



groupe **H** Imagine Human

Qualité de Vie au Travail  
et santé

Santé et Handicap

# ANALYSE QUANTITATIVE ET QUALITATIVE DU BAROMÈTRE SOCIAL 2021

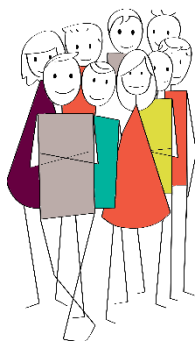
## UNIVERSITÉ DE NANTES

Octobre 2021



UNIVERSITÉ DE NANTES

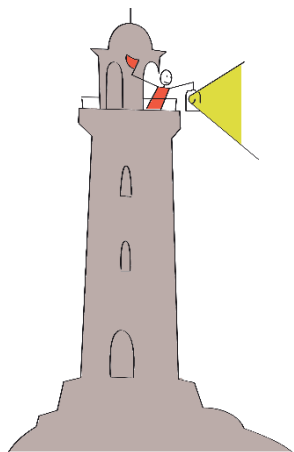
# Université de Nantes Baromètre Social 2021



## [ POINTS ABORDÉS ]

- Préambule méthodologique [p.3](#)
- Caractérisation des répondants [p.8](#)
- Conditions de travail & confinement [p.14](#)
- Moral et conditions de travail à l'issue du confinement [p.22](#)
- Le télétravail [p.28](#)
- Satisfaction et sens du travail [p.37](#)
- Les relations professionnelles [p.39](#)
- La charge de travail [p.46](#)
- Autonomie et marges de manœuvre [p.50](#)
- Développement des compétences et perspectives professionnelles [p.52](#)
- Expérience de travail de l'encadrement [p.57](#)
- La santé au travail [p.61](#)
- La vie à l'Université [p.76](#)

Université de Nantes  
Baromètre Social 2021



## PRÉAMBULE MÉTHODOLOGIQUE

## REPRÉSENTATIVITÉ

Femmes / Hommes	Répondants		Population réelle		Ecart
	Effectifs	Ratio	Effectifs	Ratio	
Un homme	489	34%	2005	45%	-11%
Une femme	952	66%	2446	55%	11%
Total	1 446	100%	4451	100%	

Tranches d'âge	Répondants		Population réelle		Ecart
	Effectifs	Ratio	Effectifs	Ratio	
20-24 ans	28	2%	351	8%	-6%
25-29 ans	131	9%	456	10%	-1%
30-34 ans	135	9%	462	10%	-1%
35-39 ans	166	11%	471	11%	1%
40-44 ans	214	15%	541	12%	3%
45-49 ans	262	18%	589	13%	5%
50-54 ans	256	18%	609	14%	4%
55-59 ans	159	11%	534	12%	-1%
60-64 ans	69	5%	299	7%	-2%
65 ans ou plus	6	0%	52	1%	-1%
Moins de 20 ans	2	0%	87	2%	-2%
Total*	1444	99%	4451	100%	
*Ne souhaite pas répondre	16				

## REPRÉSENTATIVITÉ

Profession	Répondants		Population réelle		Ecart
	Effectifs	Ratio	Effectifs	Ratio	
Enseignant.e.s, chercheur.se.s, enseignant.e.s - chercheur.se.s, doctorant.e.s	559	39%	1867	45%	-7%
Personnel BIATSS	887	61%	2259	55%	7%
Total	1446	100%	4126	55%	

Catégorie	Répondants		Population réelle		Ecart
	Effectifs	Ratio	Effectifs	Ratio	
Catégorie A	346	40%	738	40%	1%
Catégorie B	230	27%	456	24%	2%
Catégorie C	280	33%	673	36%	-3%
Total	856	100%	1867	100%	

Type de contrat	Répondants		Population réelle		Ecart
	Effectifs	Ratio	Effectifs	Ratio	
Contractuel.le	478	33%	1766	40%	-7%
Titulaire	966	67%	2685	60%	7%
Total	1444	100%	4451	100%	

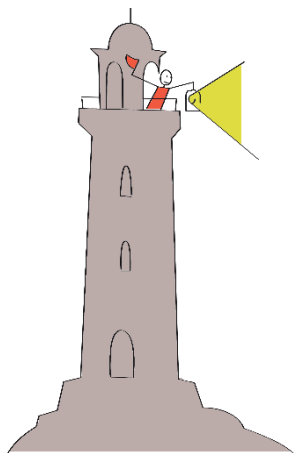
## REPRÉSENTATIVITÉ

UFR/Service	Répondants		Population réelle		Ecart
	Effectifs	Ratio	Effectifs	Ratio	
CUD de la Roche-sur-Yon	9	1%	Défaut	Défaut	Défaut
Faculté de droit et sciences politiques	58	4%	164	4%	0%
Faculté de médecine et techniques médicales	106	7%	571	13%	-6%
Faculté de psychologie	23	2%	77	2%	0%
Faculté de sciences pharmaceutiques et biologiques	34	2%	121	3%	0%
Faculté des langues et cultures étrangères	45	3%	139	3%	0%
Faculté des sciences et des techniques	184	13%	635	15%	-2%
Faculté d'odontologie	21	1%	89	2%	-1%
IAE Nantes Économie et management	49	3%	173	4%	-1%
IGARUN	11	1%	45	1%	0%
Inspé Académie de Nantes	67	5%	276	6%	-2%
IPAG	5	0%	8	0%	0%
IUT de La Roche-sur-Yon	35	2%	74	2%	1%
IUT de Nantes	74	5%	253	6%	-1%
IUT de Saint-Nazaire	53	4%	233	5%	-2%
Pôle Humanités	37	3%	64	1%	1%
Pôle Santé	76	5%	Défaut	Défaut	Défaut
Pôle Sciences et Technologie	64	4%	Défaut	Défaut	Défaut
Pôle Sociétés	14	1%	8	0%	1%
Polytech Nantes	78	5%	227	5%	0%
Services universitaires	330	23%	803	19%	4%
UFR histoire, histoire de l'art et archéologie	21	1%	72	2%	0%
UFR lettres et langages	28	2%	112	3%	-1%
UFR sociologie	8	1%	56	1%	-1%
UFR STAPS	11	1%	99	2%	-2%
Total	1 441	100%	4299	100%	

## AUTRES PRÉCISIONS

- Dans l'analyse des réponses qui va suivre, nous faisons apparaître les catégories qui diffèrent significativement de la moyenne lorsqu'une dimension (par exemple, l'UFR, le genre, la fonction d'encadrement, ...) se révélait avoir une influence globale significative sur la variable concernée,
- Nous ne faisons pas apparaître de détails d'analyse lorsque la dimension n'exerce pas une influence globale et significative sur la variable concernée.

Université de Nantes  
Baromètre Social 2021



## CARACTÉRISATION DES RÉPONDANTS

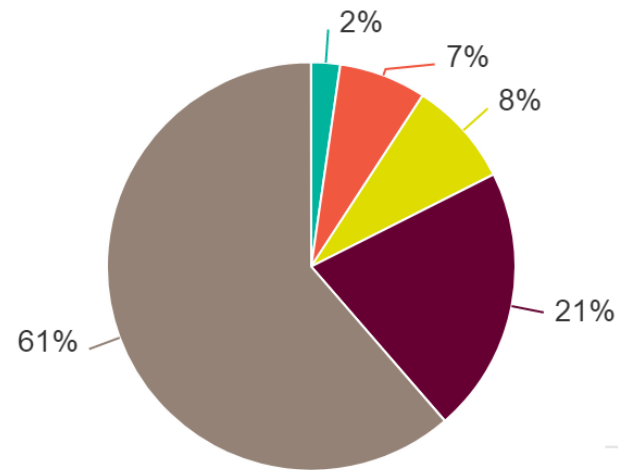


## CARACTÉRISATION DES RÉPONDANTS

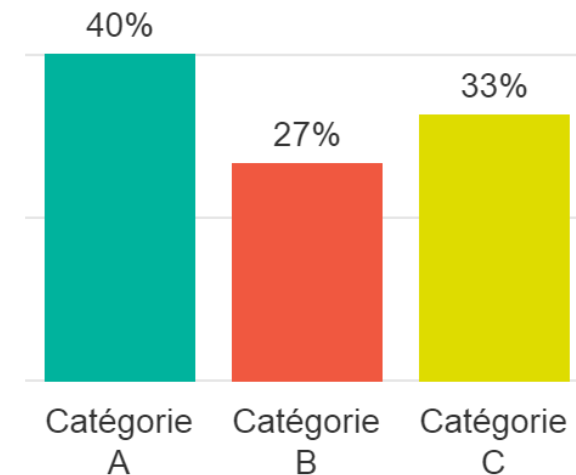
1446 répondants, soit 32% des effectifs

Vous êtes ...

- Chercheur(e)
- Doctorant(e)/post-doctorant(e)...
- Enseignant(e) : PRAG, PRCE...
- Enseignant(e)-chercheur(e)
- Personnel BIATSS

