

Comité Social d'Administration du 3 février 2023

Présentation des résultats du Baromètre bien vivre au travail *Pour information*

Jean-Louis MORO





Plan

1. Remerciements

2. Rappel synthétique des résultats du baromètre QVT 2022
3. Calendrier prévisionnel de travail à partir des données du baromètre
4. Tentative de mise en regard des résultats du baromètre et des axes de travail de l'agenda social

Remerciements

- Pour votre investissement dans le montage du questionnaire
- Pour la communication à laquelle vous avez grandement participé pour faire remplir le questionnaire
- Pour votre participation assidue et constructive aux GT de l'agenda social



Plan

1. Remerciements
- 2. Rappel synthétique des résultats du baromètre QVT 2022**
3. Calendrier prévisionnel de travail à partir des données du baromètre
4. Tentative de mise en regard des résultats du baromètre et des axes de travail de l'agenda social

Méthodologie d'enquête

Méthode d'enquête

- Une enquête **questionnaire**, avec une majorité de questions fermées et une échelle de réponses similaire pour la plupart des questions (échelle de Likert) :
 - 57 questions communes à l'ensemble des personnels
 - 5 questions spécifiques pour la population BIATSS
 - 7 questions spécifiques pour la population E, EC
 - 3 questions spécifiques pour les personnels ayant une responsabilité managériale
 - 2 questions ouvertes
 - 13 questions de signalétique

Population cible

- Une enquête **adressée à l'ensemble des personnels salariés d'AMU**, soit **10 606 personnes** : enseignants-chercheurs, BIATSS, qu'ils soient titulaires, contractuels ou vacataires travaillant au moins 64 heures par an
 - *Les personnes non concernées : étudiants, salariés travaillant moins de 64 heures, personnels hébergés (CNRS, INSERM, ...)*

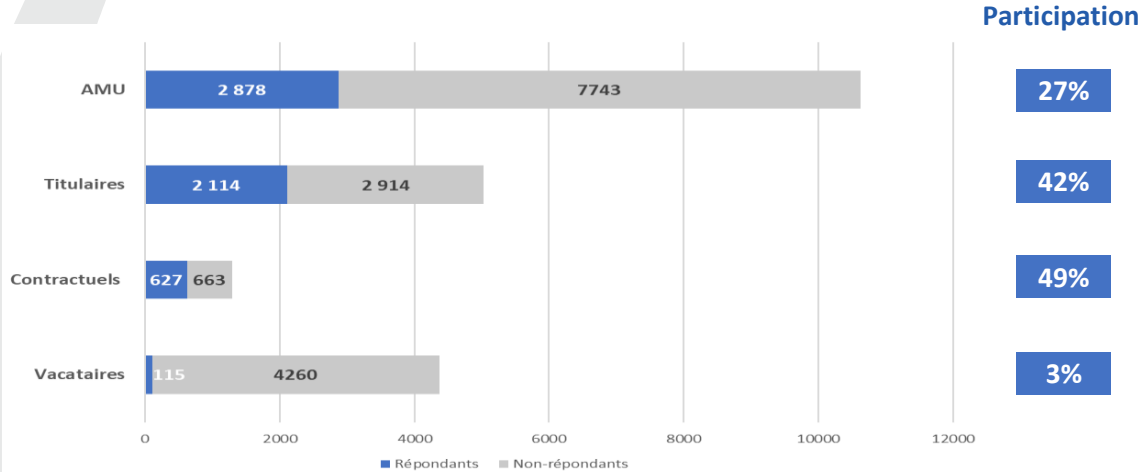
Mode d'administration

- Les personnels AMU ont été invités à participer à l'enquête par **mail**.

