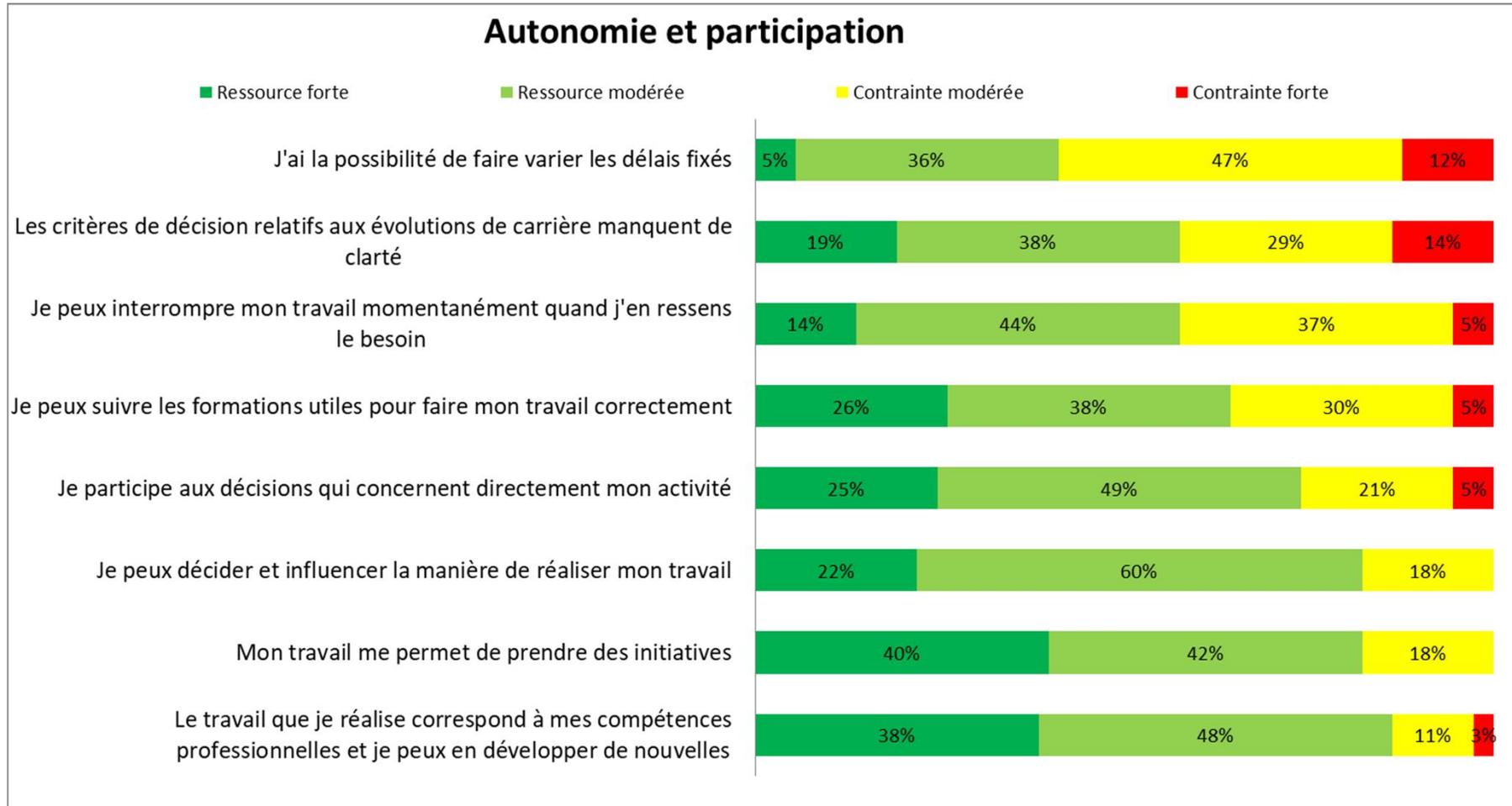
Une relation d'aide très présente

Le contact avec des personnes exprimant une souffrance peut potentiellement générer des réactions psychologiques chez les agents et ce d'autant plus s'ils se sentent démunis face à cette souffrance, c'est à dire sans possibilité d'agir efficacement. A l'inverse, constater qu'on a pu aider à remédier à la souffrance est constitutif de satisfaction professionnelle (sens et utilité).