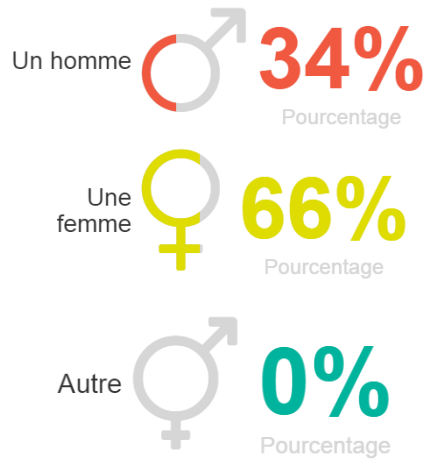


Catégorie



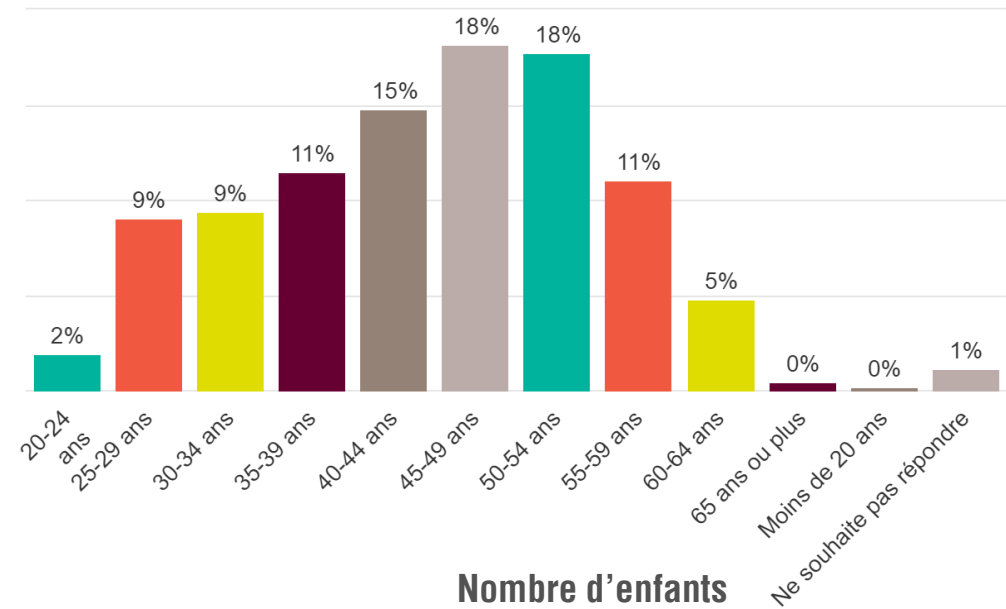
## CARACTÉRISATION DES RÉPONDANTS

## Genre

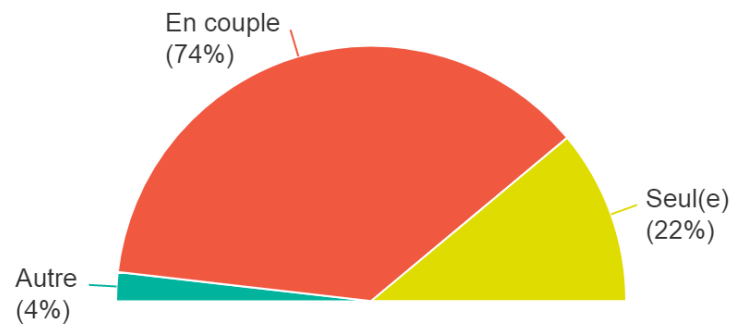


Non-binaire : 5 répondants

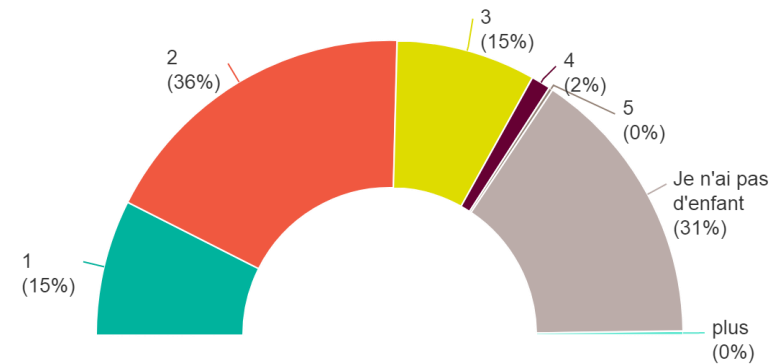
## Age



## Statut familial

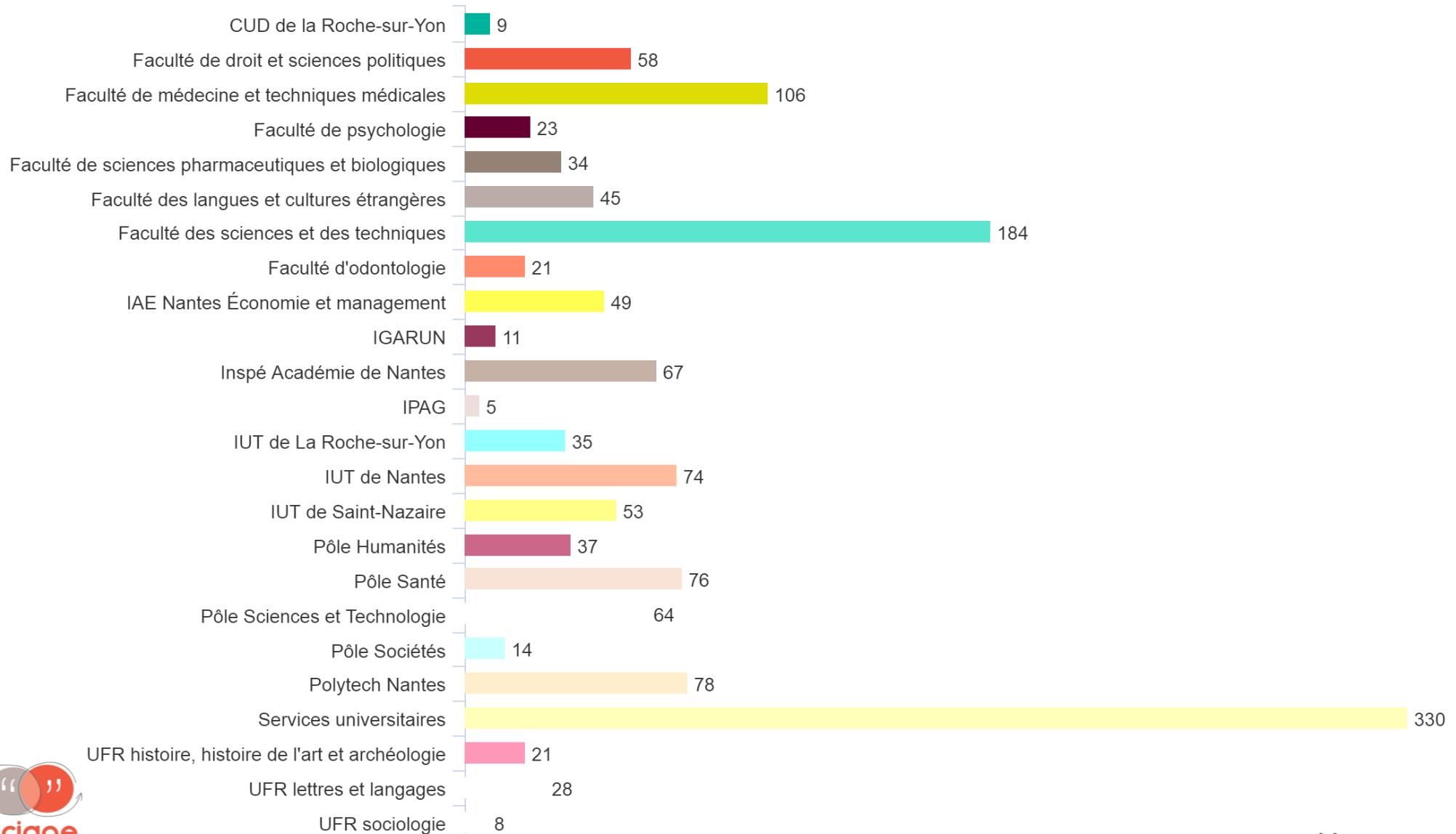


## Nombre d'enfants

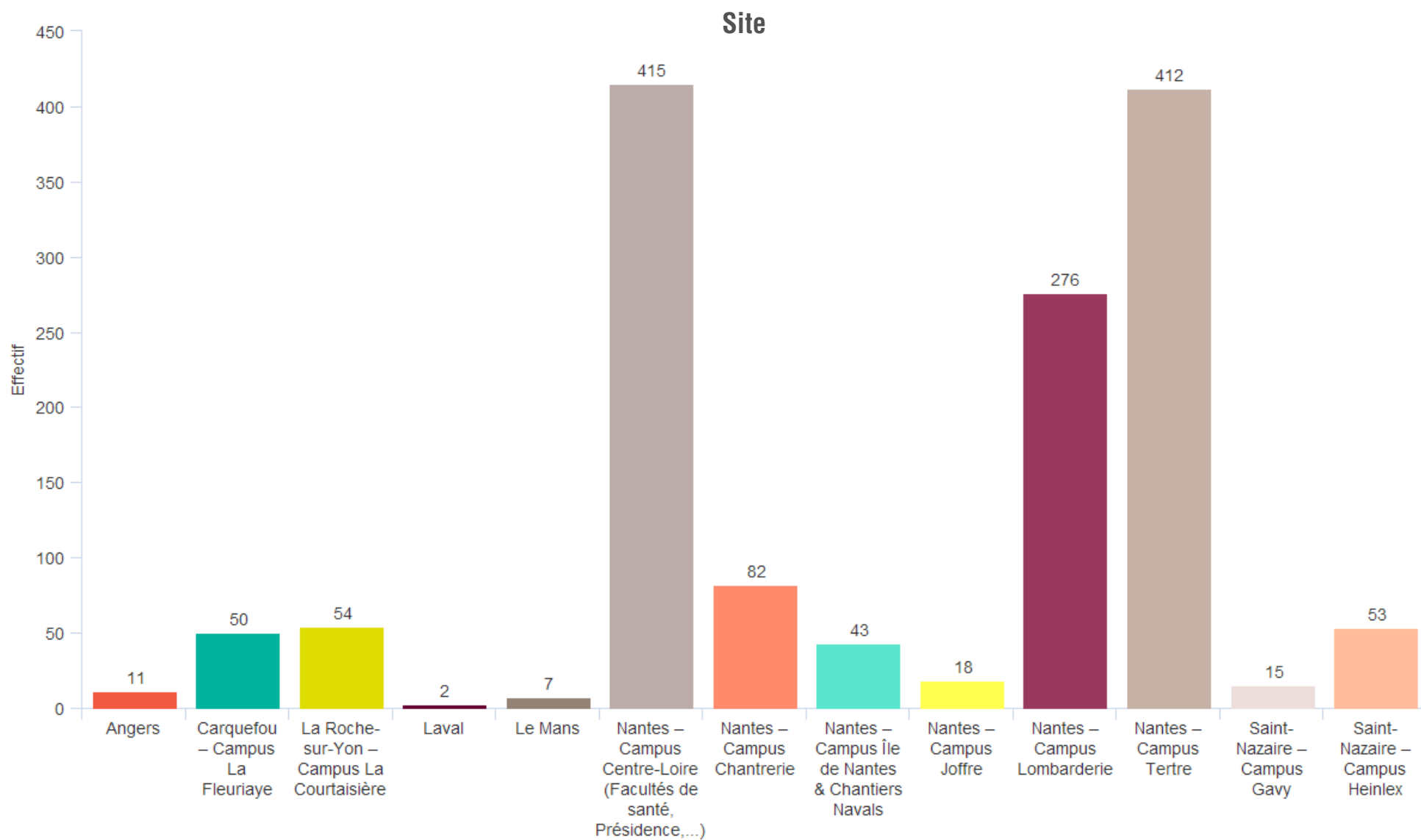


## CARACTÉRISATION DES RÉPONDANTS

## UFR / Service

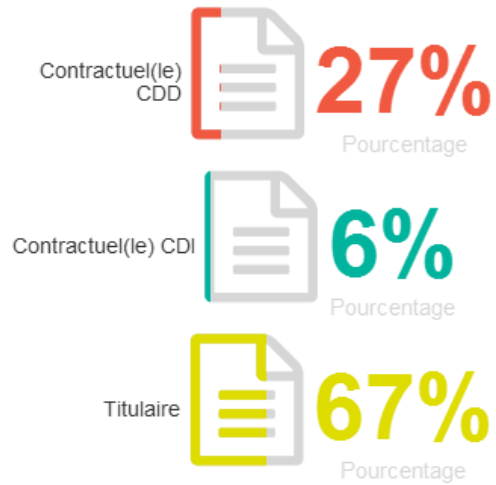


## CARACTÉRISATION DES RÉPONDANTS

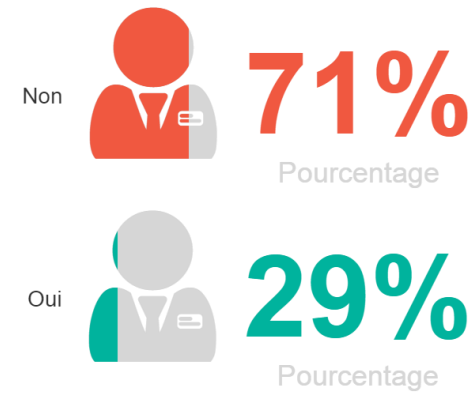


## CARACTÉRISATION DES RÉPONDANTS

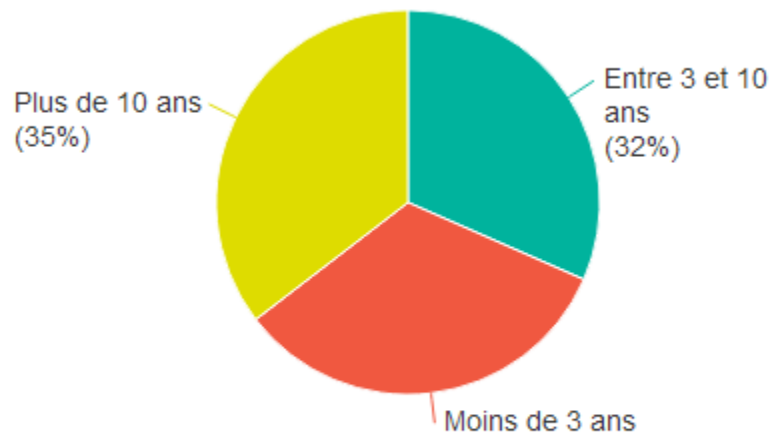
## Contrat



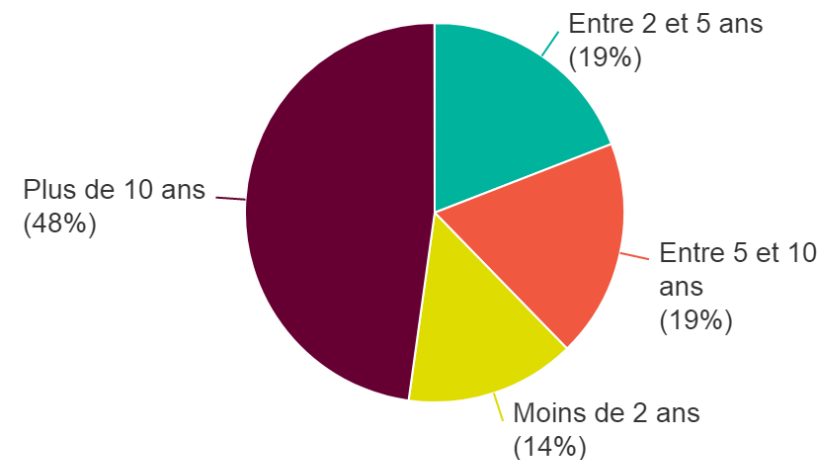
## Encadrement



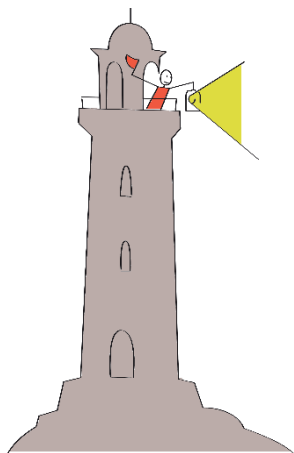
## Ancienneté dans le poste actuel



## Ancienneté dans l'établissement



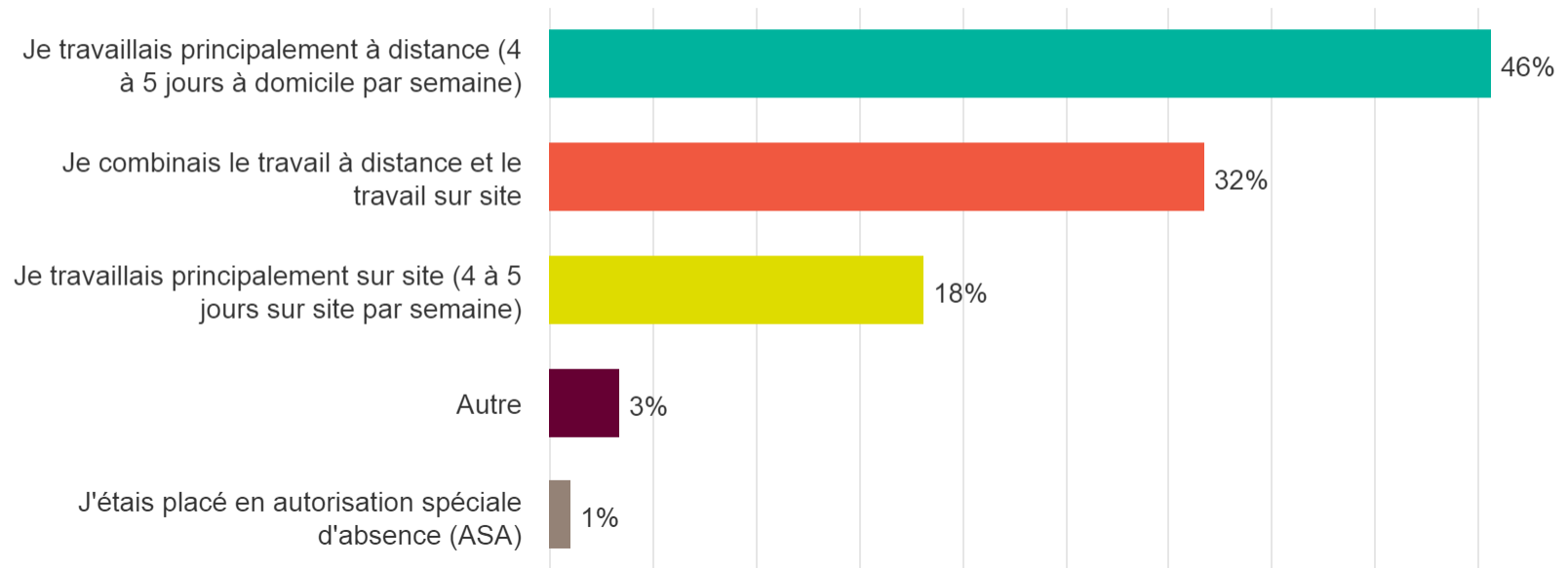
Université de Nantes  
Baromètre Social 2021



## CONDITIONS DE TRAVAIL DURANT LA PÉRIODE DE CONFINEMENT

## CONDITIONS DE TRAVAIL DURANT LA PÉRIODE DE CONFINEMENT

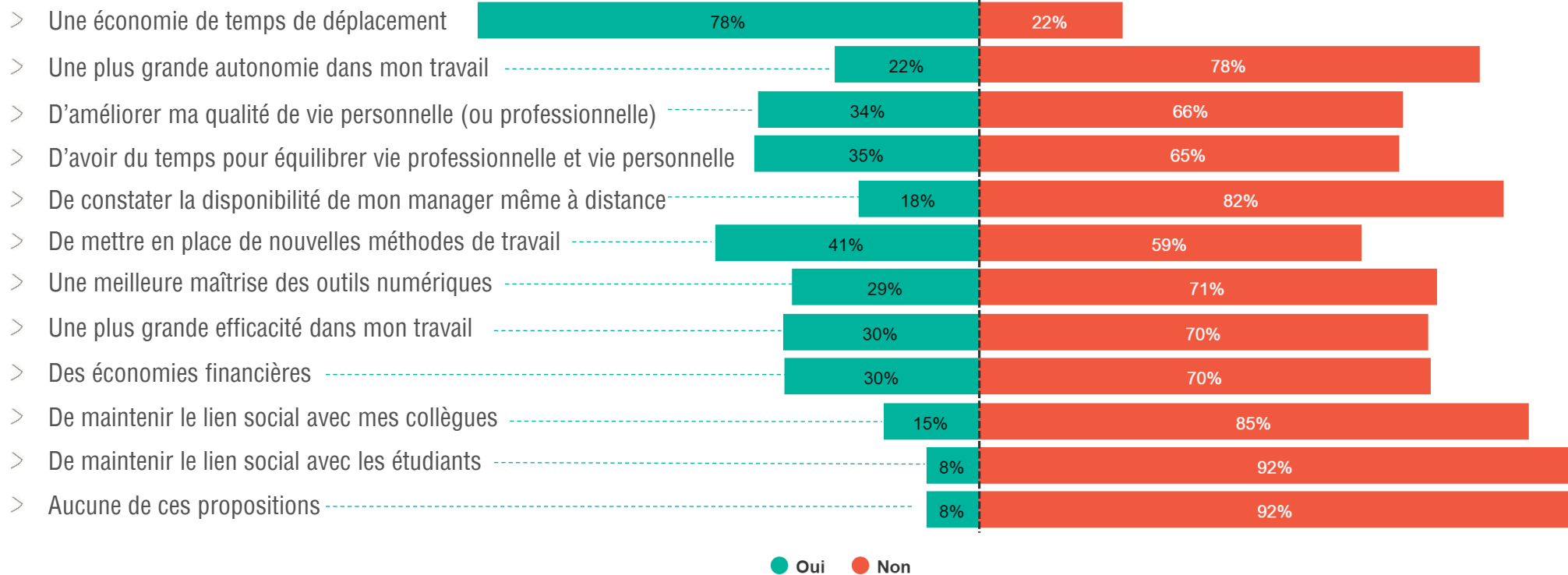
**Durant la période de confinement (fin octobre 2020 jusque juin 2021), quelle a été votre principale situation de travail ?**



- Parmi les réponses « Autre », par ordre de fréquence :
  - > Mode d'activité variable durant la période (distanciel, puis mixte, ou distanciel puis présentiel, par exemple)
  - > Des répondants sans poste ou sans contrat avec l'Université durant cette période

## L'ÉCONOMIE DU TEMPS DÉPLACEMENT, PRINCIPAL BÉNÉFICE DU TRAVAIL À DISTANCE

Durant la période de confinement, le travail à distance vous a permis...



Parmi les réponses libres, par ordre de fréquence, **en positif** :

- > Gérer différemment les priorités
- > Développer une meilleure hygiène de vie (sport, alimentation, ...)
- > Se préserver du Covid

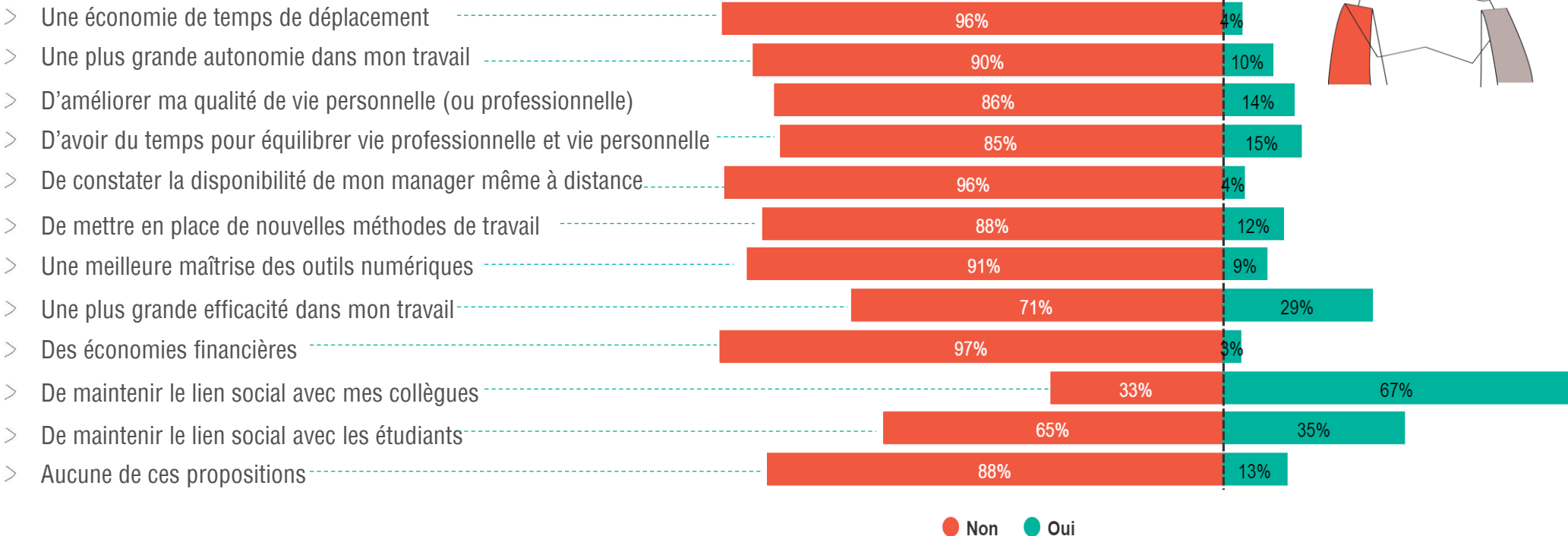
Parmi les réponses libres, par ordre de fréquence, **en négatif** :

- > Extension des heures et de la charge de travail, difficultés de déconnexion
- > Coûts du télétravail à charge pour le travailleur
- > Isolement



## LE MAINTIEN DU LIEN SOCIAL, PRINCIPAL BÉNÉFICE DU TRAVAIL SUR SITE

Durant la période de confinement, le travail sur site vous a permis...



Parmi les réponses libres, par ordre de fréquence, **en positif** :

- > De réaliser son travail
- > D'avoir accès aux outils nécessaires, être mieux installé
- > De sortir de chez soi
- > De mieux séparer les temps privés / professionnels

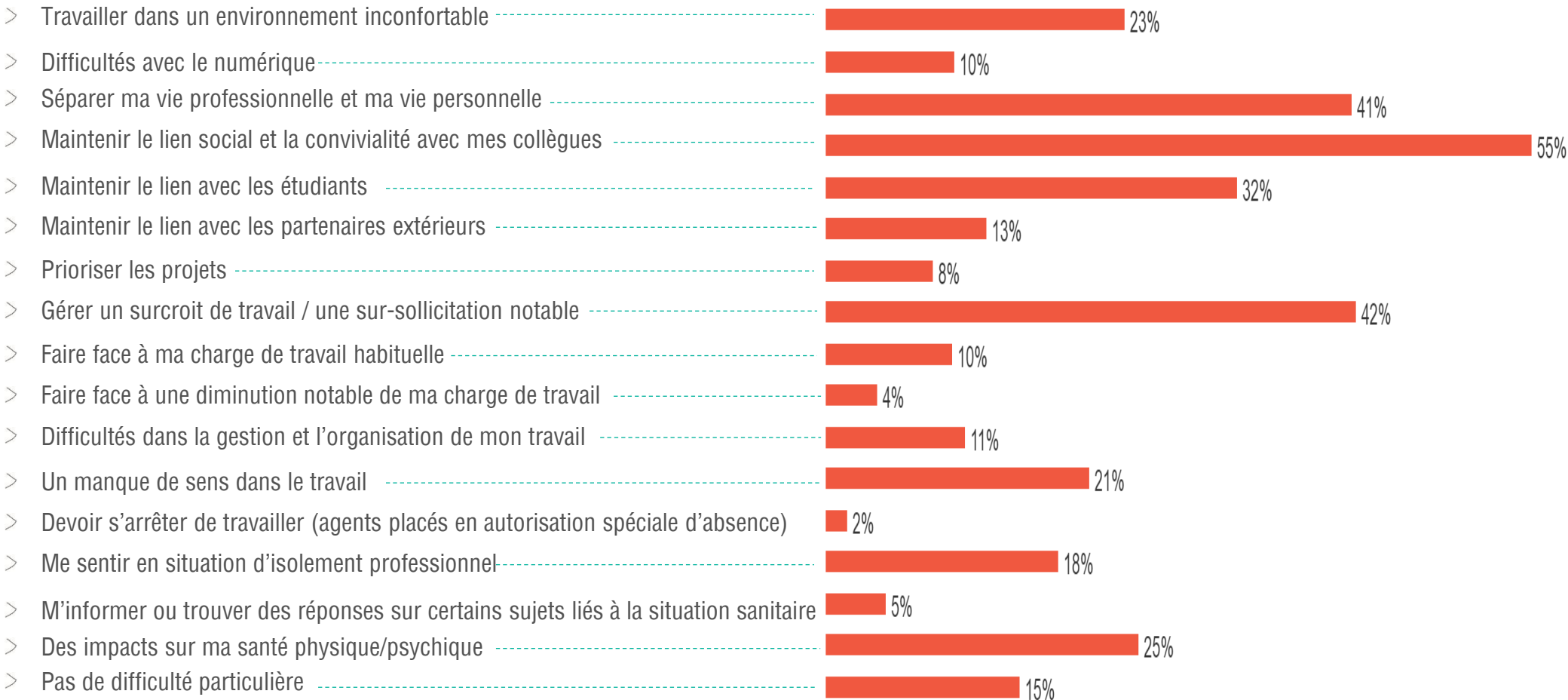
Parmi les réponses libres, par ordre de fréquence, **en négatif** :

- > Absence de choix (travail sur site nécessaire ou imposé)
- > Peu de personnes sur site : isolement

## DIFFICULTÉS DURANT LE CONFINEMENT :

### LE LIEN SOCIAL, LE SURCROÎT DE TRAVAIL ET L'ÉQUILIBRE VIE PRIVÉE/VIE PROFESSIONNELLE

#### Quelles difficultés avez-vous rencontrés durant la période de confinement ? (5 choix possibles)

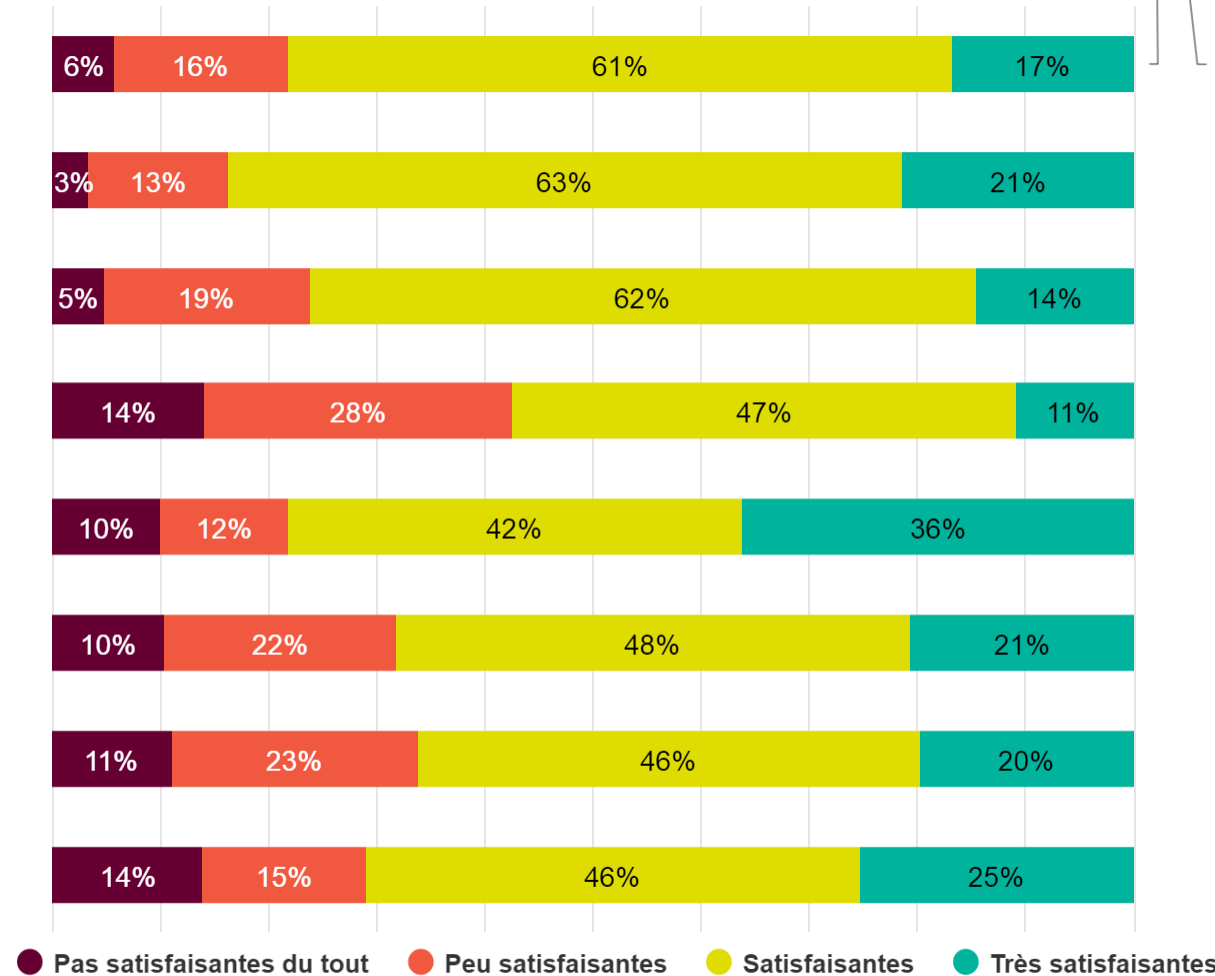


## DES ACTIONS DE L'ÉTABLISSEMENT MAJORITAIREMENT SATISFAISANTES



Depuis le début de la crise sanitaire, comment évalueriez-vous les actions mises en place par l'établissement ?

