

CGDD

Signalétique :

278 répondants (total AC = 2664)

93 encadrants et 185 agents non encadrants (majorité de catégories A et A+)

Sous-Directions :

- Service de l'observatoire et des statistiques (112 répondants, soit **40,3 %**)
- Service de l'économie et de l'intégration du développement durable (70 répondants, soit **25,2 %**)
- Direction de la recherche et de l'innovation (40 répondants, soit **14,4 %**)
- Autres entités (54 répondants, soit **19,4 %**)
- Service Développement des bibliothèques et des réseaux (2 répondants, soit **0,7 %**)

Familles professionnelles représentatives :

- Évaluation des politiques et prospectives (45 répondants)
- Administration générale (58 répondants)
- Autres (61 répondants)

| | | Niveau de gravité | | |
|---|--------------------|--|---|---|
| Famille de Facteur RPS | Ne se prononce pas | Faible | Modéré | Élevé |
| Exigence du travail | | | | |
| 1. Connaissance et cohérence des projets, missions et objectifs | | <p>71 % connaissent les objectifs de leur service</p> <p>81 % des agents savent ce qu'on attend d'eux</p> <p>57 % trouvent les projets /objectifs correctement suivis et partagés au sein de leur service</p> <p>74,5 % les objectifs sont atteignables (taux négatifs à</p> | <p>22% ne connaissent pas les objectifs de leur service (monte à % pour le service <i>développement des bibliothèques et des réseaux</i>, un</p> <hr style="border: 1px solid black;"/> <p>18 % objectifs incohérents (monte à 34 % pour le service de l'économie et de</p> | <p>42,5 % ne connaissent pas les objectifs de la direction générale (taux montant à 58 % pour la famille professionnelle de l'évaluation des politiques et publiques, 59 % pour la recherche, et une personne en</p> <div style="background-color: white; border: 1px solid black; height: 15px; width: 100%;"></div> <p>(53 % de désaccord pour les catégories A)</p> <p>31,7 % ne trouvent pas les décisions</p> |

| | | | | |
|---|--|--|---|---|
| | | <p>25 % pour la direction ('Autres entités') et cohérents</p> <p>81 % ont leurs missions clairement définies</p> <p>69,5 %: les objectifs de chaque strate hiérarchique de la direction sont clairs</p> <p>62 % se sentent assez informés pour établir leurs missions</p> | <p><i>l'intégration du développement durable)</i></p> <p>Rôle et objectifs de chaque strate hiérarchique de la direction à préciser pour 21 % des agents</p> <p>29 % pas assez informés pour établir leurs missions</p> | <p>hiérarchiques claires et réalisables</p> <p>34 % ne trouvent pas les projets et objectifs partagés et suivis correctement au sein de leur service</p> |
| 2. Participation et implication des agents | <p>19 % pour participation à la mise en place du changement</p> | <p>63 % des agents ont leur mot à dire sur l'organisation de leur UT</p> <p>81,5 % des agents rendent compte de leur activité</p> <p>78,5 % se sentent responsables de leurs activités quotidiennes</p> <p>67 % peuvent faire preuve d'innovation</p> | <p>29 % des agents n'ont pas leur mot à dire sur l'organisation de leur UT</p> <p>18 % manque de possibilité d'innover (monte à 33 % pour ...)</p> <p>important chez les catégories C concerne 37 % d'entre elles</p> | <p>48 % des agents ne trouvent pas les projets élaborés de façon participative (monte à 66,6 % pour ...)</p> <p>35 % ne trouvent pas que les objectifs favorisent leur implication professionnelle (avoisine les 50 %)</p> |
| 3. Identification des services et des niveaux hiérarchiques | | <p>89,5 % bonne identification de l'encadrant responsable des missions et objectifs</p> | | <p>46,5 % reçoivent des objectifs de différents responsables</p> |
| 4. Charge de travail | | <p>54 % pensent que la charge de</p> | <p>31% ne trouvent pas la charge</p> | <p>35 % charge de travail pas</p> |