Dates d'administration

- Le questionnaire a été administré **du mardi 13 septembre au mardi 25 octobre 2022** (6 semaines)

Un taux de participation bon et homogène hors vacataires d'enseignement








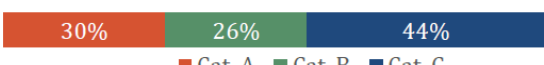
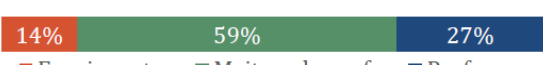




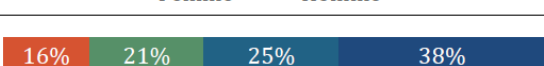

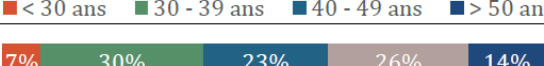
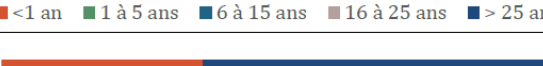
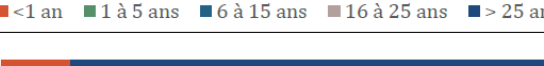
Une participation globale de 27%, soit 2 878 répondants sur les 10 606 invités

- Avec une plus forte mobilisation de la part des titulaires (42%) et des contractuels (49%)
- Et au contraire, des vacataires peu représentés (3%)

→ Hors vacataires d'enseignement, la participation globale est de 44%

En accord avec les échanges lors des Comex et Costrat du 05 octobre, et au regard des résultats de la participation, les personnels vacataires d'enseignement (115 répondants) sont exclus de la suite des résultats et de l'analyse.

Un échantillon varié un peu différent de la population globale d'AMU

Caractéristique de profil	Parmi l'échantillon de répondants	Parmi la population globale AMU <i>(hors vacataires et hébergés)</i>
Statut	 <p>23% Contractuels 77% Titulaires</p>	 <p>36% Contractuels 64% Titulaires</p>
Communauté professionnelle	 <p>60% Biatss 40% E, E-C</p>	 <p>44% Biatss 56% E, E-C</p>
Catégorie professionnelle (Biatss)	 <p>44% Cat. A 26% Cat. B 30% Cat. C</p>	 <p>30% Cat. A 26% Cat. B 44% Cat. C</p>
Corps d'appartenance (E, E-C)	 <p>14% Enseignants 59% Maitres de conf. 27% Professeur</p>	 <p>27% Enseignants 50% Maitres de conf. 23% Professeur</p>
Genre	 <p>64% Femme 36% Homme</p>	 <p>60% Femme 40% Homme</p>
Âge	 <p>1% < 30 ans 18% 30 - 39 ans 32% 40 - 49 ans 46% > 50 ans</p>	 <p>16% < 30 ans 21% 30 - 39 ans 25% 40 - 49 ans 38% > 50 ans</p>
Ancienneté au sein d'AMU	 <p>1% < 1 an 19% 1 à 5 ans 35% 6 à 15 ans 29% 16 à 25 ans 13% > 25 ans</p>	 <p>7% < 1 an 30% 1 à 5 ans 23% 6 à 15 ans 26% 16 à 25 ans 14% > 25 ans</p>
Responsabilités managériales	 <p>37% Encadrants 63% Non-encadrants</p>	 <p>13% Encadrants 87% Non-encadrants</p>

On peut supposer que ces écarts ont un impact sur les résultats observés, il est donc important de les avoir en tête pour la lecture des résultats

Tableau de synthèse des principales tendances

Thématiques		# Q°	Tendance	Sous-thèmes							
1	Sentiment vécu au travail	7		Intégration, appartenance à AMU		Engagement au travail		Qualité du travail			
2	Organisation du travail, communication	12		Communication / Qualité		Coopération & transparence		Organisation du travail / cohésion d'équipe		Charge de travail	
3	Soutien et encadrement	10		Soutien et reconnaissance		Soutien au management					
4	Equilibres professionnels	4		Conciliation vies pro / perso		Déplacements professionnels					
5	Environnement de travail	8		Conditions matérielles de travail		Vie sur le campus / le site					
6	Relations et ambiance de travail	8		Ambiance et qualité des relations		Gestion des conflits & sentiment de sécurité		Egalité pro / Discriminations			
7	Trajectoires professionnelles	9		Reconnaissance, évaluation, parcours		Développement professionnel					
8	Ressources au travail	1		Accès aux ressources							
9	Sens au travail & RSE	8		Utilité sociale		Relations aux étudiantes et étudiants		Responsabilité sociale sur le territoire			