- > En matière de continuité de l'activité et des missions essentielles de l'université
- > En matière d'information sur la situation sanitaire (intranet, FAQ, newsletters...)
- > En matière d'information sur la vie de l'établissement
- > En matière d'accompagnement social, médical et psychologique
- > En matière d'accompagnement pédagogique
- > Webinaire managers, enseignants et personnels en lien avec les usagers
- > Le déploiement de nouveaux matériels informatiques (PC portables, casques/micros, UN phone...)
- > L'accompagnement pédagogique



On remarque le moins de satisfaction concernant l'accompagnement social, médical et psychologique durant cette période

## BÉNÉFICES POUR LES ÉQUIPES VUS PAR LES MANAGERS : L'AUTONOMIE ET L'APPROPRIATION DU NUMÉRIQUE

En tant que manager, quels bénéfices avez-vous perçus chez vos collaborateurs(trices) dans le cadre du travail à distance ?  
(plusieurs réponses possibles)

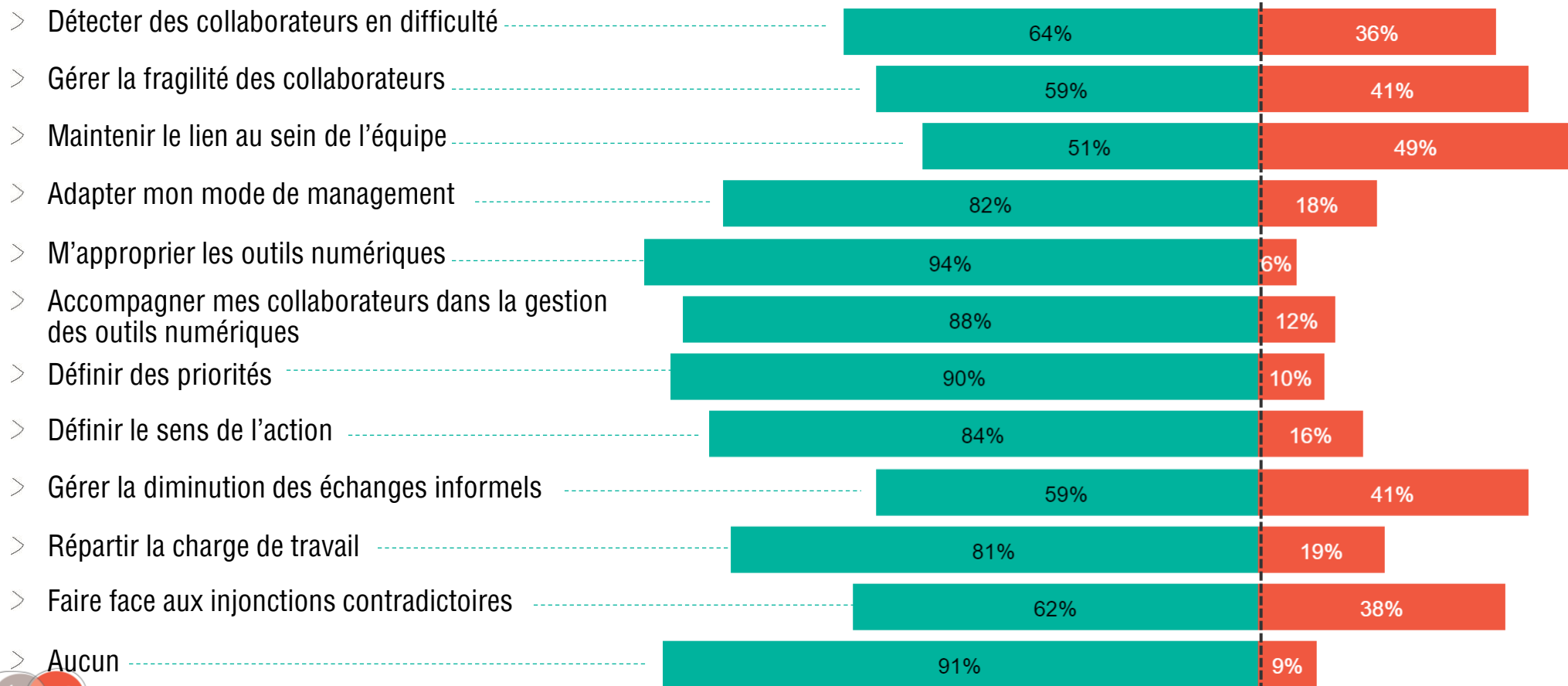


Réponses libres les plus fréquentes :

- > Capacité à assurer une continuité du service / du travail / de la qualité
- > Adaptabilité / agilité renforcée

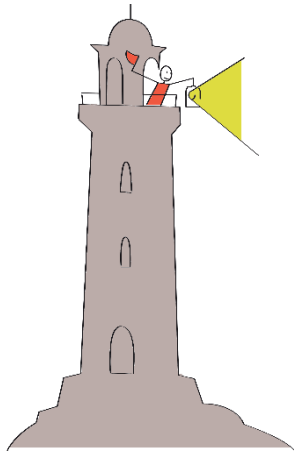
## L'ACCOMPAGNEMENT HUMAIN DES COLLABORATEURS AU CŒUR DES DIFFICULTÉS DES MANAGERS DURANT CETTE PÉRIODE

**En tant que manager, durant la période de confinement, avez-vous rencontré des difficultés pour ...  
(plusieurs réponses possibles)**



● Non ● Oui

Université de Nantes  
Baromètre Social 2021



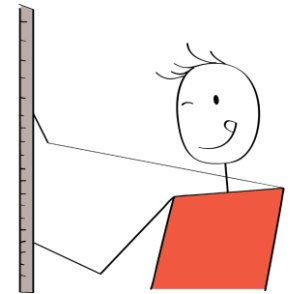
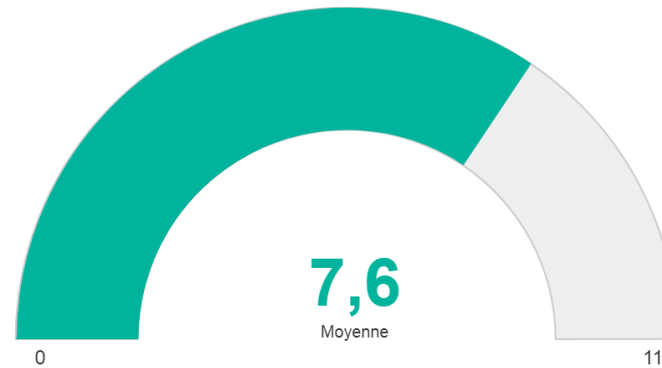
MORAL ET CONDITIONS DE TRAVAIL À  
L'ISSUE DE CETTE PÉRIODE

## UN MORAL EXPRIMÉ GLOBALEMENT SATISFAISANT, MAIS EN BAISSÉ PAR RAPPORT À L'ANNÉE 2020

### Aujourd'hui, comment allez-vous globalement ?

(note de 0 à 10)

	%
0	1%
1	1%
2	3%
3	5%
4	7%
5	11%
6	13%
7	19%
8	21%
9	9%
10	9%
<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>



- 71% des répondants expriment un niveau de moral au dessus de 5
  - > 80% en avril 2020
- 39% au-dessus de 8
  - > 50% en avril 2020
- 10% au-dessous de 4
  - > moins de 10% en avril 2020

## MORAL EXPRIMÉ ET CARACTÉRISATION DES RÉPONDANTS

## &gt; Profession

Chercheur(e)	7,4
Doctorant(e)/post-doctorant(e)/ATER	7,5
Enseignant(e) : PRAG, PRCE...	7,8
Enseignant(e)-chercheur(e)	<b>7,2</b>
Personnel BIATSS	7,7
<b>TOTAL</b>	<b>7,6</b>

## &gt; Catégorie

Catégorie A	<b>8,0</b>
Catégorie B	7,6
Catégorie C	7,3
<b>TOTAL</b>	<b>7,6</b>

## &gt; Encadrement

Non	7,5
Oui	7,6
<b>TOTAL</b>	<b>7,6</b>

## &gt; Type de contrat

Contractuel(le) CDD	<b>7,8</b>
Contractuel(le) CDI	7,5
Titulaire	7,5
<b>TOTAL</b>	<b>7,6</b>

## &gt; Genre

Autre	7,8
Un homme	7,4
Une femme	7,6
<b>TOTAL</b>	<b>7,6</b>



## MORAL EXPRIMÉ ET CARACTÉRISATION DES RÉPONDANTS

CUD de la Roche-sur-Yon	8
Faculté de droit et sciences politiques	6,8
Faculté de médecine et techniques médicales	7,4
Faculté de psychologie	6,3
Faculté de sciences pharmaceutiques et biologiques	8,3
Faculté des langues et cultures étrangères	6,6
Faculté des sciences et des techniques	7,7
Faculté d'odontologie	6,4
IAE Nantes Économie et management	7,5
IGARUN	7
Inspé Académie de Nantes	7,6
IPAG	8,4
IUT de La Roche-sur-Yon	8,3
IUT de Nantes	8,4
IUT de Saint-Nazaire	7,7
Pôle Humanités	7,5
Pôle Santé	7,4
Pôle Sciences et Technologie	7,4
Pôle Sociétés	7,2
Polytech Nantes	7,3
Services universitaires	7,9
UFR histoire, histoire de l'art et archéologie	6,9
UFR lettres et langages	7,5
UFR sociologie	6,8
UFR STAPS	8,3
Total	7,6

## MORAL EXPRIMÉ ET CARACTÉRISATION DES RÉPONDANTS

### > Site

Angers	8,0
Carquefou – Campus La Fleuriaye	7,9
La Roche-sur-Yon – Campus La Courtaisière	8,0
Laval	5,0
Le Mans	8,7
Nantes – Campus Centre-Loire (Facultés de santé, Présidence,...)	<b>7,9</b>
Nantes – Campus Chantrerie	7,5
Nantes – Campus Île de Nantes & Chantiers Navals	7,7
Nantes – Campus Joffre	<b>9,1</b>
Nantes – Campus Lombarderie	7,6
Nantes – Campus Tertre	<b>7,1</b>
Saint-Nazaire – Campus Gavy	6,2
Saint-Nazaire – Campus Heinlex	7,8
<b>TOTAL</b>	<b>7,6</b>

## LE MORAL EXPRIMÉ EST INFLUENCÉ PAR LE MÉTIER, LE SITE, L'UFR ET LE SERVICE D'APPARTENANCE

### Profession et catégories

- Les catégories A expriment un niveau de moral meilleur (moyenne 8)
- Les CDD expriment un niveau de moral meilleur (moyenne 7,8)
- Les enseignant.e.s – chercheur.e.s expriment un niveau de moral moins élevé (moyenne : 7,2)

### L'UFR/Service exerce une influence significative sur le moral exprimé

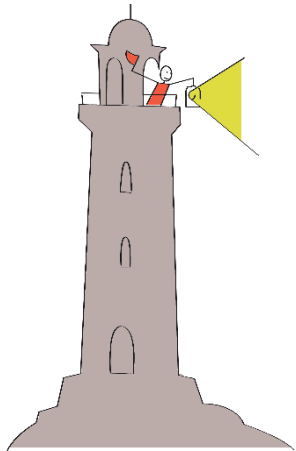
- Les services universitaires et l'IUT de Nantes expriment un moral meilleur (7,9 et 8,4, respectivement)
- Le personnel de la Faculté de Droit et Sciences Politiques, de Psychologie, de Langues et Cultures Etrangères expriment un niveau de moral moins élevé (6,8 ; 6,3 et 6,6 respectivement)

### Le site d'appartenance une influence significative sur le moral exprimé

- Nantes - Campus Centre Loire (7,9), Nantes Campus Joffre (9,1) expriment un niveau de moral plus élevé
- Nantes Campus Tertre exprime un niveau de moral moins élevé (7,1)



Université de Nantes  
Baromètre Social 2021

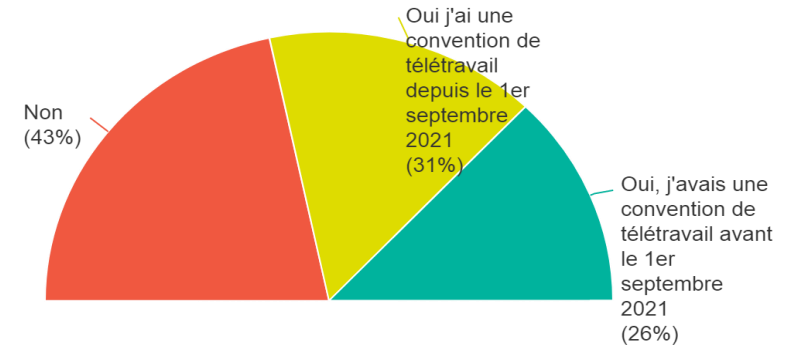


LE TÉLÉTRAVAIL

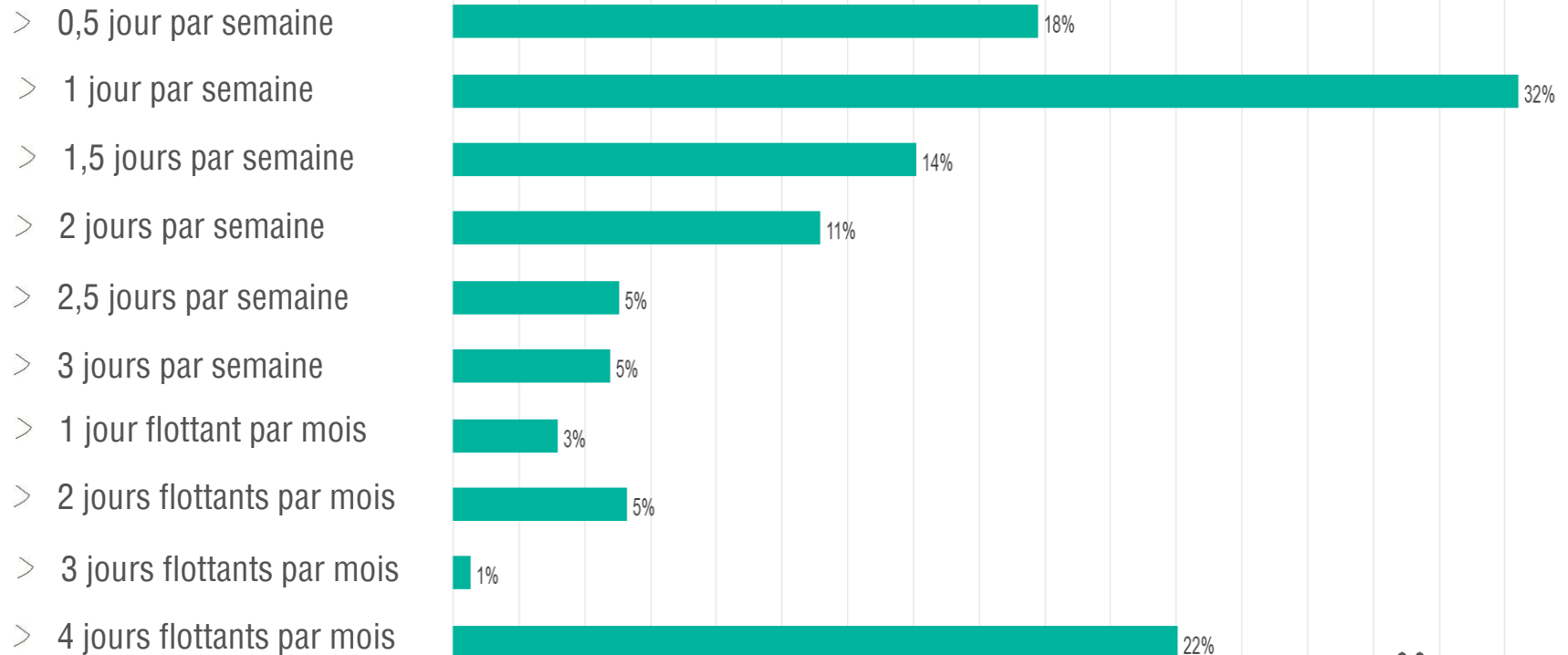
## 57% DE CONVENTIONS DE TÉLÉTRAVAIL



### Avez-vous signé une convention de télétravail ? (personnel BIATSS)



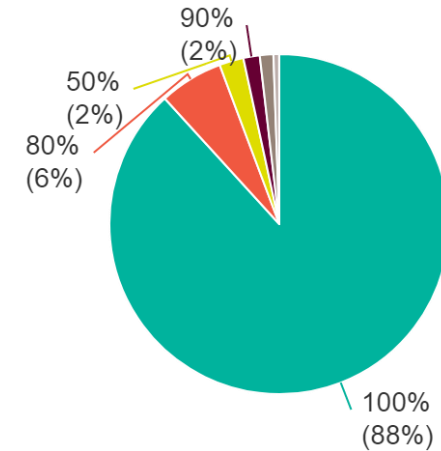
### Quelle est votre formule de télétravail ?



## LE TEMPS DE TRAVAIL

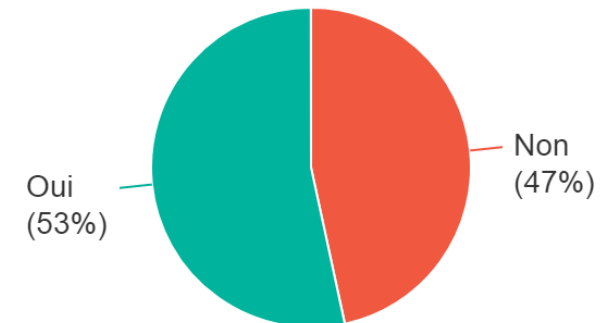
Quelle est votre quotité de travail ?

	N	%
100%	959	88%
80%	66	6%
50%	25	2%
90%	17	2%
70%	14	1%
60%	6	1%
<b>TOTAL</b>	<b>1 087</b>	<b>100%</b>



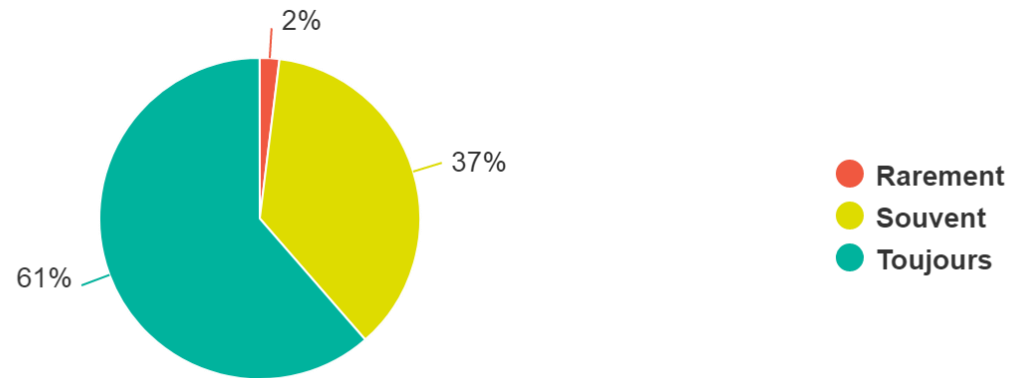
Bénéficiez-vous de l'ATT (aménagement du temps de travail : semaine de travail sur 4,5 jours ou quinzaine sur 9 jours) ?

	N	%
Non	303	47%
Oui	347	53%
<b>TOTAL</b>	<b>650</b>	<b>100%</b>



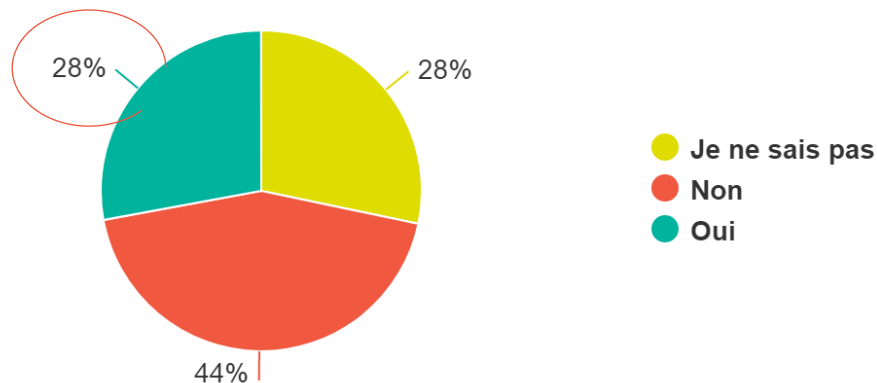
## UN TÉLÉTRAVAIL GLOBALEMENT SATISFAISANT (96%) POUR CEUX QUI SONT CONCERNÉS ...

Si vous êtes télétravailleur(euse), êtes-vous satisfait(e) de ce mode de travail ?



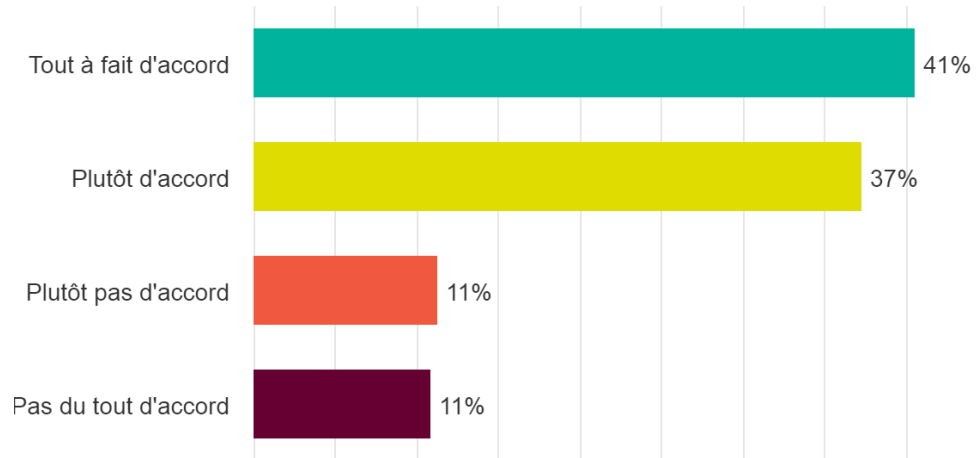
## ...MAIS UN SOUHAI POUR SEULEMENT 28% DE CEUX QUI NE TÉLÉTRAVAILLENT PAS

Si vous n'êtes pas télétravailleur(euse) actuellement, envisagez-vous de le devenir à l'avenir ?