- **La relation d'aide est très fortement exprimée** dans ce questionnaire : **81% des répondants sont amenés à traiter la situation de personnes en souffrance dont 41% toujours ou souvent.** (DARES 2016 : 68,2% des agents sont en contact avec des personnes en souffrance).
 - Ce chiffre est particulièrement élevé pour un secteur d'activité ne relevant pas du médico-social. On peut émettre **l'hypothèse d'un lien fort avec la crise sanitaire** qui met en difficulté nombre d'étudiants mais aussi d'agents universitaires.
 - Les E-EC, agents du CUD et agents d'INSPE/polytech/UFR expriment plus fortement être exposés (tableau ci-dessous).
- Sur les 81% de répondants devant traiter la situation d'une personne en souffrance (parfois à toujours), **63% ne se sentent pas bien préparé à cela. Les E-EC se sentent plus fortement moins préparés.**

	% qui doivent traiter la situation de personnes en souffrance (toujours, souvent)	% qui ne se sentent pas préparés
E-EC	53,13%	76%
CUD	50%	41,18%
INSPE Polytech UFR	66,67%	63,64%

Autonomie et participation



L'autonomie dans le travail comme ressource

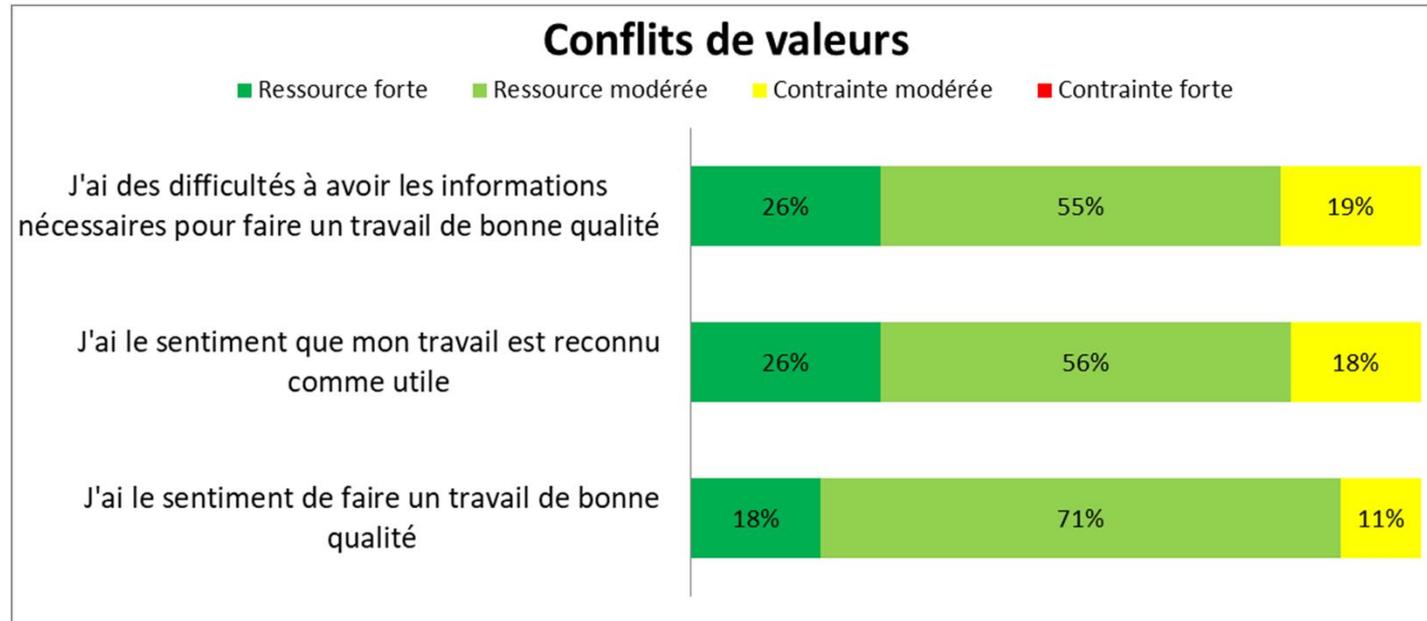
L'autonomie au travail est relative aux marges de manœuvre que le salarié a pour réaliser son travail, aux possibilités pour lui d'être acteur dans son travail. Cette dimension joue beaucoup dans l'implication et dans l'investissement du salarié au travail. Cela renvoie à plusieurs notions : l'autonomie temporelle et décisionnelle pour organiser son travail, l'utilisation/développement des compétences, la possibilité de participer du salarié aux prises de décision.