Concernant les principaux items étudiés, le baromètre fait état :

- **D'une bonne qualité de vie au travail au sein de notre établissement et d'un sentiment général très positif vis-à-vis du vécu au travail :**
 - Avec 81% des personnes interrogées déclarant se sentir bien à AMU (question 70)
 - 77% des répondants affirmant que c'est une fierté pour eux de travailler à AMU (question 3)
 - 93% déclarant avoir le sentiment de faire du bon travail (question 6)
 - 91% déclarant que leur travail est utile et 82% déclarant que travailler pour AMU a du sens pour eux (question 62)

- **D'une expression positive** sur la qualité de **la communication et de l'information au sein de l'université**, ou encore sur **l'organisation du travail et des réunions** avec 67% des répondants qui sont exprimés positivement concernant l'organisation de leur service (question 16)

Concernant les principaux items étudiés, le baromètre fait état :

- **De bonnes conditions de travail et d'un cadre de travail agréable** (questions 36 à 38)
- **D'une expression positive concernant l'évolution de carrière** avec 54% des répondants qui déclarent que leur carrière évolue normalement au sein d'AMU (question 55) et 86% qui considèrent avoir les compétences nécessaires pour bien faire leur travail (question 56)
- **D'une perception positive concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle**, avec 73% des répondants déclarant parvenir à trouver leur équilibre

Certains axes d'amélioration ont déjà été identifiés.

Ils concernent notamment :

- **Le rythme de travail** : 59% des répondants déclarent avoir un rythme de travail important ou très important (questions 20 et 21), résultat élevé notamment chez les personnels encadrants (69%) et les enseignants et enseignants chercheurs (50%)
- **La coopération au sein d'AMU** : 53% de répondants déclarent que la coopération au sein d'AMU n'est pas fluide (questions 13 et 14)

Certains axes d'amélioration ont déjà été identifiés...

- **L'accès aux ressources et informations sur les services** : la question 61 souligne des difficultés d'accès à certains services ou ressources
- **Prise en charge des conflits** : en réponse à la question 46, les répondants considèrent que les conflits pourraient être prise en charge plus efficacement (45%)
- **Travail itinérant** : si 29% des enseignants-chercheurs déclarent pouvoir travailler dans un lieu adapté lorsqu'ils sont sur un campus différent de celui de leur laboratoire, 30% d'entre eux déclarent ne pas connaître d'espace dédié et adapté (question 38, posée uniquement aux E, EC)

Plan

1. Remerciements
2. Rappel synthétique des résultats du baromètre QVT 2022
- 3. Calendrier prévisionnel de travail à partir des données du baromètre**
4. Tentative de mise en regard des résultats du baromètre et des axes de travail de l'agenda social

Les perspectives

- Actuellement, phase d'analyse des résultats du baromètre
- Discussion en COMEX début mars (date à établir)
- Discussion éventuelle en FS du 6 mars puis en GT plénier Agenda Social le 20 mars pour orientation, réorientation du travail des GT

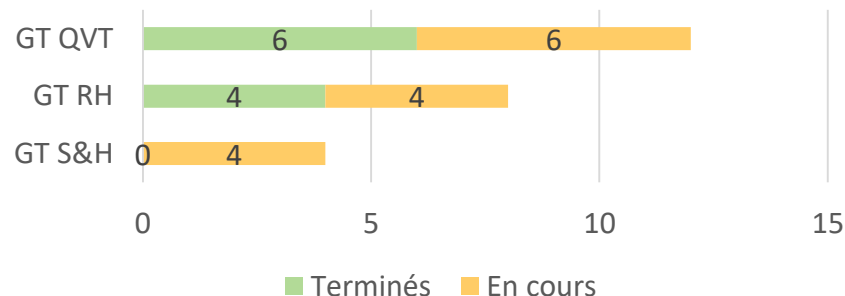
Plan

1. Remerciements
2. Rappel synthétique des résultats du baromètre QVT 2022
3. Calendrier prévisionnel de travail à partir des données du baromètre
4. **Tentative de mise en regard des résultats du baromètre et des axes de travail de l'agenda social**