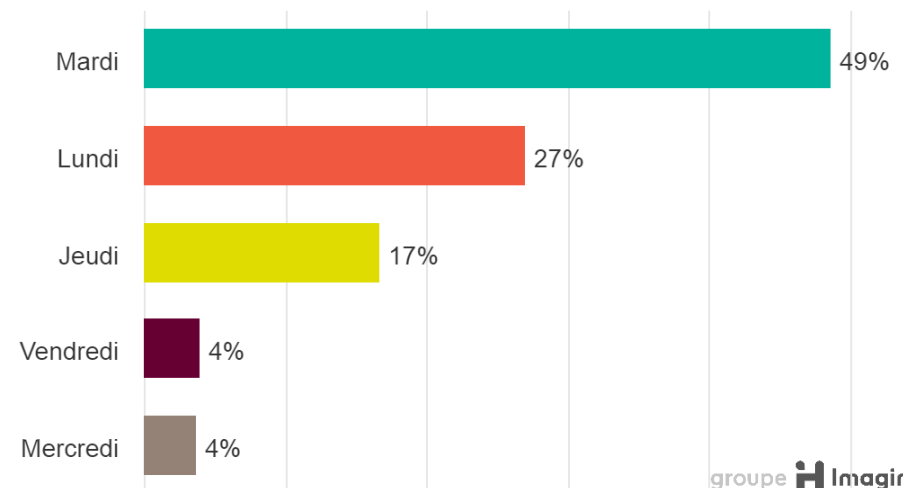
## UN SOUHAIT DE JOURNÉE COMMUNE SANS TÉLÉTRAVAIL MAJORITAIREMENT PARTAGÉ

Que pensez-vous de la mise en place d'une journée commune sans télétravail à titre expérimental à compter du 1er janvier 2022, afin de permettre des temps communs de présence sur site ?



78% de souhaits pour la journée commune sans télétravail  
Les managers sont plus nombreux à souhaiter celle-ci (51% « tout à fait d'accord » versus 36% pour les non-managers)

Selon vous, quelle serait la journée sans télétravail la plus appropriée ?

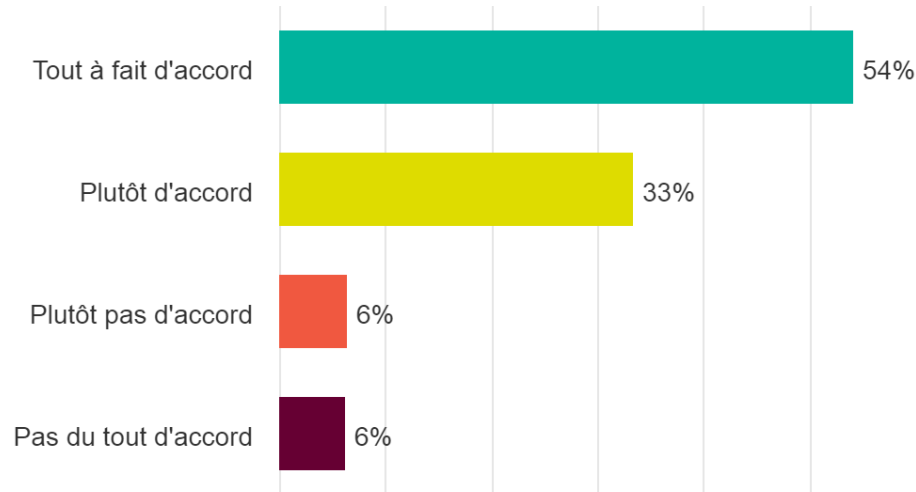


Le début de semaine semble privilégié pour cette journée



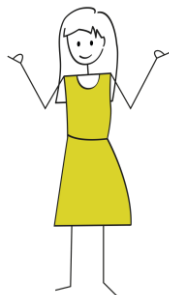
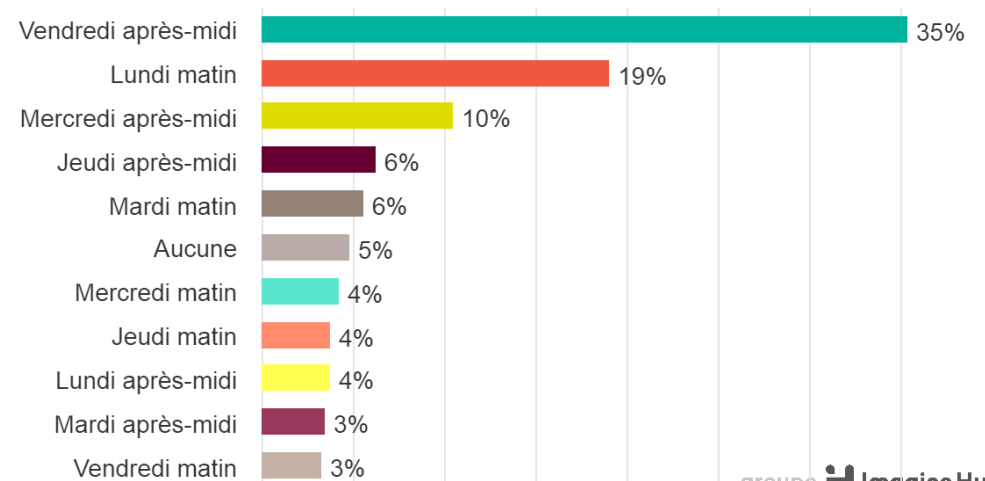
## UN SOUHAIT AFFIRMÉ D'UNE DEMI-JOURNÉE SANS RÉUNION

Que pensez-vous de la mise en place d'une demi-journée sans réunion à titre expérimental à compter du 1er janvier 2022 ?



87% de souhaits pour une demi-journée sans réunion  
(pas de différence significative entre managers et non-managers)

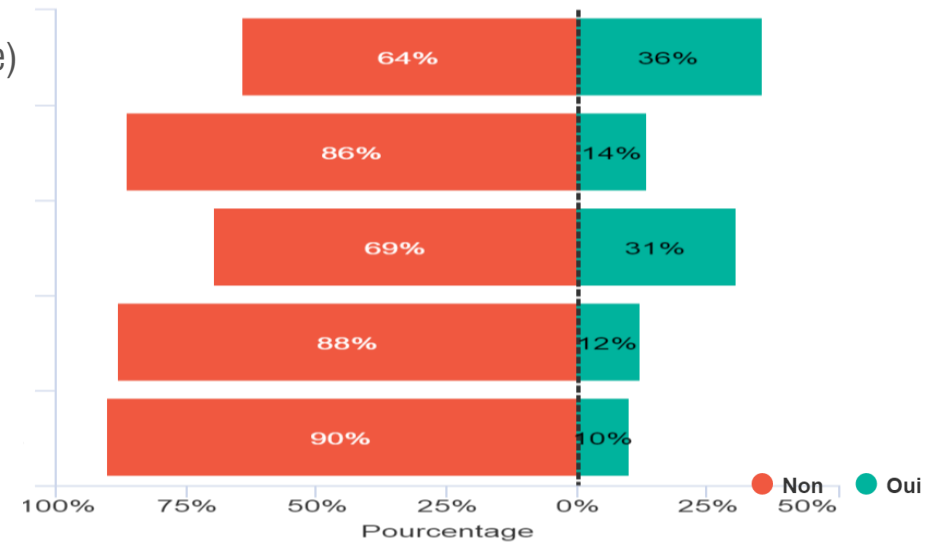
Selon vous, quelle serait la demi-journée sans réunion la plus appropriée ?



## L'ERGONOMIE, LE MATÉRIEL INFORMATIQUE ET LA RÉGULATION DU TEMPS DE TRAVAIL COMME PRINCIPAUX BESOINS

**Si vous êtes télétravailleur(euse) (BIATSS) ou travailleur(euse) à distance (enseignant(e)-chercheur(e) ou enseignant(e)), qu'est-ce qui vous aiderait à améliorer vos conditions de travail ?**

- > Matériel informatique (ordinateur, écran, clavier, souris, casque)
- > Logiciels
- > Ergonomie du poste de travail
- > Accompagnement / formation aux outils numériques
- > Conseils d'organisation



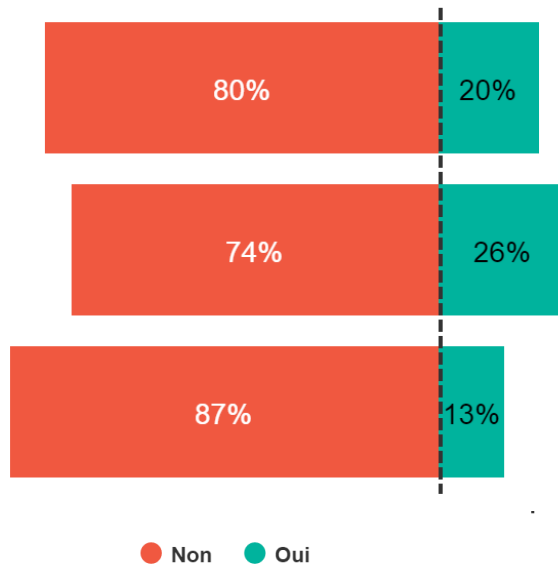
**Si vous êtes télétravailleur(euse) (BIATSS) ou travailleur(euse) à distance (enseignant(e)-chercheur(e) ou enseignant(e)), qu'est-ce qui vous aiderait à améliorer vos conditions de travail ?**

- Dans la catégorie « autre », les réponses les plus fréquentes :
  1. Davantage de temps / meilleure régulation de la charge de travail
  2. Prise en charge des frais (électricité, bureautique, consommables, ...)
  3. Réseau de meilleur qualité
  4. Chaise, fauteuil
  5. Soutien / disponibilité de la hiérarchie
  6. Matériel informatique

**Le temps de travail et sa régulation apparaît comme un besoin de premier ordre dans les réponses libres**

## LES BESOINS DE FORMATION LIÉS AU TÉLÉTRAVAIL

Seriez-vous intéressé(e) par des formations sur les sujets suivants ?



- > **Les BIATSS** sont plus nombreux à souhaiter des formations sur **l'organisation du télétravail**
- > **Les enseignant.e.s** sont plus nombreux à souhaiter des formations sur **les outils numériques**

- > **Le télétravail** (organisation du travail à domicile, ergonomie du poste de travail, manager des collaborateurs en télétravail)
- > **Les méthodes d'animation** de réunions (en présentiel et en visio) efficaces
- > **Les outils numériques**



Si oui, sur quels outils numérique ?

1. UNCloud
2. Madoc
3. Outils visio
4. Outils de planification collaboratifs
5. Montage vidéo
6. Webmail / messagerie
7. Evaluation des étudiants à distance
8. Outils de bureautique classiques (logiciels Office, ...)



## LES SOUHAITS À L'ISSUE DE CETTE PÉRIODE

### Quelles « résolutions » avez-vous prises aujourd'hui vis-à-vis de votre travail ?

● Catégories de réponses les plus fréquentes, par ordre de fréquence :

1. Mettre en place des **pratiques de déconnexion**, préserver **l'équilibre vie privée-vie professionnelle**
2. Prendre du recul, **réguler ma charge de travail**, veiller à ne pas s'investir au-delà de mes limites
3. Revenir sur site le plus possible, **réduire le télétravail** au maximum
4. Changer de poste, qualification ou emploi
5. Poursuivre mon engagement professionnel (effort, qualité)
6. Améliorer l'organisation de mon travail

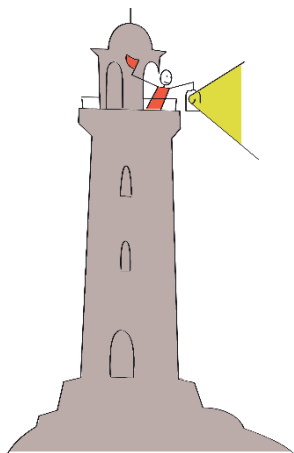
### Quelles seraient selon vous, les actions prioritaires de l'université pour répondre à vos besoins dans le cadre de la rentrée universitaire ? Qu'attendez-vous de votre employeur ?

● Catégories de réponses les plus fréquentes, par ordre de fréquence :

1. Le **renforcement des effectifs/moyens humains** (recrutement, pérennisation des CDD, ...)
2. **Davantage de possibilités de télétravail**, de souplesse / d'hybridation à ce sujet
3. **Davantage de clarté** dans l'information sur la **situation sanitaire**, sur **les consignes** liées à celle-ci,

**Les souhaits convergent vers une régulation des pratiques de connexion numérique, une préservation de l'équilibre vie professionnelle – vie privée, un renforcement des moyens humains, et une souplesse concernant le télétravail.**

Université de Nantes  
Baromètre Social 2021



# LA SATISFACTION ET LE SENS DU TRAVAIL

## UNE SATISFACTION EN LÉGÈRE DIMINUTION, RESSENTIE DE FAÇON INÉGALE

### Votre travail est-il pour vous une source de satisfaction ?



**Baromètre 2019 :** 85% ont indiqué que leur travail était source de satisfaction  
**Baromètre 2017 :** 85%  
**Baromètre 2015 :** 90%

- > Un niveau de satisfaction important mais en diminution
- > 37% des répondants de la faculté de psychologie et 50% de l'IGARUN indiquent trouver « rarement » une satisfaction à leur travail (différences significative par rapport aux autres UFR/Service)
- > c'est le cas pour également pour 44% des répondants du site de Saint-Nazaire – Gavy (différence significative par rapport aux autres sites)

> Pas de différence significative entre hommes et femmes

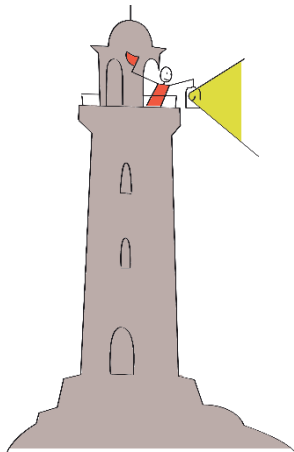
### Comprenez-vous le sens des missions qui vous sont confiées ?



### Comprenez-vous l'intérêt général des missions qui vous sont confiées ?



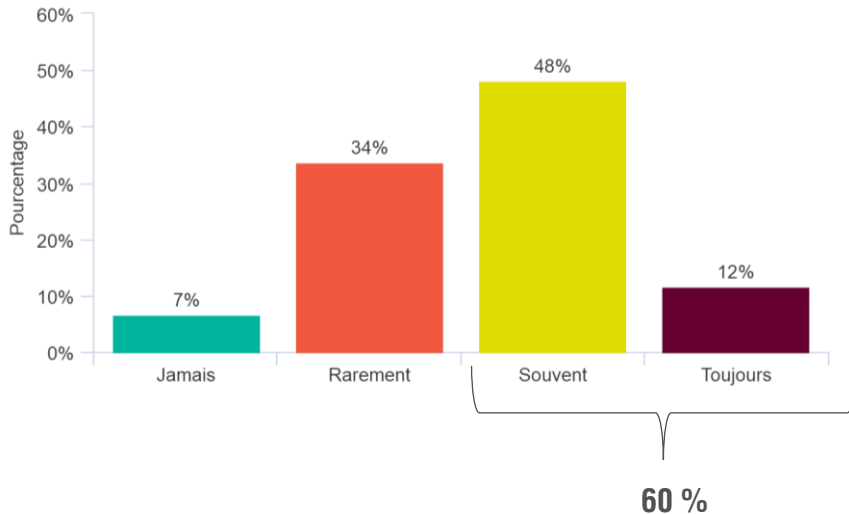
Université de Nantes  
Baromètre Social 2021



## LES RELATIONS PROFESSIONNELLES

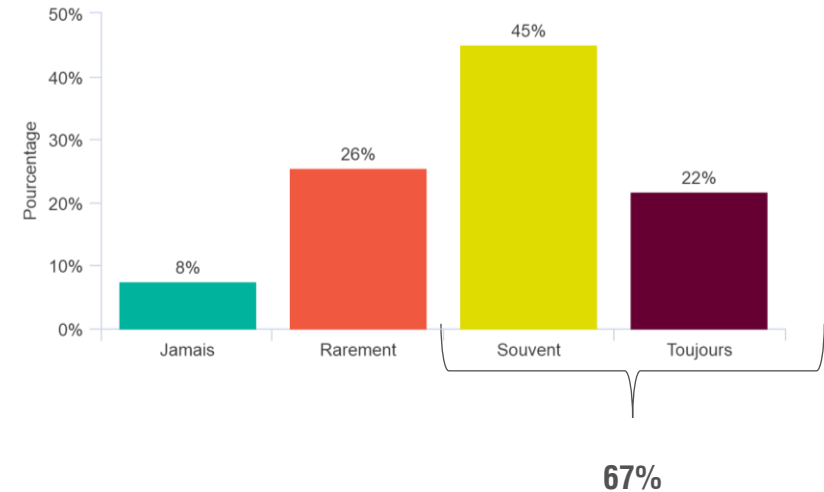
## UN SENTIMENT DE RECONNAISSANCE À DÉVELOPPER

## Vous sentez-vous reconnu(e) dans votre travail ?



**Bromètre 2019 : 59%**  
« Toujours » ou « Souvent »  
**Baromètre 2015 : 60%**  
« oui » et « plutôt oui »

## Votre hiérarchie reconnaît-elle le travail que vous accomplissez ?



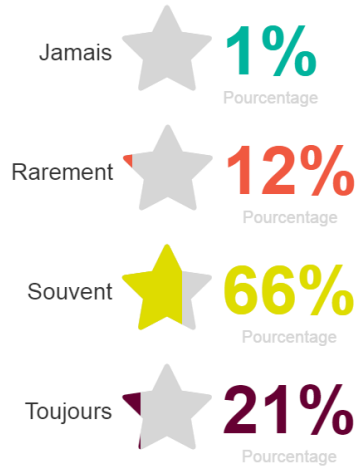
**Baromètre 2019 : 65%**  
**Baromètre 2017 : 75%**  
« oui » et « plutôt oui »

- Le sentiment de non reconnaissance concerne davantage :
  - > les personnels de catégorie C (47%)
  - > Les enseignants-chercheurs (53%)
  - > La faculté de droit (56%), de psychologie (66%), l'IGARUN (80%), le pôle santé (52%)
  - > Pas de différence significative entre femmes et hommes

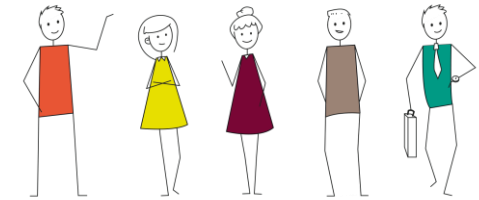
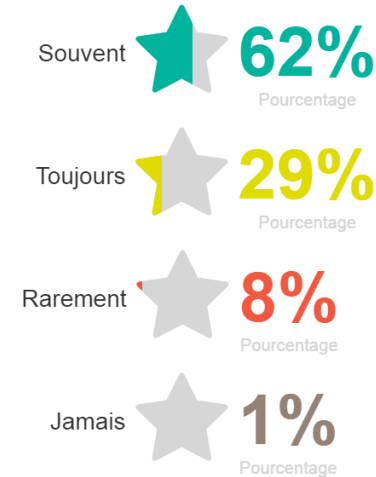


## DES RELATIONS COLLECTIVES POSITIVES, FAVORABLES ET RESPECTUEUSES

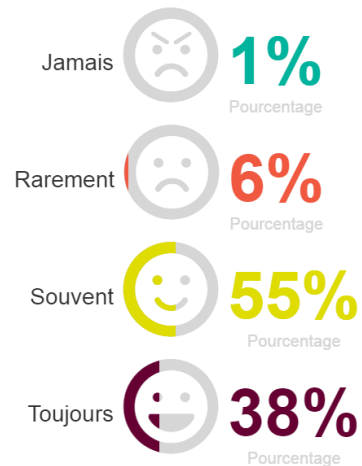
Savez-vous ce que vos collègues font (tâches, missions, responsabilités...)?



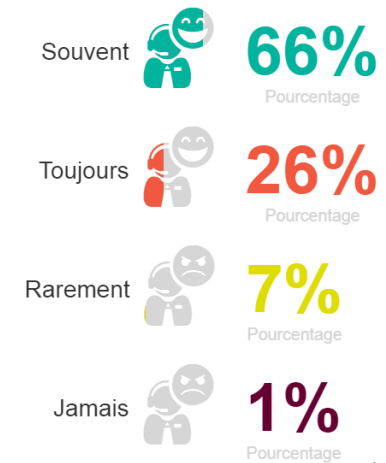
Vous sentez-vous bien dans votre travail : en termes de relations avec les collègues ?



Vous sentez-vous respecté-e par vos collègues de travail ?

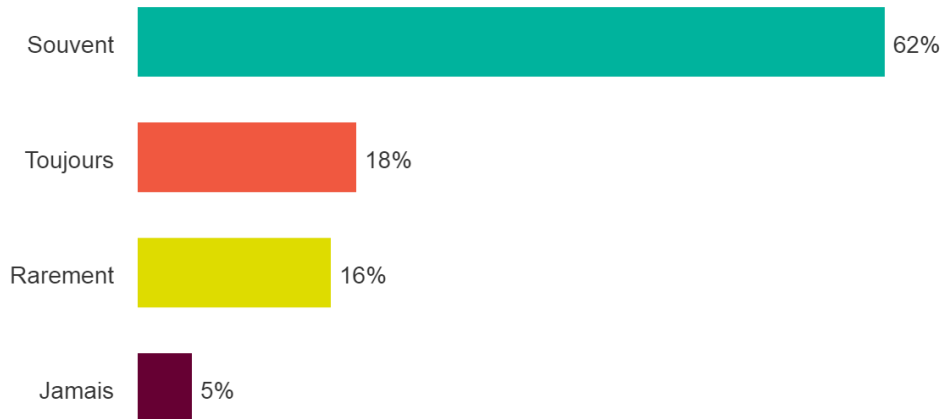


Vos relations avec vos collègues créent-elles un climat favorable à la réalisation de votre travail ?