- L'autonomie est pour une majorité des salariés une ressource.
- Si l'on regarde la combinaison exigences du travail / latitude décisionnelle nous constatons des situations de travail avec des exigences fortes mais une autonomie forte également.
- La sous-dimension de l'autonomie étant la plus contrainte est relative à la temporalité :
 - 59% déclarent avoir peu de latitude pour faire varier les délais. C'est plus fortement exprimé pour les E-EC (72%). (DARES, 2016 : 35,3%).
 - 42% ne peuvent interrompre le travail momentanément (DARES, 2016 : 44,7%)

L'autonomie dans le travail comme ressource

- A l'inverse l'autonomie décisionnelle est très majoritairement développée :
 - 82% peuvent décider et influencer sur la façon de réaliser leur travail. C'est 91% des E-EC et 76% des BIATSS. (DARES, 2016 : 88,2% peuvent organiser leur travail).
 - 82% peuvent prendre des initiatives. C'est 91% des E-EC et 76% des BIATSS. 75% au CUD. (DARES, 2016 : 84,8%).
 - 74% participent à la prise de décision concernant leur activité. C'est 84% des E-EC et 66% des BIATSS.
- La dimension relative au développement de compétences est également une ressource pour une majorité des agents. Les résultats sont cependant plus hétérogènes selon les questions :
 - 86% ont un travail en cohérence avec leurs compétences et leur permettant de développer de nouvelles compétences. C'est 97% des E-EC et 78% des BIATSS. (DARES, 2016 : 73,8% déclarent pouvoir développer des compétences nouvelles).
 - 65% peuvent suivre les formations utiles pour faire son travail correctement. C'est 73% des BIATSS contre 53% des E-EC.
 - 57% déclarent des critères d'évolution de carrière clairs.

