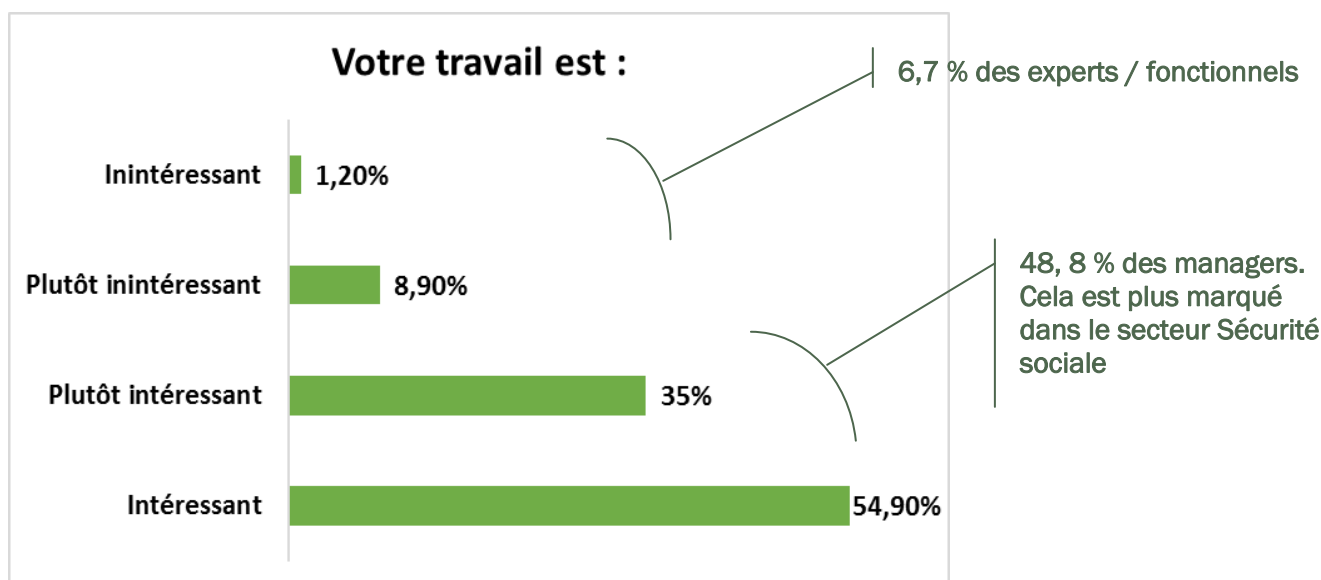


## Les conditions de travail et le bien-être au travail

*Est-ce que cela vous concerne ?*

### L'intérêt au travail

9 répondants sur 10 jugent leur travail plutôt intéressant, voire intéressant (89.9 %)



### Les 3 principaux facteurs de motivation

- 1 • Le sens du travail et l'intérêt des missions de service public
- 2 • Le contact et les relations humaines
- 3 • Disposer d'une grande autonomie

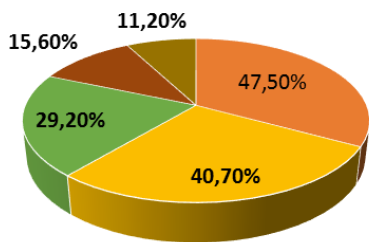
Mais plus d'1 répondant sur 2 souligne s'être forcé à venir au travail (quelquefois pour 53 %, voire régulièrement pour 30,5 %).

### Les réorganisations actuelles ont pour conséquence de (par ordre de priorité) :

- faire des économies
- perdre de l'autonomie et de la responsabilité
- alourdir le fonctionnement
- optimiser l'organisation
- rendre le travail plus efficient

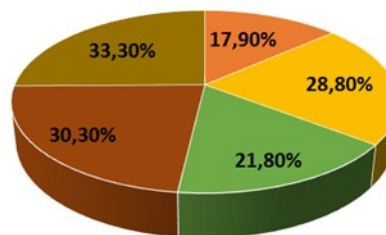
## L'ambiance de travail :

L'ambiance au travail au niveau de votre service est



- Conviviale
- Propice au travail
- Attentive aux problèmes humains
- Pesante
- Démotivante

L'ambiance au travail au sein de votre entreprise / administration



- Conviviale
- Propice au travail
- Attentive aux problèmes humains
- Pesante
- Démotivante

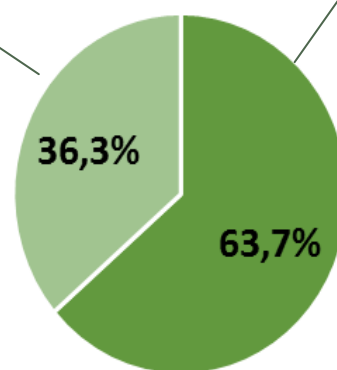
- Plus de 9 répondants sur 10 disent ne jamais avoir rencontré des situations de menaces physiques et d'agressions physiques
- Près d'un répondant sur deux (47,7 %) a eu quelquefois des pressions exagérées et persistantes. 20,5 % répondent que ces pressions sont régulières
- Un répondant sur trois rencontre ou subit, quelquefois (24,9 %) voire souvent (6,9 %) des situations de menaces verbales
- Près d'un répondant sur trois (29,4 %) déclare avoir connaissance de situations de mises au placard.
- un répondant sur 4 indique avoir rencontré, quelquefois (33,1 %) voire souvent (10,4 %), des situations de mépris ou d'humiliation .

Plus d'1 répondant sur 2 estime que le contenu de son travail se dégrade. Un sentiment plus marqué chez les experts / fonctionnels et dans le secteur Sécurité sociale.