## UNE ÉCOUTE ET UN RELATIONNEL MANAGÉRIAL FAVORABLES

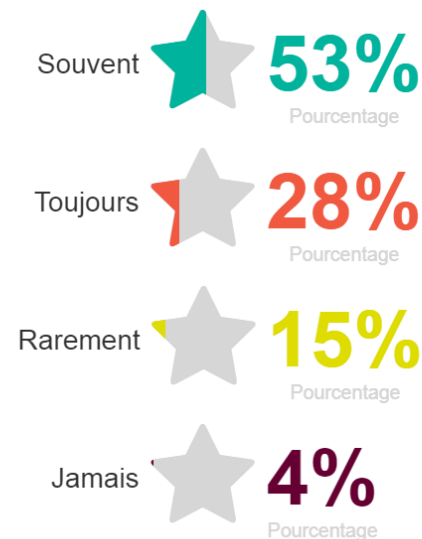
Est-ce que votre supérieur(e) prend en compte vos propositions / vos remarques ?



- > 88% des répondants estiment que leurs propositions et remarques sont prises en compte par leur.e supérieur.e
- > 81% indiquent une relation favorable au travail

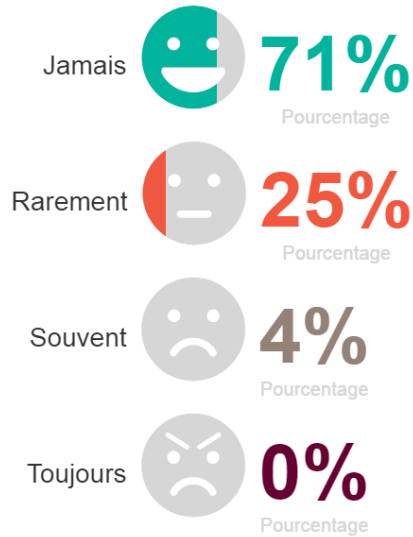


Vos relations avec votre supérieur.e hiérarchique créent-elles un climat favorable à la réalisation de votre travail ?



## AGRESSIONS AU TRAVAIL

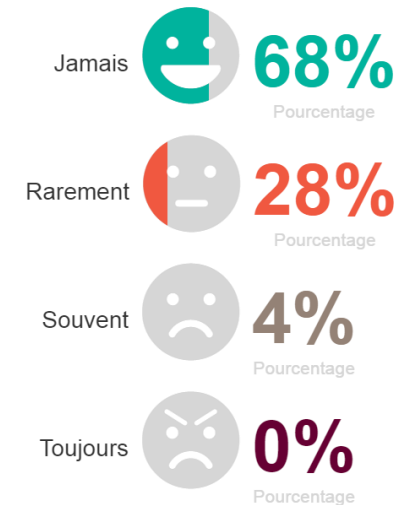
## Subissez-vous des agressions dans le cadre de votre travail ?



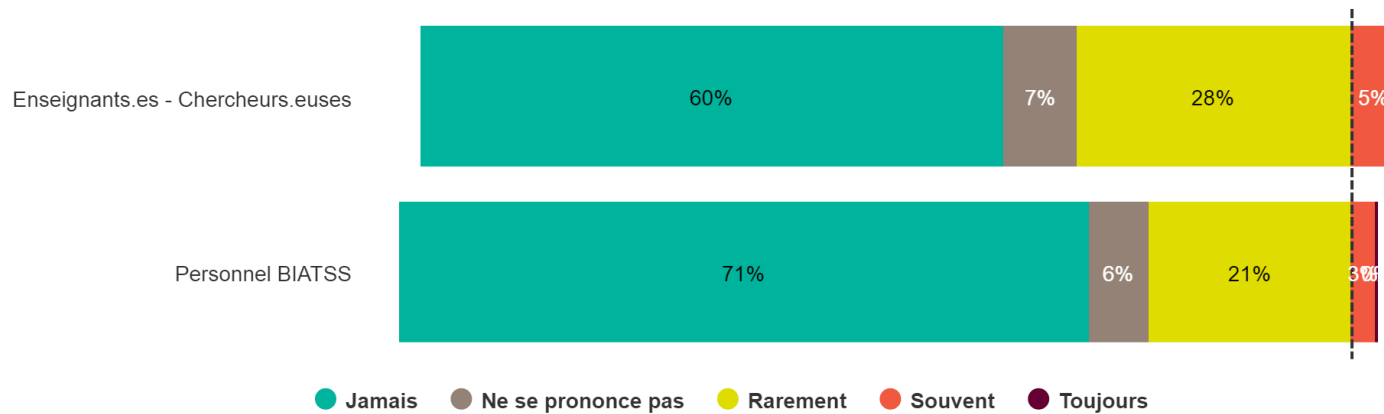
## Subissez-vous des remarques humiliantes ou dégradantes de la part de certaines personnes au travail ?

Seuls 4% des personnes rapportent subir souvent des agressions ou des remarques dégradantes. Toutefois, c'est un facteur de stress majeur :

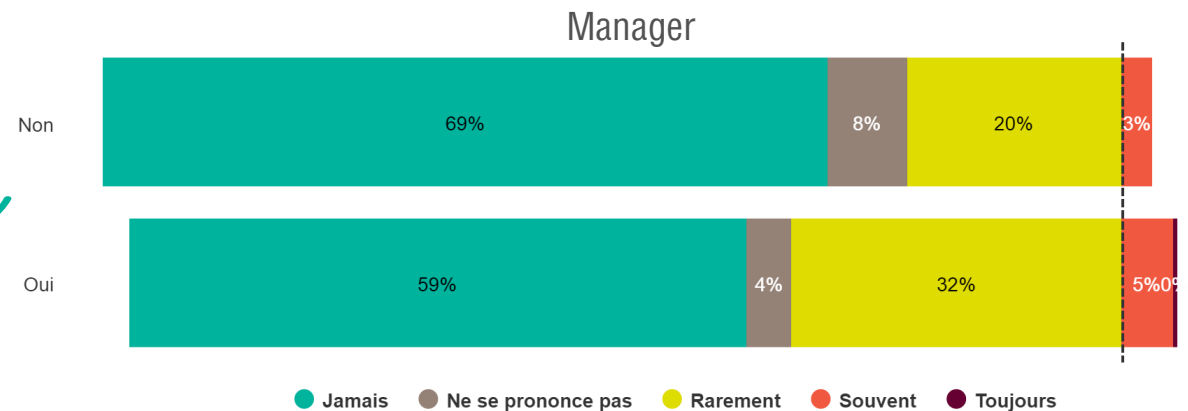
- > **94%** des répondants qui indiquent **subir souvent des agressions** indiquent ressentir **souvent ou toujours du stress**
- > C'est le cas pour **90%** des personnes qui indiquent **subir souvent des remarques dégradantes**



## AGRESSIONS AU TRAVAIL



En moyenne Les enseignants.es et chercheurs.euses, et le personnel d'encadrement sont très significativement plus fréquemment concernés par les agressions

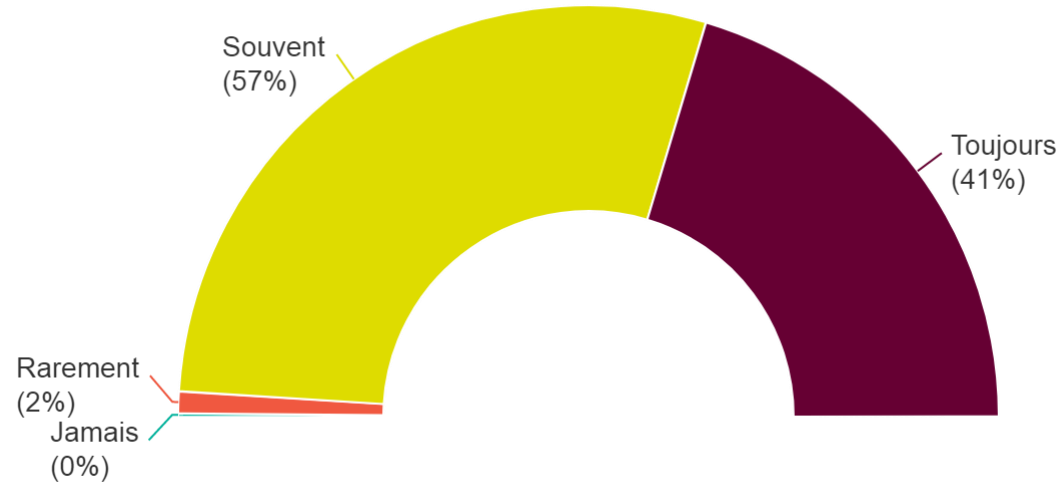


Quelques points significatifs apparaissent également entre UFR / Services :

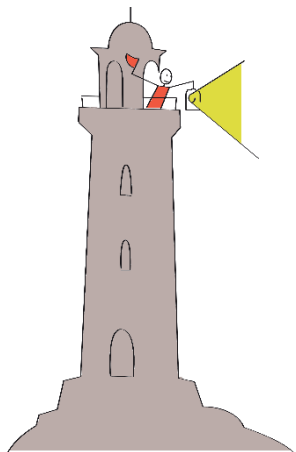
- > La faculté de langues et cultures étrangère (agressions : 24% « souvent », et seulement 21% « jamais » ; remarques humiliantes : 21% « souvent » ou « toujours »)
- > L'IGARUN (agressions : seulement 17% « jamais »)
- > La faculté d'Odontologie (agressions : 13% « souvent »)
- > L'UFR histoire, histoire de l'art et archéologie (remarques humiliantes : 15% « souvent »)

## DES RELATIONS SATISFAISANTES AVEC LES ÉTUDIANTS

Vos relations avec les étudiant(e)s sont-elles satisfaisantes ?



Université de Nantes  
Baromètre Social 2021

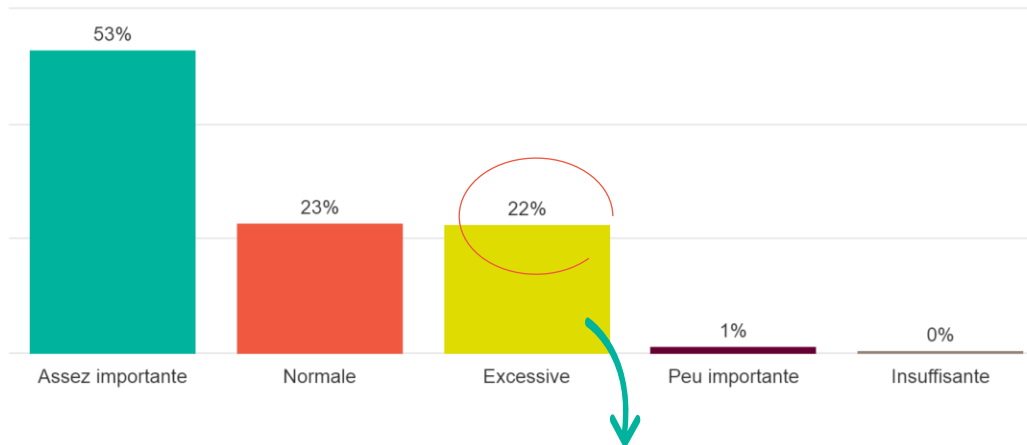


## LA CHARGE DE TRAVAIL

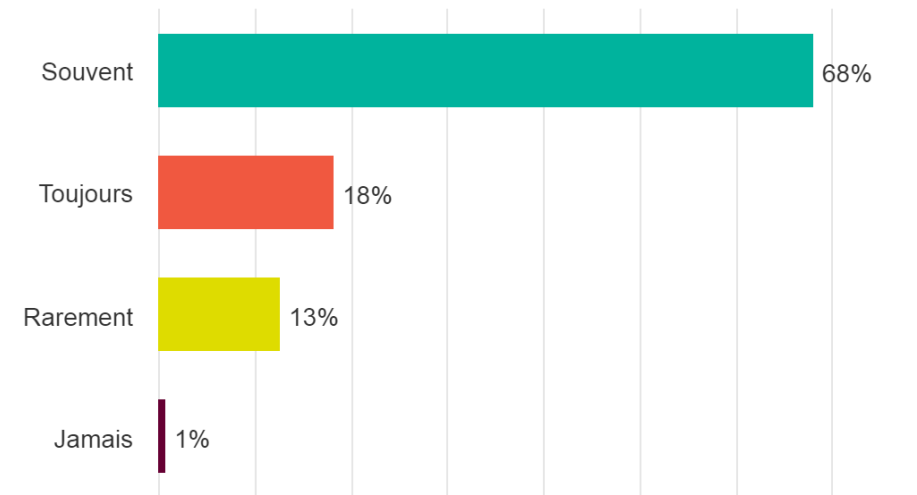
## UNE PERCEPTION DE LA CHARGE STABLE, IMPORTANTE, ET RÉPARTIE DE FAÇON INÉGALE ...

### Comment qualifieriez-vous votre charge de travail ?

**Baromètre 2017** : 26% des répondants ont qualifié leur charge de travail comme « excessive »  
**Baromètre 2019** : 23%



### Parvenez-vous à gérer votre charge de travail ?

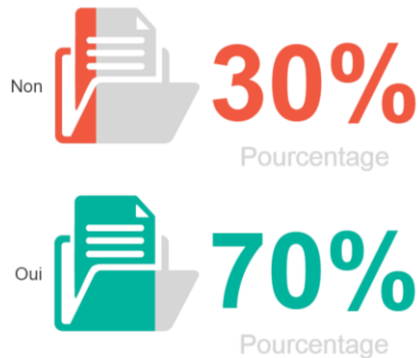


- **Le niveau global de charge ressentie est assez stable** par rapport aux années antérieures. On peut remarquer de **23% seulement des collaborateurs la trouvent « normale »**. Il faut noter que :

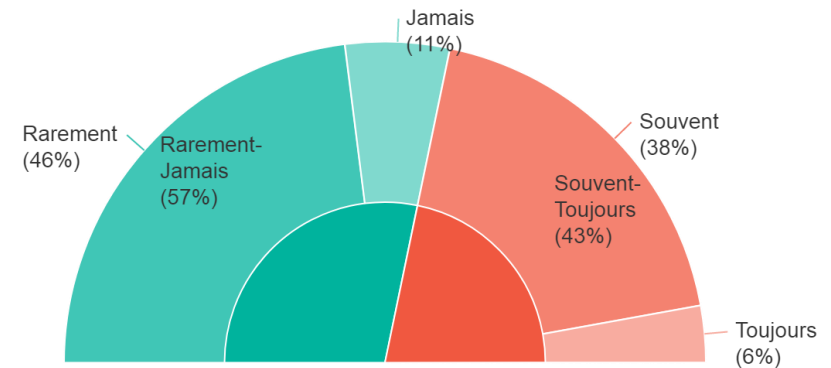
- > 55% des **chercheurs**, 40% des **enseignants chercheurs** et 35% des **enseignants** indiquent une charge de travail excessive (différences significatives à la moyenne)
- > 40% des **personnels d'encadrement** (différence significative à la moyenne) indiquent une charge excessive
- > **Les UFR/Services** les plus concernés par la charge excessive sont : l'UFR de **sociologie** (75%), la faculté de **langues et cultures étrangères** (50%), la faculté de **psychologie** (42%), le pôle **sciences et technologie** (36%), l'inspé de Nantes (33%) (différences significatives à la moyenne)

## LE CADRE ET LES MOYENS DE RÉALISATION DU TRAVAIL (1/2)

Disposez-vous d'une fiche de poste claire décrivant vos missions ?



Vous affecte-t-on des tâches qui ne font pas partie de vos fonctions ?



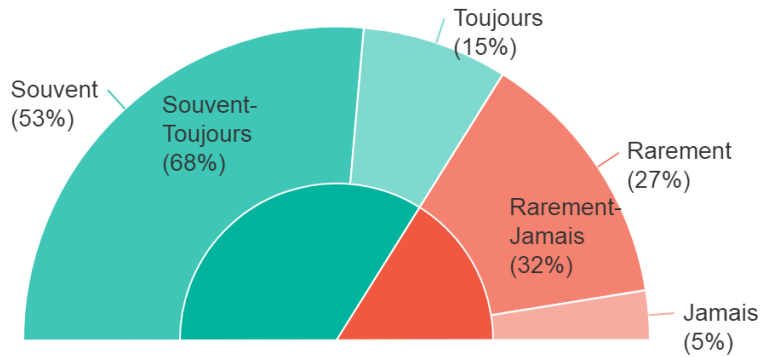
- L'attribution de tâches au-delà des fonctions est rapportée plus fréquemment par :
  - > Les catégories C (44%)
  - > Les enseignants chercheurs (67%)
  - > L'encadrement (55%)
  - > Les titulaires (50%)
  - > La faculté de langues et cultures étrangères (79%) et l'IUT de Saint-Nazaire (71%)
  - > Nantes Campus-Terre (49%), Saint Nazaire Campus – Gavy (100%), Saint-Nazaire Campus Heinlex (68%)



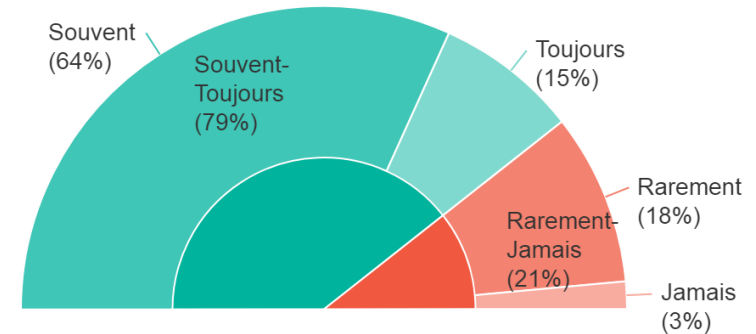
## LE CADRE ET LES MOYENS DE RÉALISATION DU TRAVAIL (1/2)



**Avez-vous les moyens financiers d'assumer vos missions ?**



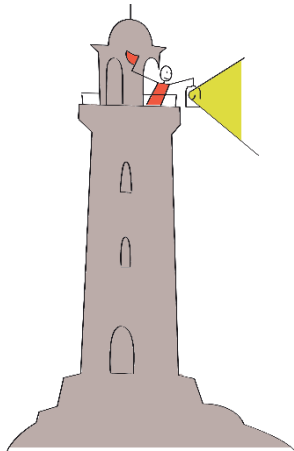
**Estimez-vous pouvoir atteindre vos objectifs professionnels ?**



La difficulté à atteindre ses objectifs est plus souvent exprimée par :

- > Les doctorant.e.s / post-doctorant.e.s (33%) et les enseignants-chercheurs (42%)
- > Le pôle sciences et technologie (40%), l'UFR sociologie (100%), l'inspé de Nantes (34%), la faculté des langues et cultures étrangères (37%), la faculté de psychologie (57%)
- > Nantes Campus Centre Loire (87%), Nantes Campus Ile de Nantes & Chantiers Navals (100%)

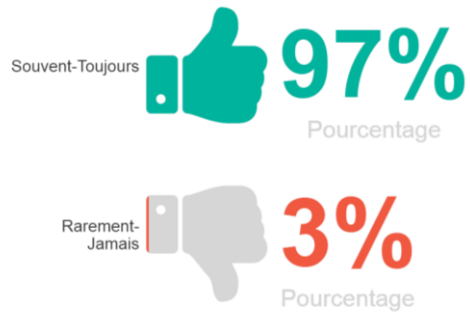
Université de Nantes  
Baromètre Social 2021



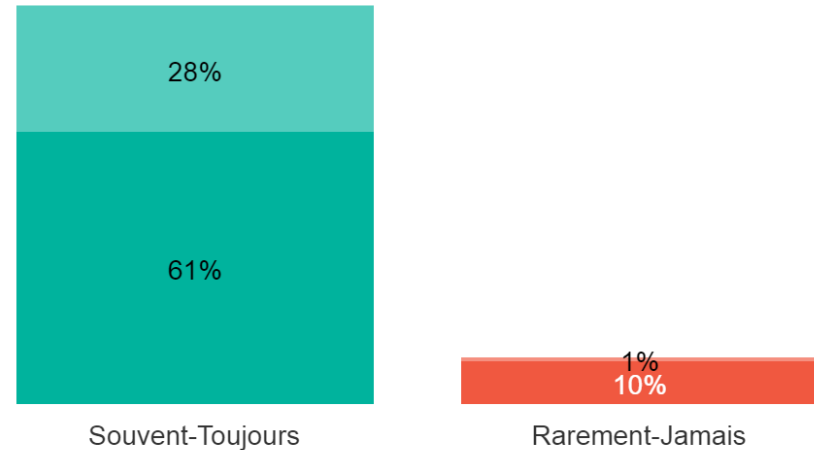
AUTONOMIE  
ET MARGES DE MANŒUVRE

## UNE AUTONOMIE TRÈS SATISFAISANTE

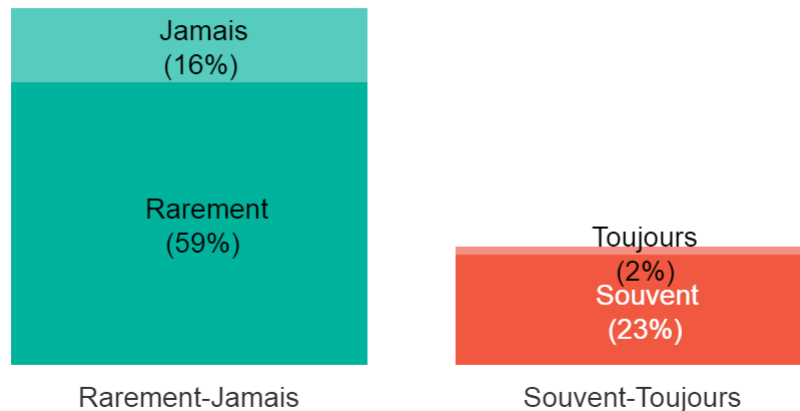
Avez-vous de l'autonomie pour organiser votre travail ?



Avez-vous l'occasion de faire preuve d'initiative dans votre travail ?