Conflits de valeurs

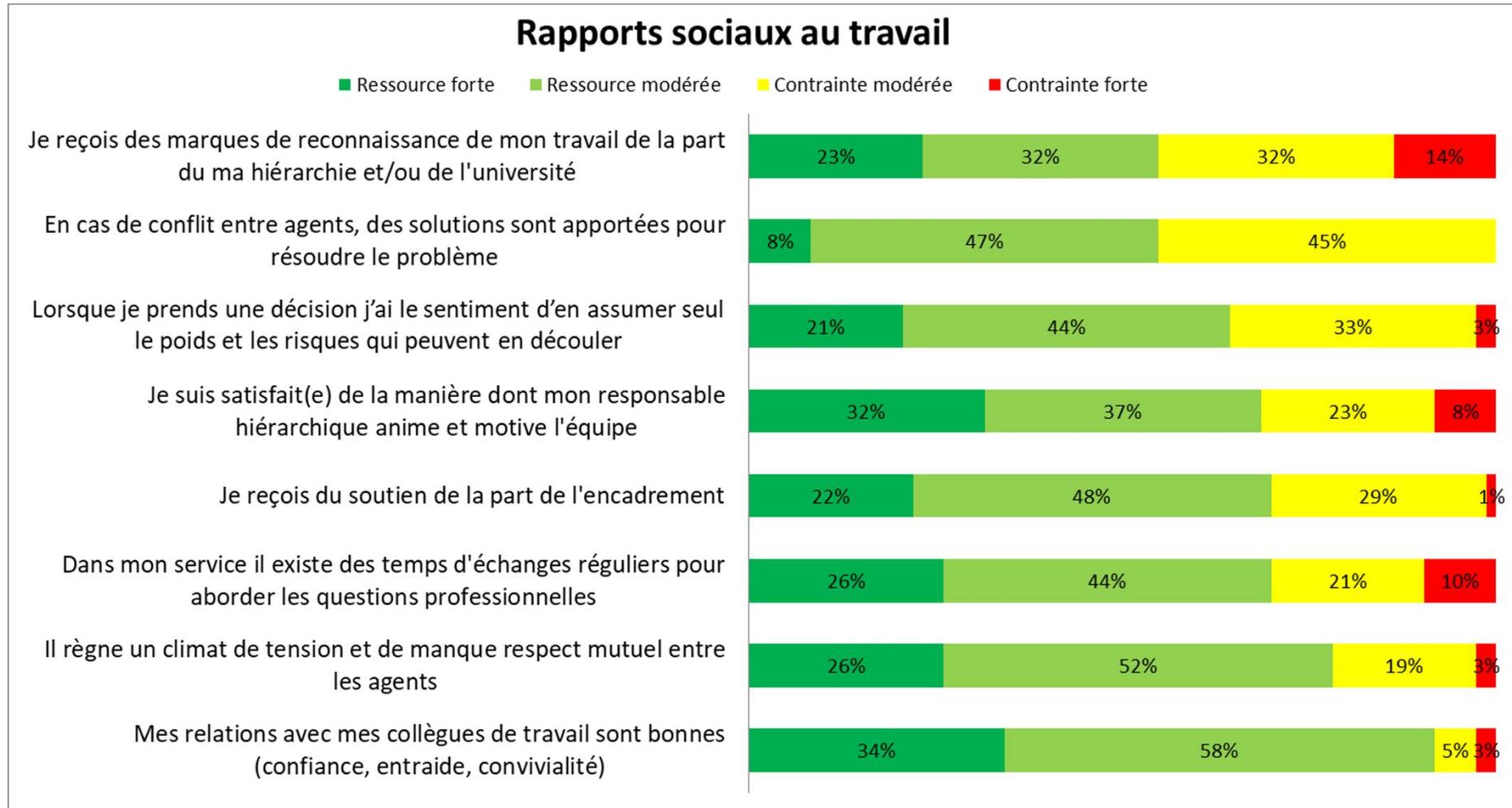


Un travail jugé de bonne qualité et utile

Les dimensions de qualité, utilité et sens du travail peuvent agir dans des dynamiques inverses. Elles peuvent être constitutives de facteur de risque. A l'inverse elles peuvent agir comme des facteurs de régulation c'est-à-dire qu'elles limitent les effets pathogènes. En effet, l'implication qu'on donne à son travail, le sens et l'utilité sont constitutifs de satisfaction professionnelle.

- Pour la population des répondants, ces dimensions jouent une fonction de régulation :
 - Une grande majorité des agents de l'Université (89%) estiment faire généralement un travail de bonne qualité et avoir les moyens de faire convenablement leur travail (81% ont les informations nécessaires et 63% déclarent avoir le temps nécessaire).
 - DARES, 2016 : 21,6% des agents de la FPE manquent d'informations pour faire correctement leur travail.
 - Pour 82% des répondants, le travail qu'ils réalisent est reconnu comme utile.
- L'utilité du travail a cette particularité d'être homogène entre toutes les catégories. Elle s'ancre dans les missions et fondements de l'enseignement supérieur Universitaire. Elle peut jouer une fonction dans les dynamiques collectives :
 - 83% des BIATSS, 81% des E-EC, 81% des femmes, 84% des hommes, 83% agents UNIV, 81% agents CUD. (DARES, 2016 : 82,1%).