GT de l'Agenda Social AMU : une dynamique nouvelle qui semble produire des résultats

- Les GT ont permis des avancées et productions sur de nombreux sujets (cf. schéma)
- Des éléments concrets de l'engagement de l'établissement
 - Exemple : La création de 3 postes pour le Service Respect et Egalité, dans un contexte de rigueur budgétaire

Au total, 24 GT répartis comme suit selon les domaines :



Selon les sujets traités dans le cadre de l'agenda social :

- Les résultats plutôt positifs du baromètre semblent pouvoir indiquer les résultats et effets positifs des actions entreprises
- Les résultats du baromètre viennent confirmer la pertinence de poursuivre les travaux et initiatives sur certains sujets (exemple : espaces d'échange au travail)

Possibles liens entre résultats du baromètre et agenda

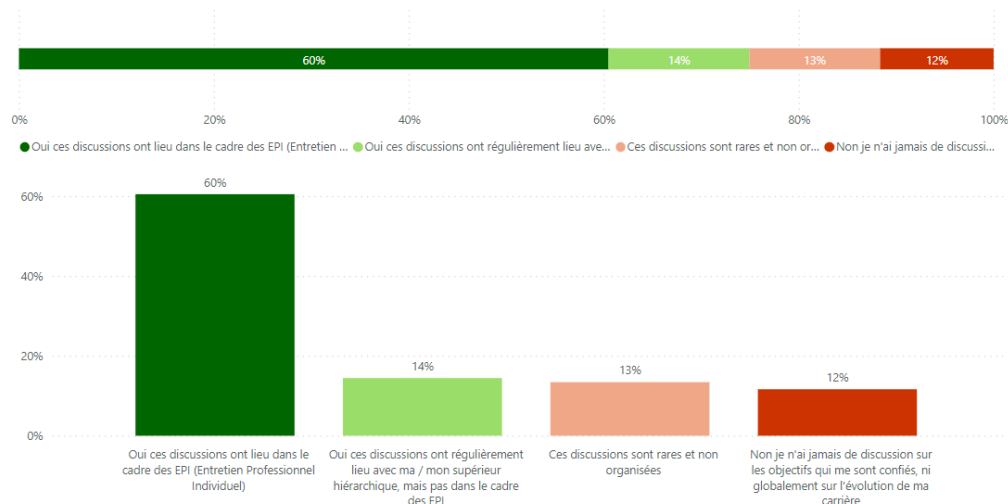
social

1 – Ressources humaines

GT en cours sur la promotion des Biatss

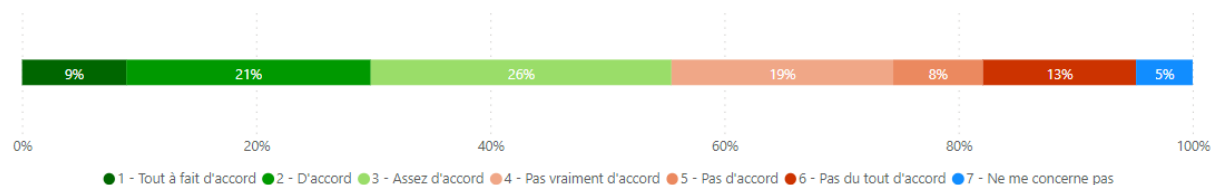
Démarche GPEEC en cours pour encore améliorer l'accompagnement des parcours professionnels

Q.53 Avez-vous des discussions concernant votre évolution professionnelle ?