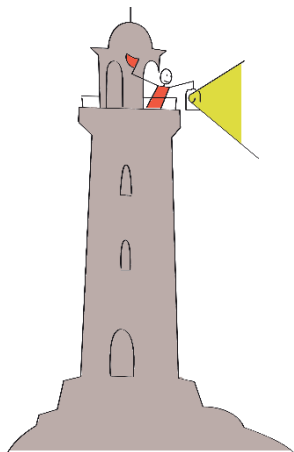


Recevez-vous des consignes contradictoires ?



- Les consignes contradictoires sont plus souvent évoquées par les enseignants chercheurs (43%)

Université de Nantes  
Baromètre Social 2021



DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES  
ET PERSPECTIVES PROFESSIONNELLES

## UNE RÉALISATION ET UN DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES POSITIFS

**Avez-vous l'occasion dans le cadre de votre travail de développer vos connaissances et/ou compétences ?**

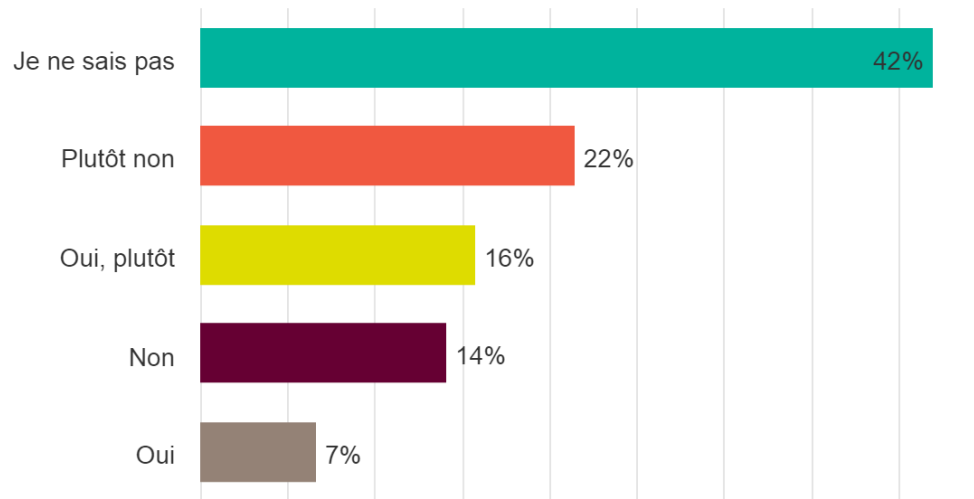


**Avez-vous suffisamment l'occasion d'employer vos compétences dans votre travail ?**



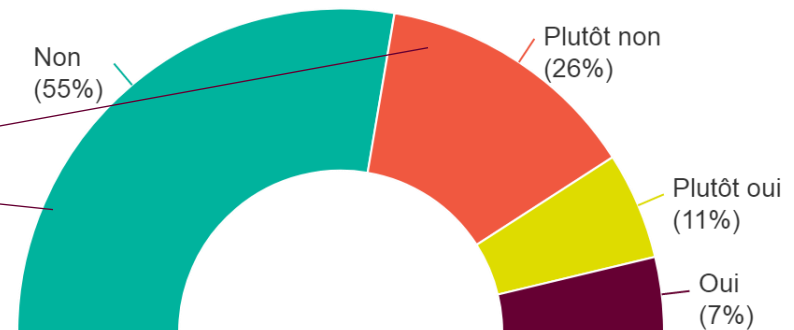
## UNE FAIBLE INQUIÉTUDE VIS-À-VIS DES CHANGEMENTS ENGAGÉS

### Votre activité est amenée à évoluer du fait de la création de Nantes Université



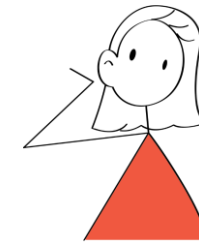
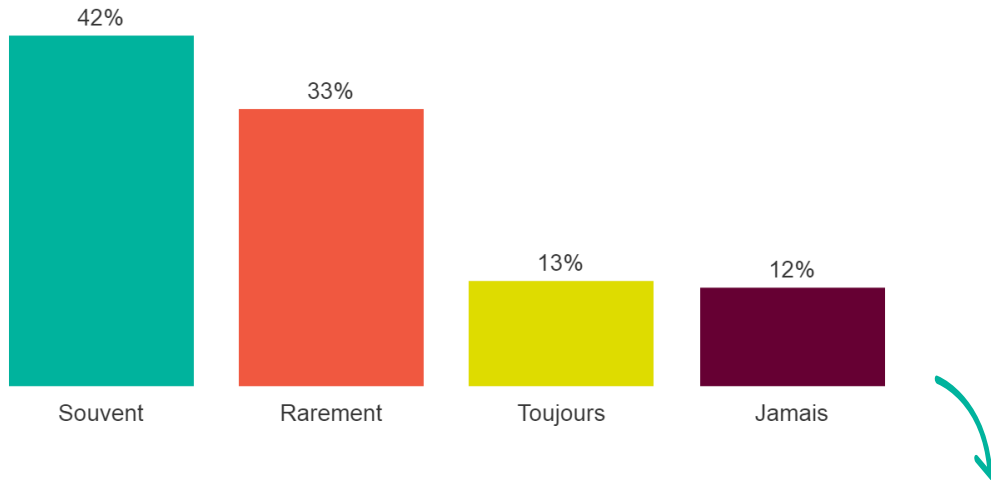
### Etes-vous inquiet(e) concernant le maintien de votre activité dans les prochains mois ?

81% des répondants n'expriment pas d'inquiétude sur leur activité



## UN BESOIN DE CONSULTATION CONCERNANT LES CHANGEMENTS

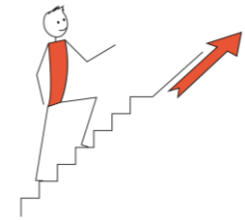
Etes-vous consulté(e) lors des changements (organisationnels, matériels...) en lien avec votre travail ?



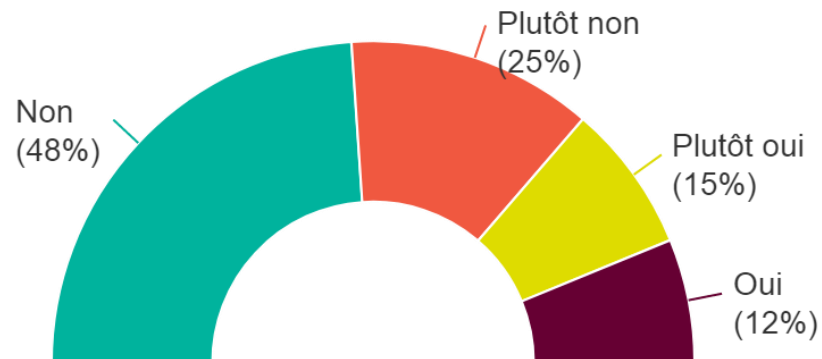
45% des collaborateurs ne se sentent pas consultés. On note en particulier que c'est le cas pour :

- > Les enseignant.e.s et enseignant.e.s chercheurs.euses (57% et 62%)
- > L'IUT de Saint-Nazaire (70%)
- > Nantes Campus-Tertre (52%), Saint-Nazaire – Campus Gavy (86%), Saint-Nazaire – Campus Heinlex (73%)

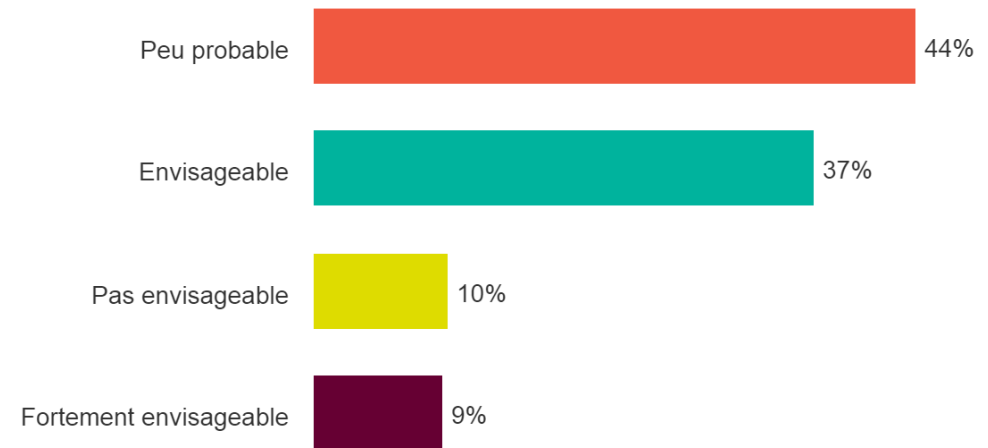
## LES PERSPECTIVES D'ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE



## Souhaitez-vous changer de poste ?



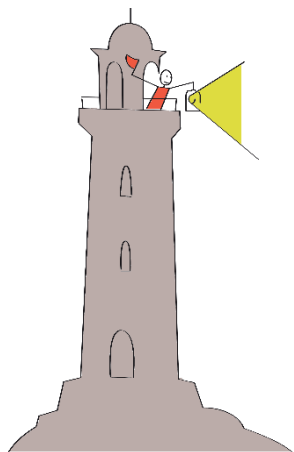
## Concernant votre évolution professionnelle, considérez-vous qu'elle est :



- Les femmes expriment plus fréquemment que les hommes que leur évolution serait peu probable (44% vs 36%)



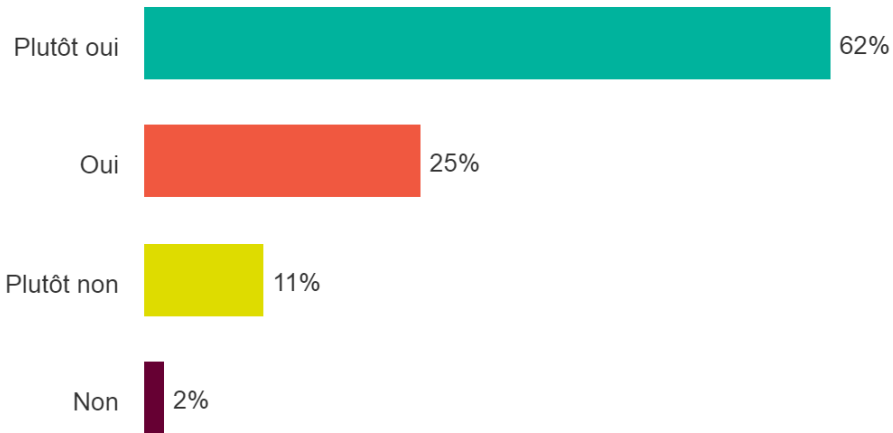
Université de Nantes  
Baromètre Social 2021



## EXPÉRIENCE DE TRAVAIL DE L'ENCADREMENT

## UNE AISANCE GLOBALE DANS LE POSTE ET UN CLIMAT RELATIONNEL POSITIF

### Vous sentez-vous à l'aise dans vos missions de management ?

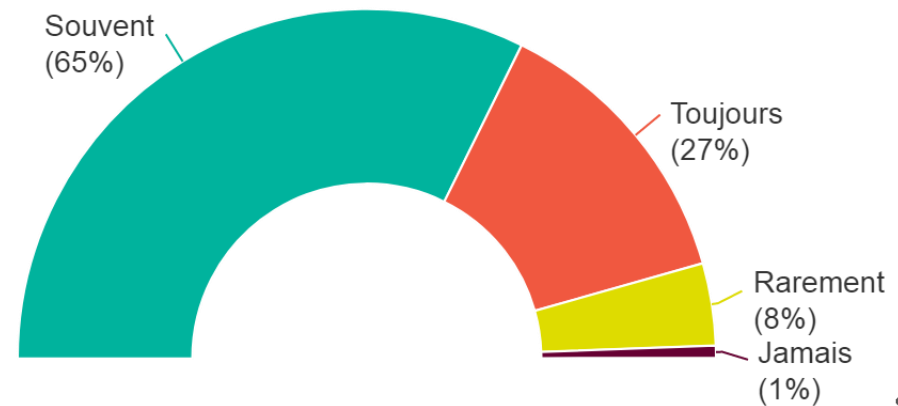


- > **87%** de l'encadrement **se sent à l'aise** dans ses missions managériales
- > **92%** de l'encadrement **perçoit positivement le climat relationnel** avec leur équipe

**52%** des managers/encadrants qui ont répondu à ces questions sont **enseignants.es, chercheurs.euses, enseignants.es-chercheur.euses ou doctorants.es**

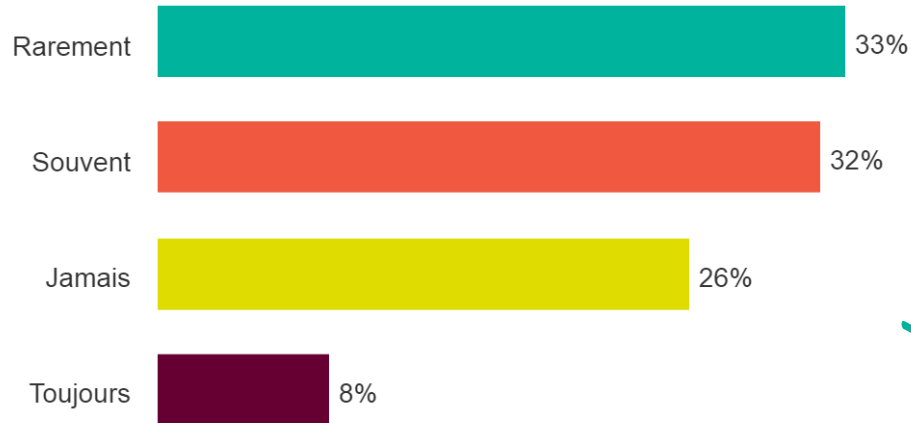
### Les relations de travail avec votre équipe créent-elles un climat favorable à la réalisation de vos missions ?

(répondants ayant des fonctions d'encadrement)



## UN ACCOMPAGNEMENT À RENFORCER

**Avez-vous bénéficié d'un accompagnement dans votre fonction de manager ? ( Formation, conseils de pairs ... )**



> **59%** de l'encadrement indique n'avoir pas bénéficié d'accompagnement

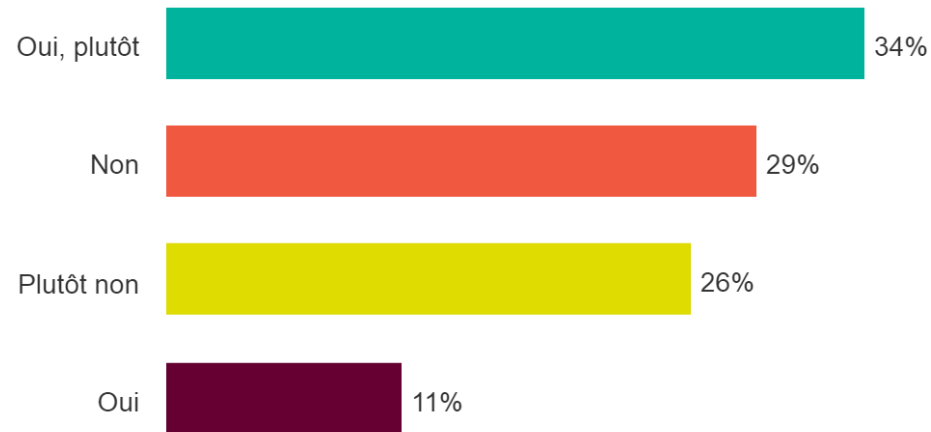


**Comment l'établissement pourrait vous soutenir dans votre mission de management ?**

- Parmi les réponses les plus fréquentes, par ordre de fréquence :
  1. Développement de l'accès à la formation
  2. Recrutement / renforcement des effectifs / pérennisation des contrats
  3. Développement de la communication et clarification des consignes et objectifs des encadrants
  4. Libérer du temps / décharges horaires
  5. Simplifications des processus / Diminution du poids administratif
  6. Reconnaissance formelle et dans l'évolution professionnelle
  7. Des dispositifs de conseil, de soutien / du partage de pratiques entre pairs encadrants
  8. Clarification des fiches de postes
  9. Régulation / arbitrage des conflits professionnels
  10. Donner de l'autonomie, donner de l'autorité vis-à-vis des équipes

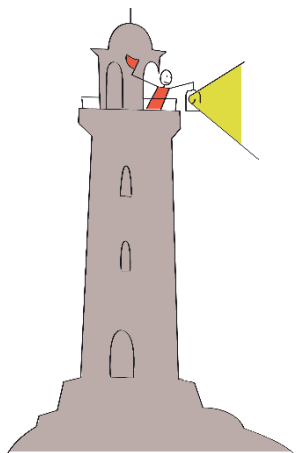
## L'ATTRACTIVITÉ DU MANAGEMENT

**Dans l'avenir, souhaiteriez-vous exercer des fonctions d'encadrement ? (non-managers)**



- 45% des collaborateurs souhaiteraient exercer des fonctions d'encadrement

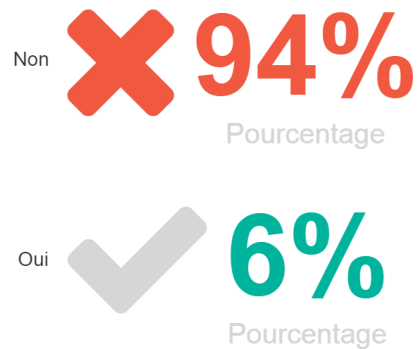
Université de Nantes  
Baromètre Social 2021



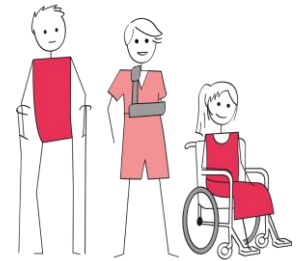
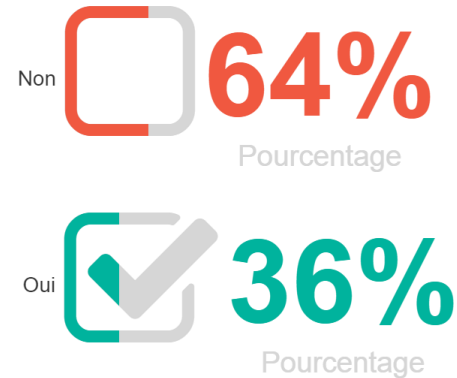
LA SANTÉ AU TRAVAIL

## HANDICAP AU TRAVAIL

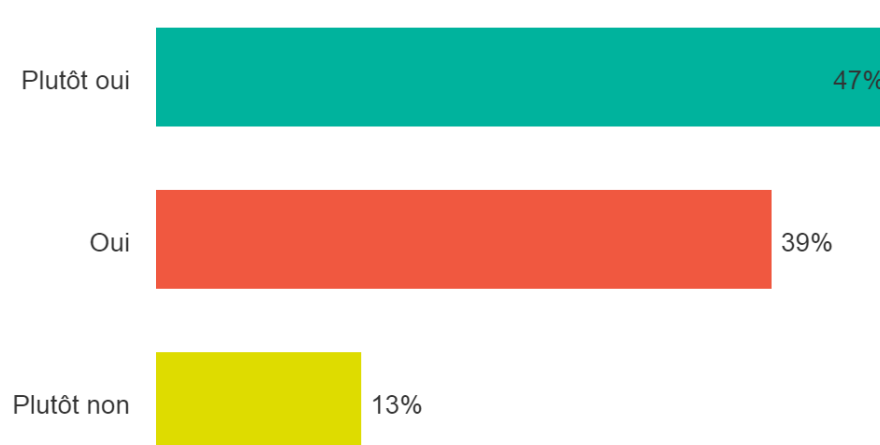
Avez-vous une reconnaissance en qualité de travailleur(euse) handicapé(e) ?



Bénéficiez-vous d'un aménagement ou d'un accompagnement spécifique ?



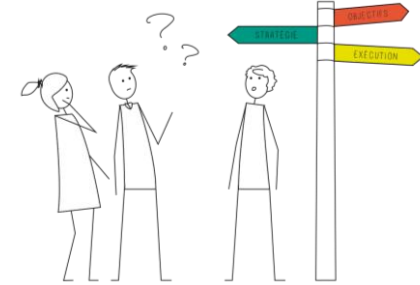
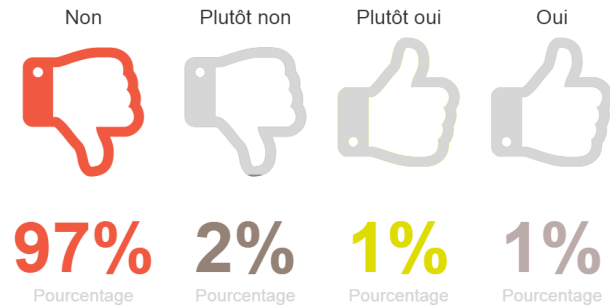
En êtes-vous satisfait(e) ?



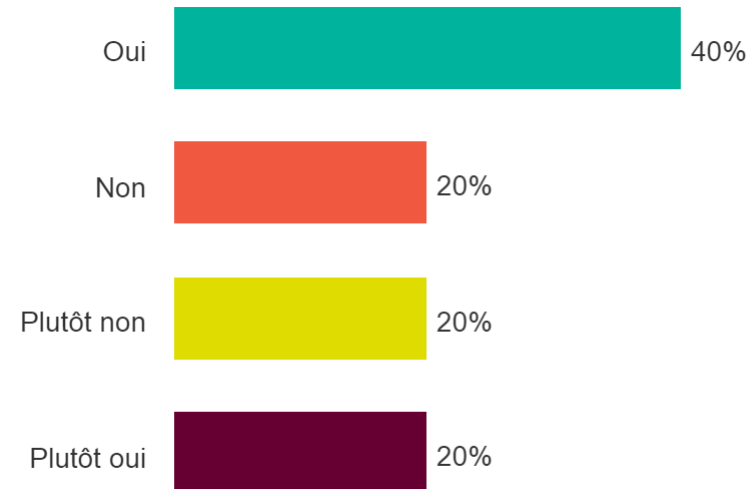
> **86%** des collaborateurs sont satisfaits ou plutôt satisfaits de l'accompagnement de leur situation de handicap

## UNE INFORMATION À DÉVELOPPER SUR LES INTERLOCUTEURS DÉDIÉS

Envisagez-vous de faire une demande de reconnaissance en qualité de travailleur(euse) handicapé(e) ?