Rapports sociaux



Des relations de travail comme facteur de protection

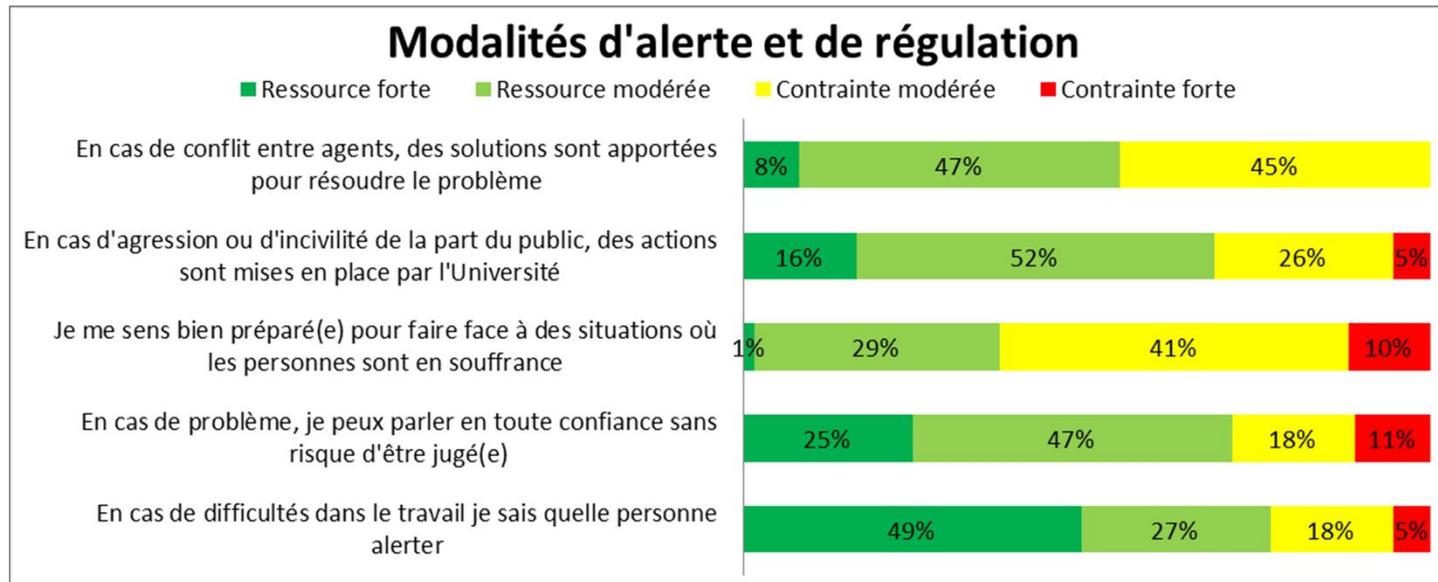
Les relations sociales au travail ont une importance sur la santé physique et mentale notamment l'influence positive du soutien social et de la reconnaissance. Les rapports sociaux peuvent également être facteur de protection de la santé des salariés autant qu'ils peuvent être facteur de risque psychosocial lorsqu'ils sont dégradés.

- Les relations avec les collègues constituent une ressource pour une grande majorité des agents. 92% déclarent avoir toujours ou souvent de bonnes relations (confiance, entraide, convivialité).
 - C'est 83% pour le groupe INSPE, Polytech, UFR.
 - DARES, 2016 : 92,6% décrivent des collègues amicaux et 87,8% des collègues en soutien
- La perception de relations respectueuses est moindre mais reste majoritairement favorable (78%). Cette différence peut s'expliquer par le fait que les agents ont un cercle concentrique de collègues avec qui ils travaillent en bonne entente mais plus largement ils constatent un relationnel moins respectueux.
 - 22% décrivent un climat de tension. C'est 32% des BIATSS contre 9% des E-EC. C'est également 38% au CUD, 25% pour le groupe INSPE, UFR, Polytech contre 12,5% des agents de l'IUT.
 - DARES, 2016 : 24,4% décrivent un climat de tension avec leur supérieur hiérarchique et 23,2% avec leur collègue.
- La gestion des conflits une majorité ressort comme un axe à travailler car 45% sont plutôt sur une perception négative d'actions mises en place. Les agents du CUD sont 57%, 53% des titulaires, 52% pour les hommes et 50% pour les E-EC. (DARES : 12,7% notifient l'absence d'initiative de la direction en cas de conflit).