## Le contenu de votre travail

23.5 % des managers et 12.8 % des experts

28 % des managers et 35.7 % des experts / fonctionnels



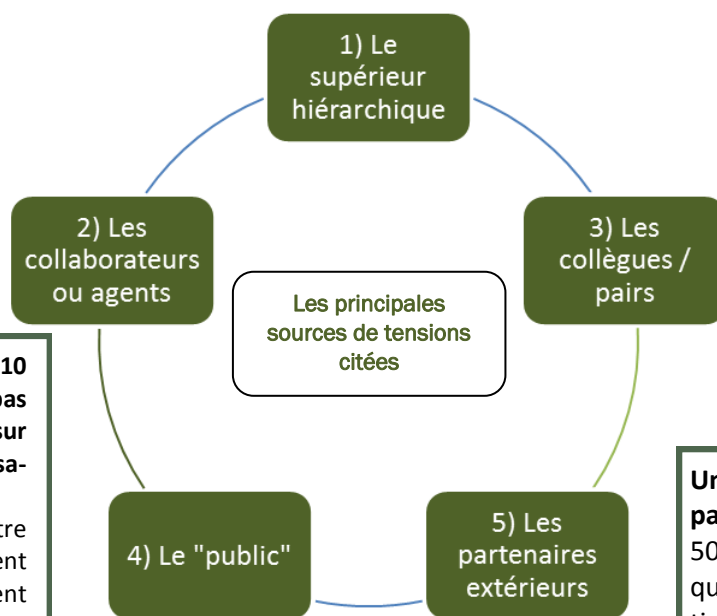
- Se dégrade
- Ne se dégrade pas

### Les 5 principales raisons de ce ressenti de dégradation du travail

- 1) Les réorganisations répétées (cela ressort plus pour le secteur Pôle Emploi)
- 2) La perte de sens
- 3) La surcharge de travail
- 4) Le manque de moyens (plus marqué dans le secteur Sécurité sociale)
- 5) Des circuits de travail opaques

**Plus d'1 répondant sur 2 (57,7 %) déclare vivre des situations de tensions suffisamment importantes pour influencer leur travail notamment dans les secteurs Sécurité sociale, Pôle Emploi et Mutualité.**

La proportion selon que l'on soit en position de manager (29 %), ou bien expert ou fonctionnel (28,7 %) est quasi identique.



La « confiance » des répondants vis-à-vis des services RH et des IRP de leur entreprise est quasi inexistante

**Près de 6 répondants sur 10 (59,4 %) soulignent ne pas être réellement consultés sur les conditions et l'organisation du travail.**

En effet, 31,3 % précisent être consultés mais seulement pour la forme et 28,1 % disent que non (ce ressenti est plus marqué dans le secteur Sécurité sociale).

**Un répondant sur deux ne se sent pas écouté**

50,3 % des répondants indiquent que leurs propositions d'amélioration ne sont pas retenues par leur hiérarchie

Pour ceux qui encadrent une équipe :

- 33 % ne participent pas ou peu au choix de leurs collaborateurs (plus marqué à Pôle Emploi).
- 13 % ne participent pas à la décision de promotion individuelle (plus marqué à Pôle Emploi).
- 98 % ont la possibilité d'aider leur équipe à organiser leur travail.

### L'exercice de la mission

- **Plus de 7 répondants sur 10 (76,4 %) disent disposer d'une autonomie suffisante**

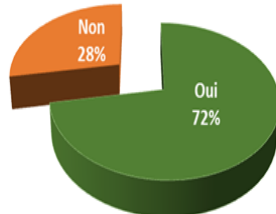
- A cela s'ajoute le fait, que **plus d'1 répondant sur 2 (58,8 %) estime avoir les moyens nécessaires pour atteindre les objectifs**

- La responsabilité est jugée suffisante pour 54,9 % d'entre eux
- Et leurs supérieurs hiérarchiques les soutiennent pour 59,2 % d'entre eux
- Néanmoins, près de 5 répondants sur 10 (52,6 %) disent manquer de reconnaissance (cela ressort plus fortement dans le secteur Sécurité sociale)
- 44,4 % des répondants ont le sentiment que leur compétence sont partiellement (31,7 %) voire insuffisamment utilisées (12,7 %)

### Les effets du travail sur la santé ou le moral du cadre

Même si globalement les répondants restent satisfaits de leur travail (38,3 %), il n'en demeure pas moins qu'ils éprouvent un sentiment de lassitude (38,3 %), de stress (28,6 %) au point que leur sommeil soit troublé (25,1 %).

Savez vous dire non à votre hiérarchie face à une situation difficile ?



### De fréquents déplacements

**46,7 % précisent se déplacer régulièrement alors qu'ils ne sont pas itinérants et pour près de 30 % plus de 9 fois par mois.**

Toutefois, seuls 13,4 % indiquent qu'il faudrait agir sur la fréquence et la durée des déplacements pour améliorer les conditions de travail.

### Les 6 domaines principaux sur lesquels il serait intéressant d'agir pour améliorer les conditions de travail :

- un répondant sur deux souhaiterait de la clarté dans les rôles et les responsabilités de chacun (50,1 %)
- près d'un sur deux souhaiterait que l'organisation du travail soit revue (47,8 %)
- le manque de personnel est souligné à plus de 40 % (42,1 %)
- les délais à tenir (37,3 %)
- le niveau des objectifs fixés (33,4 %)
- avoir plus de soutien de sa hiérarchie est un souhait de 29,3 %.