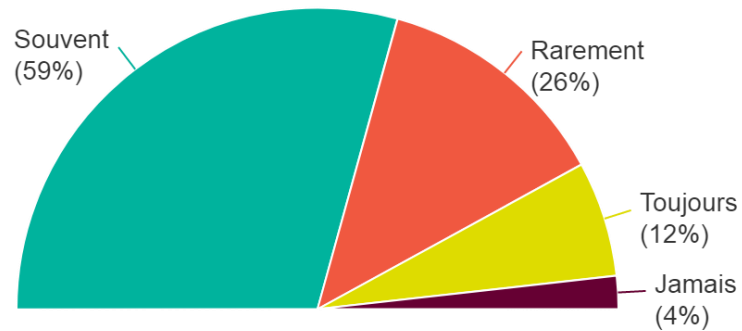
Si oui, connaissez-vous les interlocuteurs(trices) qui sauront vous accompagner dans cette démarche ?



- > **40%** des collaborateurs qui envisagent une RQTH ne savent pas à qui s'adresser pour être accompagné concernant leur situation de handicap

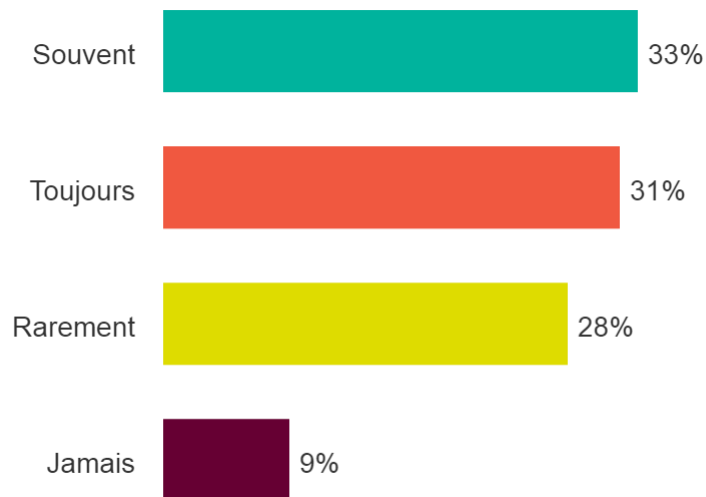
## DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES TRÈS FRÉQUENTES

**Votre travail vous permet-il de garder un équilibre satisfaisant entre vie professionnelle et vie privée ?**

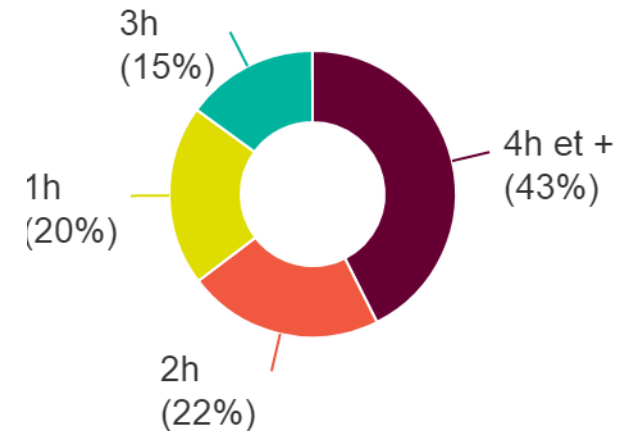


- > **75%** des répondants estiment conserver un équilibre satisfaisant avec leur vie privée
- > Cependant, **43%** indiquent travailler **4 heures ou plus** supplémentaires par semaine
- > **64%** des répondants indiquent **réaliser souvent ou toujours** des heures supplémentaires
- > Pas de différence significative entre femmes et hommes

**Faites-vous des heures supplémentaires ?**



**Si oui, de combien en moyenne par semaine ?**





## FOCUS : CONCILIATION VIE PRIVÉE – VIE PROFESSIONNELLE

## &gt; Profession

PROFESSION	RAREMENT	JAMAIS	SOUVENT	TOUJOURS	TOTAL
Chercheur(e)	<b>65%</b>	0%	<b>35%</b>	0%	100%
Doctorant(e)/post-doctorant(e)/ATER	32%	7%	48%	13%	100%
Enseignant(e) : PRAG, PRCE...	<b>35%</b>	4%	59%	<b>2%</b>	100%
Enseignant(e)-chercheur(e)	<b>44%</b>	<b>8%</b>	<b>42%</b>	<b>6%</b>	100%
Personnel BIATSS	<b>15%</b>	<b>2%</b>	<b>66%</b>	<b>16%</b>	100%
<b>TOTAL</b>	<b>26%</b>	<b>4%</b>	<b>59%</b>	<b>12%</b>	

■ *Eléments sous-représentés* ■ *Eléments sur-représentés*

## &gt; Encadrement

ENCA...	RAREMENT	JAMAIS	SOUVENT	TOUJOURS	TOTAL
Non	<b>21%</b>	3%	<b>61%</b>	<b>15%</b>	100%
Oui	<b>37%</b>	5%	<b>53%</b>	<b>5%</b>	100%
<b>TOTAL</b>	<b>26%</b>	<b>4%</b>	<b>59%</b>	<b>12%</b>	

■ *Eléments sous-représentés* ■ *Eléments sur-représentés*

## &gt; UFR/Service

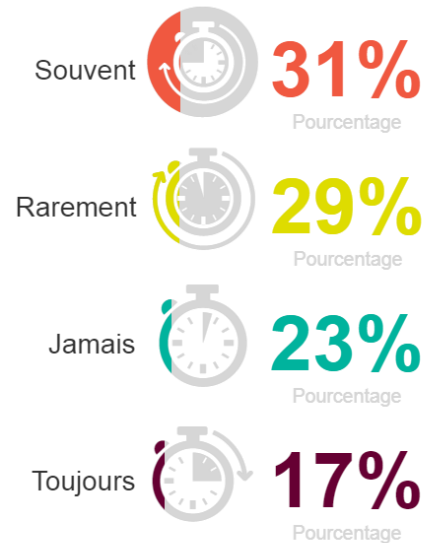
## FOCUS : CONCILIATION VIE PRIVÉE – VIE PROFESSIONNELLE

	Rarement	Jamais	Souvent	Toujours
CUD de la Roche-sur-Yon	50%	0%	50%	0%
Faculté de droit et sciences politiques	19%	10%	68%	3%
Faculté de médecine et techniques médicales	23%	5%	64%	7%
Faculté de psychologie	39%	6%	50%	6%
Faculté de sciences pharmaceutiques et biologiques	0%	6%	83%	11%
Faculté des langues et cultures étrangères	56%	7%	37%	0%
Faculté des sciences et des techniques	28%	4%	54%	14%
Faculté d'odontologie	14%	7%	57%	21%
IAE Nantes Économie et management	24%	0%	59%	18%
IGARUN	50%	0%	50%	0%
Inspé Académie de Nantes	29%	9%	45%	16%
IPAG	40%	0%	20%	40%
IUT de La Roche-sur-Yon	19%	0%	70%	11%

	Rarement	Jamais	Souvent	Toujours
IUT de Nantes	27%	0%	62%	11%
IUT de Saint-Nazaire	24%	3%	70%	3%
Pôle Humanités	22%	0%	61%	17%
Pôle Santé	30%	0%	49%	21%
Pôle Sciences et Technologie	36%	2%	52%	10%
Pôle Sociétés	22%	11%	67%	0%
Polytech Nantes	34%	0%	60%	6%
Services universitaires	15%	2%	66%	16%
UFR histoire, histoire de l'art et archéologie	36%	7%	43%	14%
UFR lettres et langages	50%	13%	25%	13%
UFR sociologie	50%	25%	25%	0%
UFR STAPS	33%	0%	67%	0%
<b>Total</b>	<b>26%</b>	<b>4%</b>	<b>59%</b>	<b>12%</b>

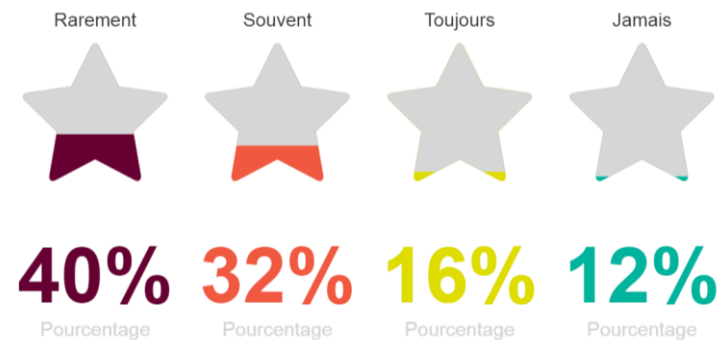
## UN EMPIÈTEMENT FRÉQUENT SUR LES TEMPS DE REPOS HABITUELS

**Vous arrive-t-il de travailler chez vous le soir, le week end et/ou pendant les vacances ?**



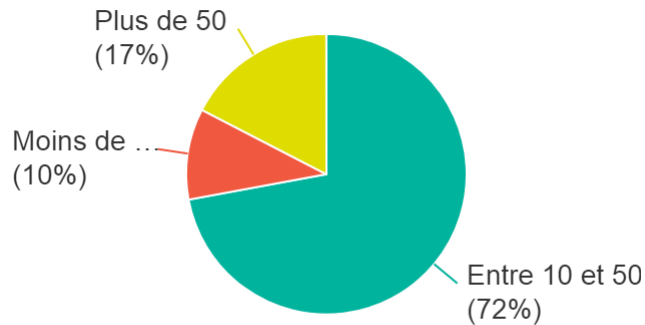
- > **48%** des répondants indiquent devoir travailler souvent ou toujours **pendant des temps habituels de repos**
- > **52%** des répondants estiment n'avoir **pas le choix**

**Est-ce un choix ?**

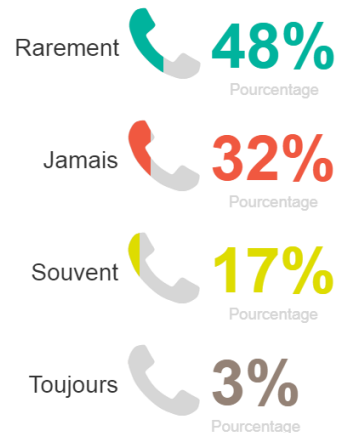


## L'USAGE DU DROIT À LA DÉCONNEXION

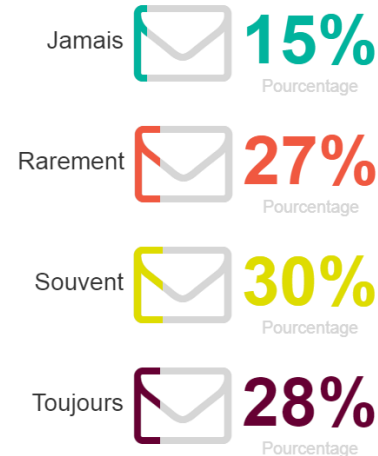
Combien de messages professionnels recevez-vous par jour en moyenne ?



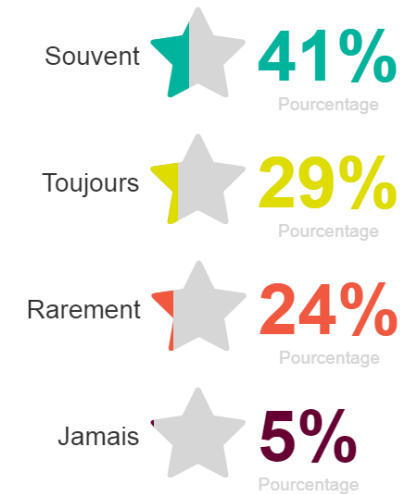
Vous arrive-t-il de donner ou de recevoir des appels professionnels en dehors des horaires de travail ??



Consultez-vous votre messagerie professionnelle en dehors des horaires de travail ?



Cette consultation de messagerie est-elle un choix ?

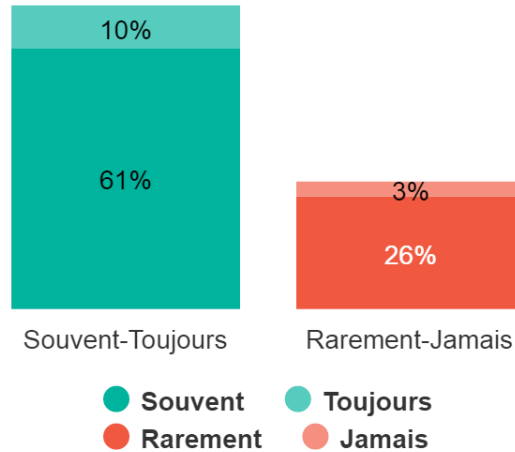


- > **58%** des répondants indiquent consulter leurs e-mails **pendant des temps habituels de repos**
- > **61 %** des répondants estiment qu'il s'agit plutôt **d'un choix**
- > **17%** des répondants indiquent recevoir **plus de 50 mails par jour**



## UN SENTIMENT DE BIEN-ÊTRE DANS L'ACTIVITÉ, MAIS UN STRESS ÉLEVÉ

**Vous sentez-vous bien dans votre travail : en termes d'activités (charge de travail, organisation du travail..) ?**



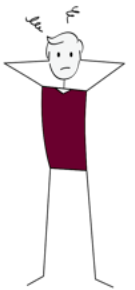
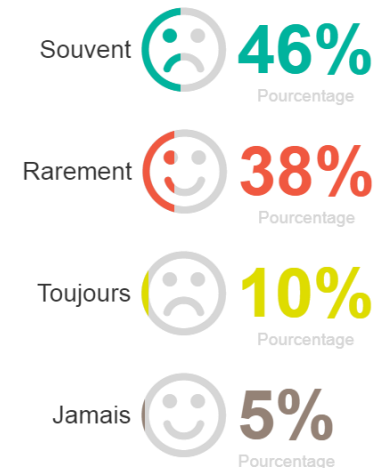
**71% des répondants estiment se sentir bien dans leur travail en termes d'activités.** Cependant, un niveau plus élevé de répondants ne se sentant pas bien à ce sujet sont à noter pour :

- > Les enseignant.e.s chercheurs.euses. (49%)
- > L'encadrement (38%)
- > La faculté de psychologie (53%), la faculté de langues et cultures étrangères (57%), l'inspé de Nantes (41%)

**66% des répondants indiquent ressentir du stress souvent ou toujours.** Cela concerne plus souvent :

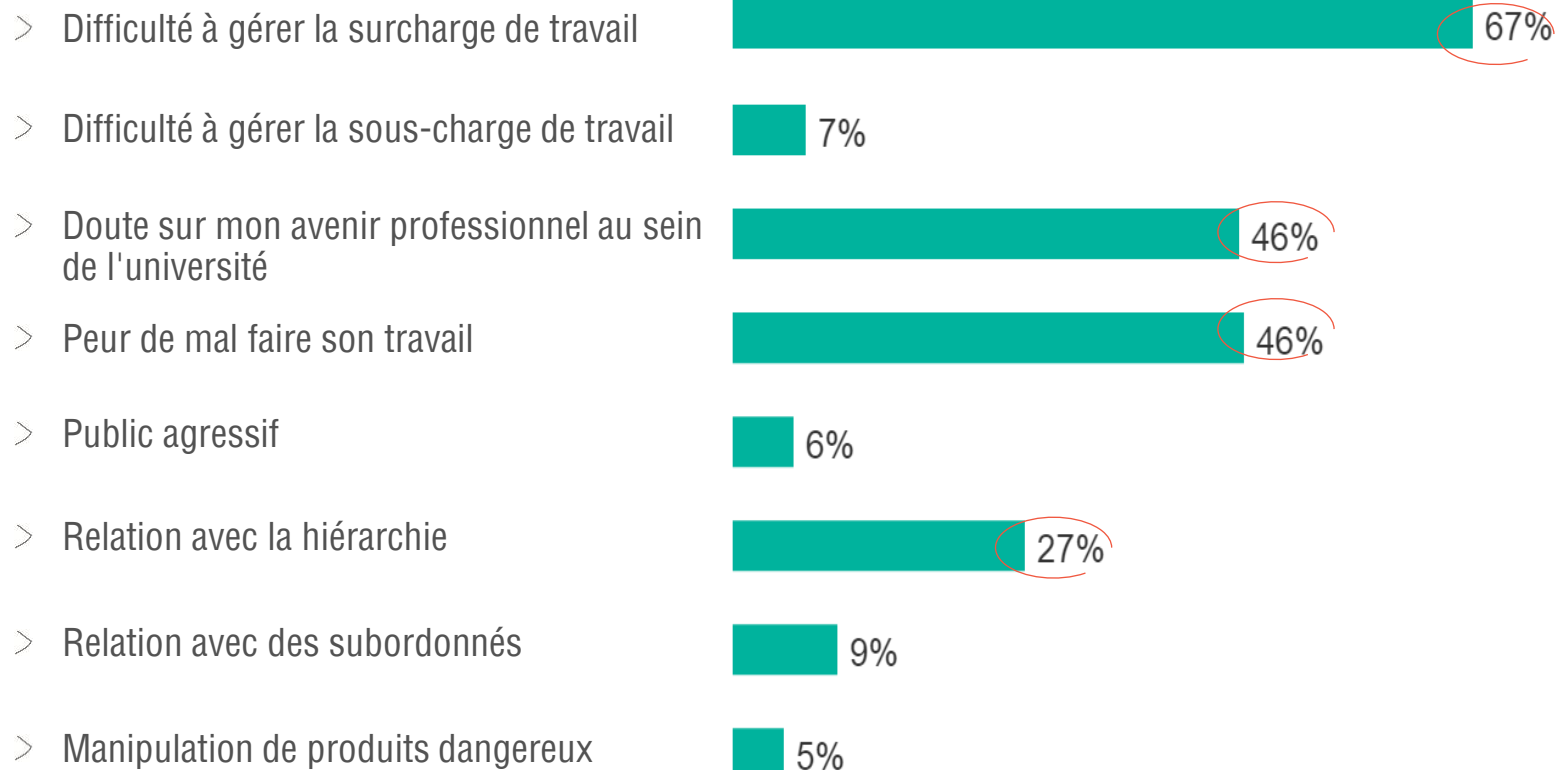
- > Les chercheurs.euses (81%), les doctorant.e.s et post-doctorant.e.s (76%), les enseignant.e.s chercheurs.euses (71%)
- > L'encadrement (71%)
- > La faculté de psychologie (82%), la faculté de langues et cultures étrangères (82%), l'IGARUN (100%), l'inspé de Nantes (74%), l'UFR d'histoire (92%), l'UFR de lettres et langages (81%)

**Dans le cadre de votre travail, ressentez-vous du stress ?**



## LA CHARGE DE TRAVAIL, PREMIER FACTEUR DE STRESS

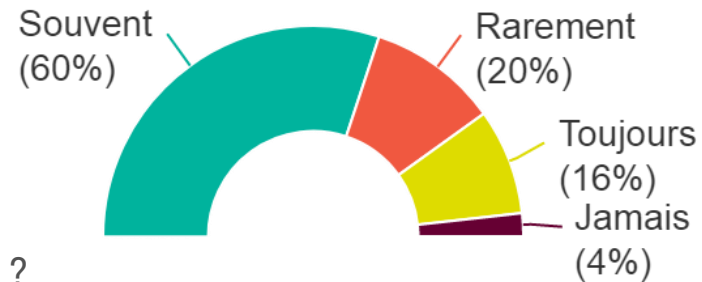
## Quelle est l'origine de ce stress ?



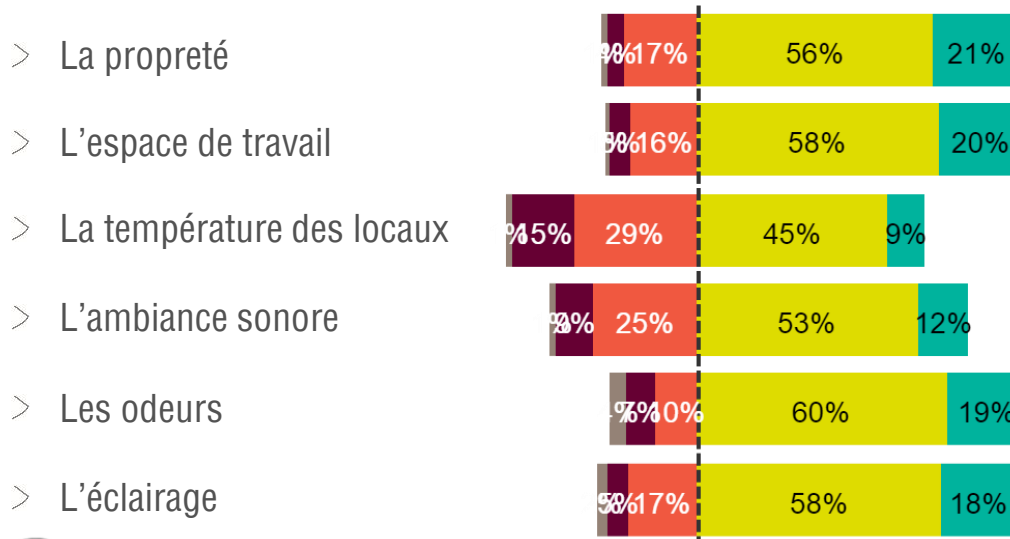
## L'ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL

**76%** des répondants **se sentent bien** dans leur environnement de travail **en termes d'environnement**

**Vous sentez-vous bien dans votre travail : en termes d'environnement d'espace de travail (espace, odeurs, lumière...)?**



**Dans votre environnement de travail, comment évaluez-vous ?**



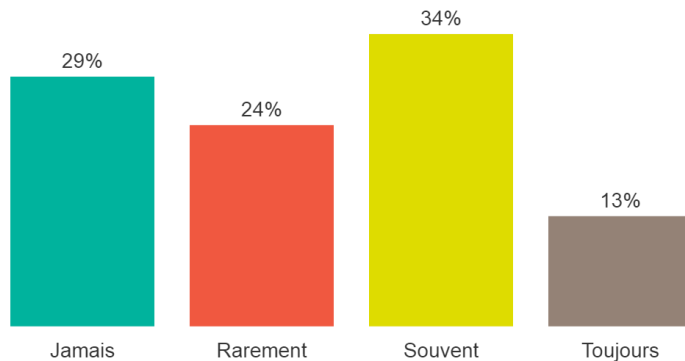
● La température et l'ambiance sonore sont les sources gêne les plus fréquentes



● Ne se prononce pas ● Pas du tout satisfaisant ● Peu satisfaisant  
● Satisfaisant ● Très satisfaisant

## PÉNIBILITÉ DES POSITIONS ET POSTURES

Êtes-vous concerné(e) par les postures/positions de travail pénibles (Posture debout ou assise prolongée, port de charge, fatigue visuelle...)?