74% des Biatss déclarent avoir des échanges concernant leur évolution professionnelle

Q.55 Ma carrière professionnelle au sein d'AMU évolue normalement



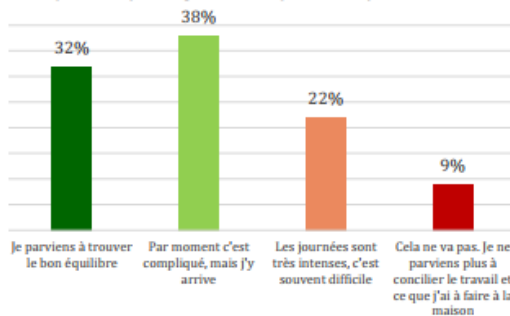
50% de réponses positives concernant l'évolution de carrière « normale »

Liens entre résultats du baromètre et agenda social

2 – Santé & handicap & QVT

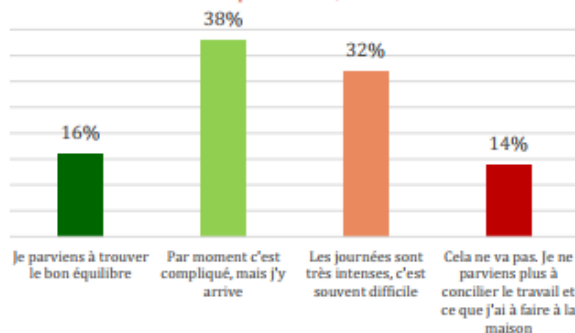
Travaux en cours sur les équilibres vie pro / vie perso, et la capacité notamment à pouvoir faire du sport pour les personnels

Q.32 Concernant les équilibres entre vie professionnelle (au travail) et vie personnelle (à la maison), vous diriez :

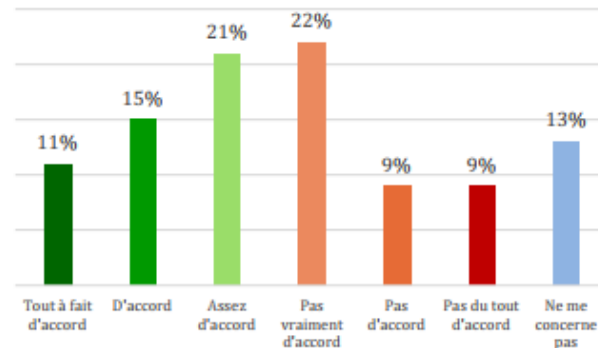


Q.32 Concernant les équilibres entre vie professionnelle (au travail) et vie personnelle (à la maison), vous diriez -

Réponse des E, E-C



Q.33 Avec le Covid, j'ai changé mes manières de travailler et c'est mieux qu'avant :



- 70% d'expression positive concernant les équilibres vie pro / vie perso
- Une ressenti nettement plus positif chez les Biatts que chez les EC

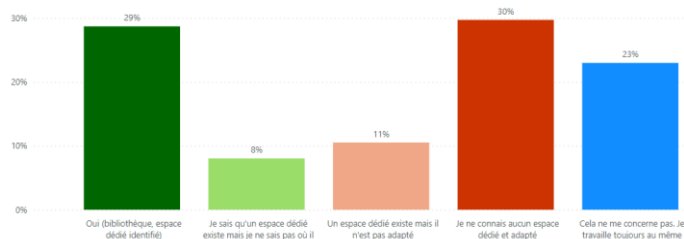
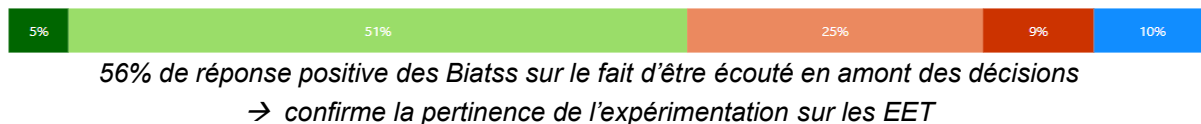
Liens entre résultats du baromètre et agenda social

3 – Qualité de vie au travail

Q.22 J'ai le sentiment que ma hiérarchie me soutient et me reconnaît



Q.26 J'ai le sentiment qu'on tient compte de mon avis avant que des décisions soient prises