Un management majoritairement en ressource

- La dimensions managériale est également une ressource pour une majorité des agents :
 - Pour 70% des répondants, des temps d'échanges sur le travail sont organisés (toujours, souvent). C'est 76% au CUD, 73% pour les BIATSS, 70% à l'IUT, 58% à l'INSPE/polytech/UFR, 65% pour les E-EC (DARES, 89,1% ont des discussions collectives sur l'organisation du travail et 67,1% déclarent que ce c'est dans le cadre de réunions organisées).
 - 70% déclarent également recevoir du soutien de la part de leur encadrant (toujours ou souvent). C'est 81% au CUD, 76% des BIATSS, 67% à l'INSPE polytech UFR, 65% à l'IUT, 62% des E-EC (DARES, 2016 : 73,5% ont de l'aide du manager pour mener les tâches).
 - 69% sont satisfait des modalités d'animation et de motivation de l'équipe. C'est 72% des agents IUT, 71% des BIATSS, 67% des agents du CUD, 58% des agents INSPE, Polytech, UFR.
 - 55% des agents reçoivent régulièrement des marques de reconnaissance de leur travail. C'est 66% pour les BIATSS, 62% au CUD, 55% IUT, 42% INSPE polytech UFR, 41% E-EC.
- 36% déclarent devoir assumer seul le poids et les risques des décisions qu'ils prennent.
- Au regard des résultats du questionnaire les rapports sociaux sont des facteurs protecteurs sur le site de La Roche-sur-Yon. Ils sont en cohérence avec les données de la DARES.

Modalités d'alerte



La suite

Proposition d'une démarche

- Faire des groupes de travail par thématique sur la base des éléments ressortant dans le questionnaire comme axe à travailler.
- Objectifs des groupes de travail :
 - Approfondir le diagnostic pour alimenter l'évaluation des risques du Document Unique
 - Identifier des préconisations pour alimenter le plan d'action
 - Réduire les contraintes
 - Renforcer les ressources (ce qui fonctionne bien)
- Modalité de fonctionnement :
 - De préférence en présentiel
 - Groupes de 6-8 participants volontaires
 - Aucun lien hiérarchique entre les participants
 - Ces groupes seront transverses à toutes les composantes, fonctions et catégories

Proposition de groupes

- Groupe Gestion des Ressources Humaines & management
 - Perspectives d'évolution
 - Mobilités
 - Animation et motivation d'équipe
 - Reconnaissance du travail
- Conduite du changement
 - Modalités d'anticipation et accompagnement
 - Changements à venir
- Charge de travail
 - Déterminants d'une charge excessive
 - Délais, interruptions
- Gestion de situations difficiles
 - Faire face à une personne en souffrance
 - Gestion des conflits entre agents
 - Respect mutuel entre agents

Annexe

La marge d'erreur

- Dans ce questionnaire, la marge d'erreur est de 7% pour un niveau de confiance de 95%.
- La marge d'erreur statistique mesure le plus grand écart entre les résultats de votre sondage et les résultats si l'ensemble de la population répondait.
- Pour un niveau de confiance de 95 %, on est sûr à 95 % que la vraie valeur se trouve dans la marge d'erreur de la valeur issue du sondage.
 - Par exemple 79,4% des répondants (N=73) déclarent avoir une situation de travail à l'équilibre ou satisfaisante. Si on devait généraliser le questionnaire à la population globale c'est-à-dire les 121 personnes destinataires du questionnaire on pourrait dire qu'on est sûr à 95% que c'est entre 72,4% et 86,4% des personnes qui ont une situation de travail à l'équilibre ou satisfaisante.

La représentativité

- La représentativité d'un échantillon n'est toujours que partiellement vérifiable. C'est une notion relative. Un échantillon peut être représentatif suivant une, deux, trois variables ou plus mais jamais totalement identique à la population totale. Quand bien même la représentativité serait totalement vérifiée, il ne faut jamais oublier qu'elle ne l'est que dans un contexte, une temporalité donnée.

- Ref : MSOC11F / MDEM22F , Statistiques bivariées, V. Jourdan 2008/2009