## Laquelle ou lesquelles ?

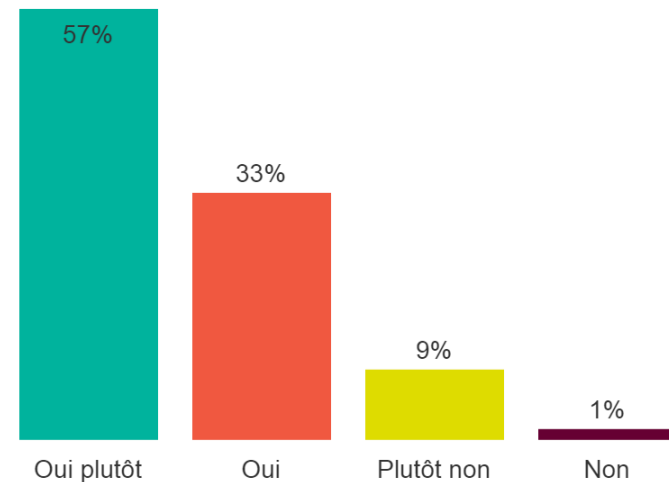
Parmi les réponses les plus fréquentes, par ordre de fréquence :

1. Fatigue visuelle (écrans)
2. Station assise prolongée
3. Station debout prolongée
4. Port de charge



- > 47% des répondants indiquent être concernés par des postures pénibles
- > Cependant, 90% des répondants estiment que leur poste est plutôt ou tout à fait adapté à leur santé

## Votre poste de travail est-il adapté à votre santé ?





## ARRÊTS DE TRAVAIL, CONDITIONS DE TRAVAIL ET ÉPUISEMENT

Votre travail vous a-t-il conduit(e) à vous arrêter pour des raisons médicales ?



Vos conditions de travail vous ont-elles contraint-e à changer de poste ?



Vous sentez-vous épuisé(e) professionnellement ?



**38%** indiquent ressentir un épuisement

## L'ÉVOLUTION DE QUELQUES GRANDS INDICATEURS

## SANTÉ/QVT/RPS ENTRE 2015 ET 2021

(1/2)

## BIEN-ÊTRE DANS L'ACTIVITÉ (CHARGE, ORGANISATION ...)

Vous sentez-vous bien dans votre travail : en termes d'activités (charge de travail, organisation du travail..) ?			
	2017	2019	2021
Réponse « Positive » (Souvent / Plutôt Oui - Toujours / Oui)	67%	72,50% (+5,5%)	71% (-1,5%)

## CONCILIATION VIE PRIVÉE – VIE PROFESSIONNELLE

Votre travail vous permet-il de garder un équilibre satisfaisant entre vie professionnelle et vie privée ?				
	2015	2017	2019	2021
Réponse « Positive » (Souvent / Plutôt Oui - Toujours / Oui)	65%	69%(+4%)	71,5% (+2,5%)	71% (-0,,5%)

Note : en 2015 et 2017, les modalités des réponses proposées étaient « oui / plutôt oui / plutôt non / non », en 2019 et 2021 « toujours / souvent / rarement / jamais »

## L'ÉVOLUTION DE QUELQUES GRANDS INDICATEURS SANTÉ/QVT/RPS ENTRE 2017 ET 2021

(2/2)

### STRESS PROFESSIONNEL

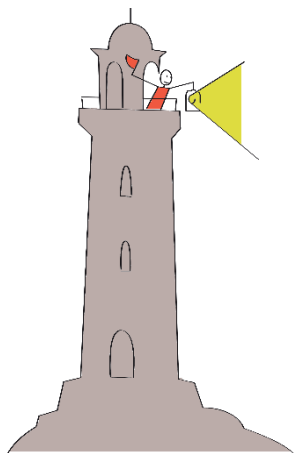
Dans le cadre de votre travail, ressentez-vous du stress ?			
	2017	2019	2021
Réponse « Positive » (Jamais / Non – Rarement / Plutôt Non)	46%	41,4% (-4,6%)	43% (+2,6%)

### ÉPUISEMENT PROFESSIONNEL

Vous sentez-vous épuisé(e) professionnellement ?			
	2017	2019	2021
Réponse « Positive » (Jamais / Non – Rarement / Plutôt Non)	62%	64,6%(+2,6%)	62% (-2%)

Note : en 2017, les modalités des réponses proposées étaient « oui / plutôt oui / plutôt non / non », en 2019 et 2021 « toujours / souvent / rarement / jamais »

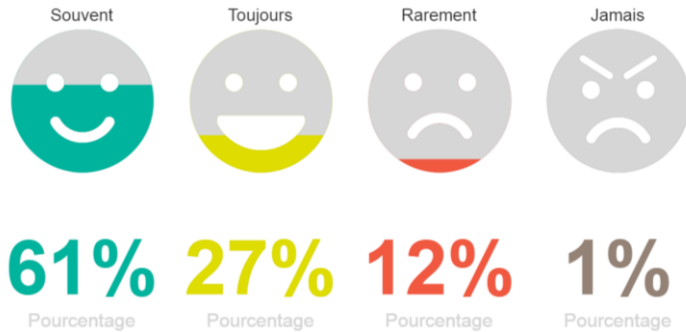
Université de Nantes  
Baromètre Social 2021



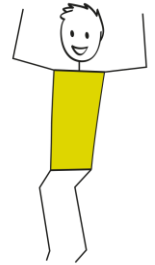
LA VIE À L'UNIVERSITÉ

## SATISFACTION &amp; ATTACHEMENT À L'UNIVERSITÉ

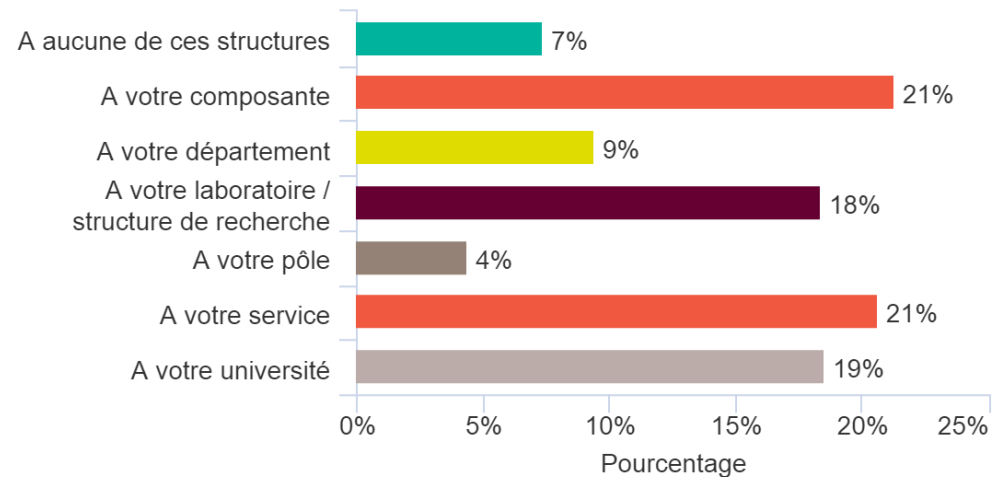
## Etes-vous satisfait(e) de travailler à l'Université de Nantes ?



> 88% de satisfaction exprimée

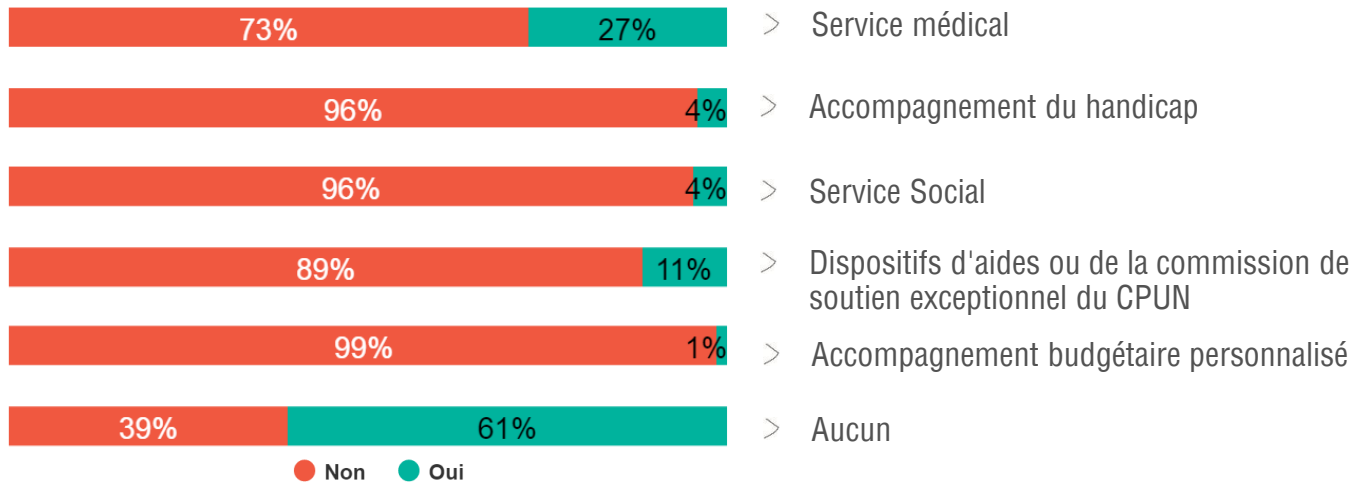


## Vous sentez-vous plus attaché(e) à :

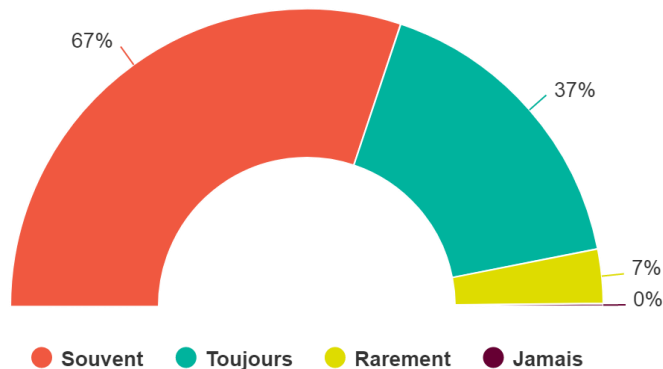


## L'UTILISATION DES OUTILS ET SERVICES

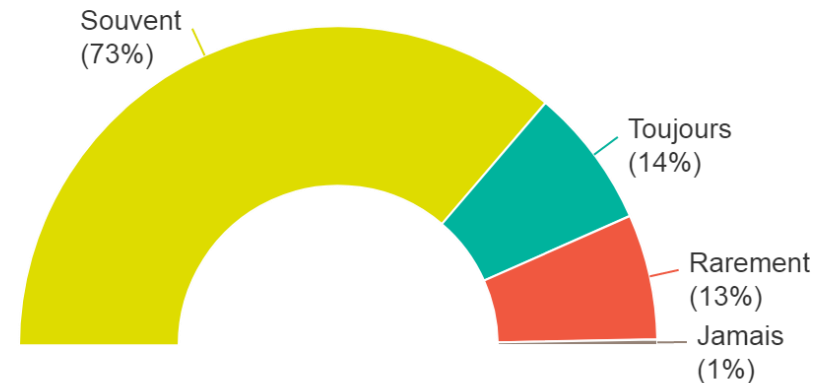
## De quels services proposés par l'université avez-vous déjà bénéficié ?



## Globalement, avez-vous été satisfait-e par ces services ?

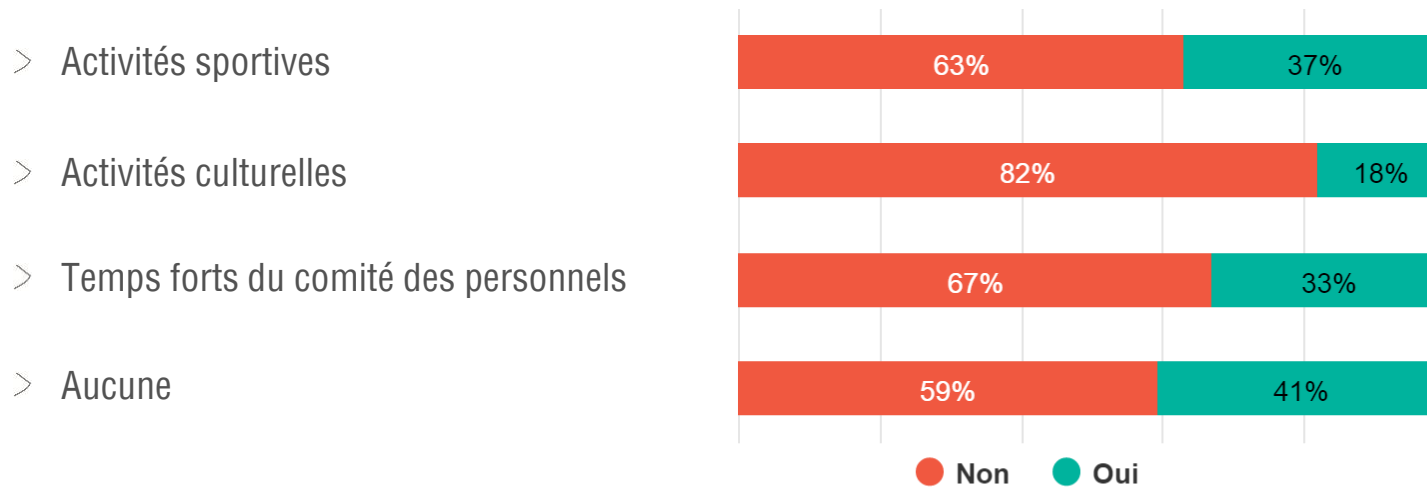


## Etes-vous satisfait(e) des outils qui sont mis à votre disposition pour effectuer votre travail (BU, Outils numériques, matériel, ...) ?

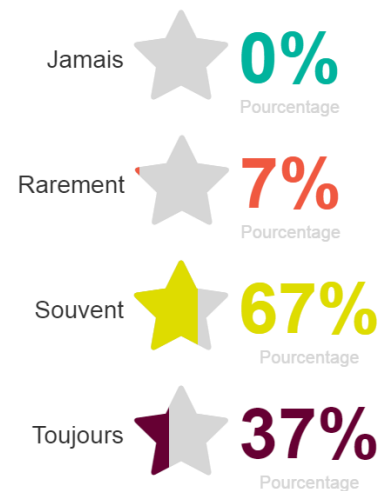


## LES ACTIVITÉS A L'UNIVERSITÉ

De quelles activités proposées par l'université avez-vous déjà bénéficié ?

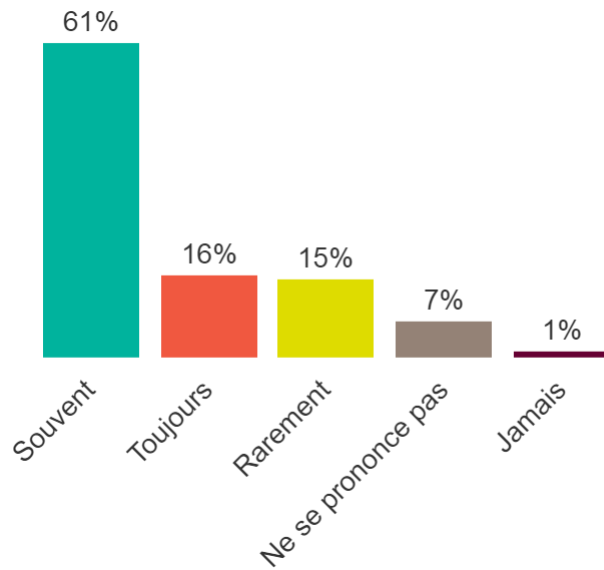


Globalement, avez-vous été satisfait(e) par ces activités ?

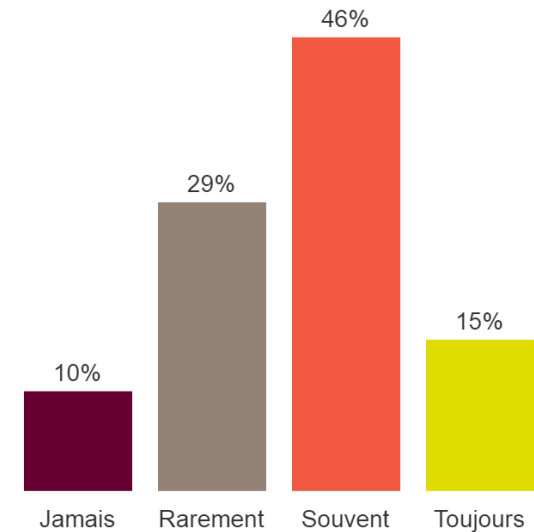


## L'INFORMATION SUR LES PROJETS

**Vous sentez-vous informé(e) par l'université, sur les projets de l'établissement ?**



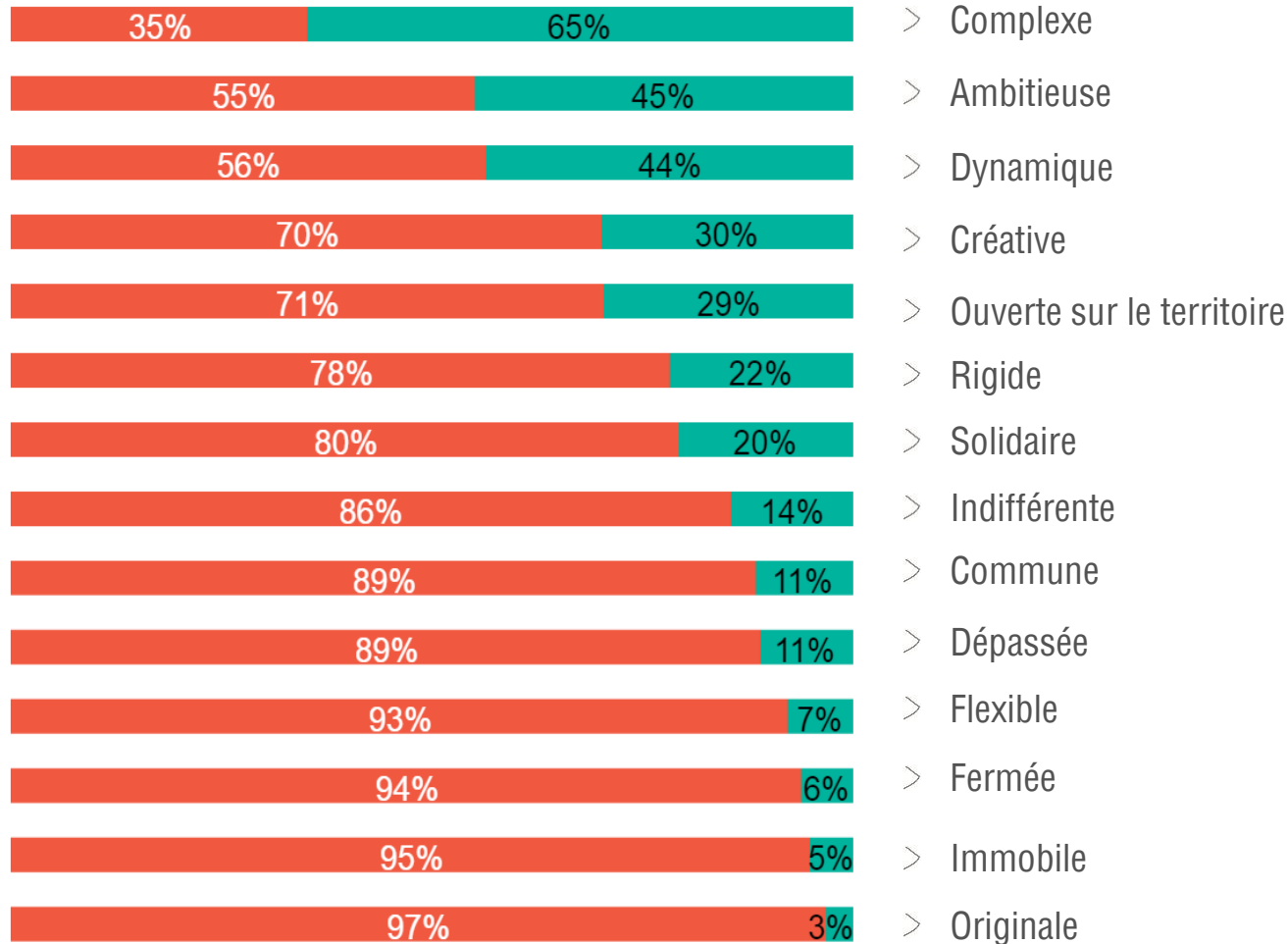
**Vous sentez-vous informé(e) par votre responsable, sur les projets de l'établissement ?**





## LA VISION DE L'UNIVERSITÉ PAR LES COLLABORATEURS

Vous diriez de l'Université de Nantes qu'elle est (choisissez 4 items) :



● Non ● Oui