Expression très partagée des EC concernant le nomadisme
→ confirme le besoin de travailler sur le sujet et d'expérimenter

- GT & travaux sur le management responsable

- GT télétravail

- Plan d'égalité entre les femmes et les hommes

- Espace d'échange au Travail

- Cellule d'écoute

- RPS & nomadisme

Synthèse de la mise en regard des résultats du baromètre et des axes de l'agenda social

	<u>GT</u>	<u>Etat</u>	<u>Livrable(s)</u>	<u>Résultats du baromètre</u>
Ressources humaines	LDG promotion BIATSS	Terminé ?	Adaptation de l'ancienne CPE vers une CCI (commission collégiale d'interclassement) avec la désignation d'experts métiers issus de l'administration et des OS	Résultats sur l'évolution professionnelle : Q.53 (discussion pro ? biatss) : 74% de oui Q.55 (évolution normale ?) : 50% de réponses positives , 6% neutres → On a des résultats, mais encore du travail → GPEEC
	GPEC	En cours	Actualisation du schéma directeur	Résultats sur l'évolution professionnelle : Q.53 (discussion pro ? biatss) : 74% de oui Q.55 (évolution normale ?) : 50% de réponses positives , 6% neutres → On a des résultats, mais encore du travail → GPEEC
Santé & handicap	Sport		Accompagner les personnels dans la reprise du sport via des activités en semaine	Equilibres pro / perso : Q.32 : très positif chez les biatss (81% items positifs), moins chez les EC (44% d'items positifs)
	Management responsable		Charte du management responsable Maj.	Question sur le soutien et l'encadrement Q.22 : sentiment de soutien de la hiérarchie (biatss) : 73% d'items positifs Q.26 (biatss) : on tient compte de mon avis : 56% d'items positifs , 10% neutres Q.29 (managers) : je sais ce que l'on attend de moi : 87% d'items positifs Q. 31 (managers) : formé pour encadrer : 66% d'items positifs → On a des managers qui se disent plutôt à l'aise dans leur fonction, et des biatss satisfaits de la qualité de l'encadrement
Qualité de vie au travail	Télétravail et droit à la déconnexion	Terminé	Reprise de la charte du droit à la déconnexion (oct. 2020) Elaboration d'une charte pour le déploiement du TT Enquête TT réalisée par la DRH pour les personnels BIATSS	Equilibres pro / perso : Q.32 : très positif chez les biatss (81% items positifs) → Résultats positifs sur équilibre pro / perso des Biatss
	Plan d'égalité entre les femmes et les hommes	Terminé	Concevoir des actions visant l'égalité femme-homme : écarts de rémunération, accès aux corps et emplois, conciliation vies pro et perso, prévention et traitement des discriminations, violences, harcèlement...	Accès aux ressources et exposition aux discriminations Q.49 : 10% disent avoir été l'objet au moins une fois dans l'année de propos ou comportements sexistes → On a des résultats, mais encore du travail sur accès aux ress.
	Cellule d'écoute	Terminé	Création du service pour le respect et l'égalité avec l'embauche de 3 ETP	Accès aux ressources et exposition aux discriminations Q.49 : 10% disent avoir été l'objet au moins une fois dans l'année de propos ou comportements sexistes → On a des résultats, mais encore du travail sur accès aux ress.
	Espaces d'échanges au travail	En cours	À partir des recommandations de l'ANACT, conception d'un dispositif du type EDT En phase d'expérimentation au sein de plusieurs entités	Q.26 (biatss) : on tient compte de mon avis : 56% d'items positifs , 10% neutres → Oui il faut expérimenter les EDT, on peut s'améliorer
	RPS - Nomadisme	En cours	RPS : Nomadisme des EC : améliorer la qualité de vie et les conditions de travail des personnels en déplacement via une offre d'accueil et l'étude des temps de trajet	Q.38 et 39 : moins de nomadisme chez les Biatss et expression plus positive des biatss nomades que des EC → Oui, vécus partagés chez les EC concernant le nomadisme

MERCI DE VOTRE ATTENTION