| | | | | |
|--|--|--|--|---|
| | | <p>travail est équitable et adaptée pour 63 %</p> <p>71,6 % trouvent la répartition des projets bien définie dans l'UT</p> | <p>de travail adaptée</p> <p>23 % ne trouvent pas la répartition des projets bien définie</p> | <p>équitable entre collègues</p> <p>50,8 % n'estiment pas que leur charge de travail est régulièrement évaluée (surtout pour les encadrants)</p> |
| 5. Organisation et priorisation | | <p>72 % répartition des projets/missions clairement définie</p> <p>67 % L'encadrement direct anime régulièrement des réunions, 52 % les trouvent claires et structurées</p> | <p>23 % répartition des projets/missions peu claire</p> <p>23 % estiment que l'encadrement n'anime pas assez/trop de réunions (monte à 100 % pour les encadrants)</p> <p>18 % pas assez de réunions animées par l'encadrement</p> | <p>37 % ne peuvent déléguer leurs missions vitales en cas d'absence</p> <p>52 % organisation entre service de la direction d'appartenance peu claire et fonctionnelle (56 % pour les services ressources (avoisine les 60 % pour les catégories A+ et A))</p> <p>32 % ne trouvent pas les réunions animées par l'encadrement, structurées (monte à 100 % famille)</p> |
| 6. Dysfonctionnements organisationnels | | <p>74 %: les communications reçues intéressent l'activité des agents (sauf famille santé et soins)</p> <p>68 % traitent sans difficulté les mails reçus</p> <p>64 % profitent bien de la pause méridienne</p> | <p>Chronophages : mails d'autres services, contenus de certaines réunions, documentation. Sentiment d'être envahi par les courriels</p> <p>23 % traitent avec difficulté les mails reçus (monte à 100 % pour les encadrants)</p> <p>25 % profitent peu de la pause méridienne</p> | <p>45 % sont interrompus dans leur travail ce qui les empêche d'être efficaces au quotidien (sources d'interruptions : mails ; appels ; changements de priorités) (monte à 60 % pour les encadrants)</p> <p>39 % expriment que des dysfonctionnements stressant leur font perdre du temps dans leur travail (sources : ordres et contre ordres, tâches inutiles, objectifs non priorités) (ce taux monte à 57 % pour autres entités, et à 50 % pour les encadrants)</p> |

| | | | méridienne (taux de 50 % pour | |
|-----------------------------------|--------------------------------------|--|---|--|
| | | | | <p>51 % travaillent sous pression temporelle (dont 64,5 % des encadrants , le taux monte à 100 %</p> <p>sont à 100 %,, 76 % pour l'administration générale et 66 % pour les affaires juridiques et la logistique)</p> <p>31 % manquent d'efficacité des réunions mises en place par l'encadrement</p> <p>40 % logiciels métiers et bureautiques mal exploités et ne permettent pas d'être efficaces (55 % pour le service de l'économie)</p> |
| 7. Disponibilité de l'encadrement | | 76 % l'encadrement sait se rendre disponible | | |
| 8. Démarche qualité | | 66,5 % : l'encadrement a le souci d'améliorer la qualité de service de l'UT | 20 % l'encadrement non soucieux d'améliorer la qualité de service de l'UT | |
| 9. Communication et informations | 18 % pour communication entre | 70,5 % communication fluide entre collègues d'un même service | 20 % information non fluide entre collègues d'un même service (monte à 100 % pour la | 39 % manque de fluidité dans la communication entre encadrant |

| | | | | |
|----------------------------|---|--|--|---|
| | niveaux d'encadrement | 80 % peuvent exprimer leur point de vue en réunion | | <p>43 % communication non fluide entre les différentes UT de la [redacted]</p> <p>inclusion sociale) et 33 % par niveau d'encadrement (plus important au sein du service de l'économie 48,6%)</p> <p>49 %: manque de fluidité dans la communication avec les autres services du ministère.</p> <p>38 % les systèmes d'informations ne fonctionnent pas de façon synergique et cohérente</p> |
| <p>Observations</p> | <p>Les agents savent globalement de ce que l'on attend d'eux et savent ce qu'ils ont à faire, cela va de pair avec le fait qu'ils trouvent leurs objectifs atteignables et se sentent globalement assez informés pour les réaliser. Cependant les taux sont moins positifs concernant [redacted] de réponses négatives), et lorsqu'il s'agit des objectifs de la direction générale où 58 % des familles professionnelles d'évaluation des politiques et publiques et 59 % de la recherche n'estiment pas être informées. Par ailleurs les objectifs ne semblent pas assez partagés selon certains services et familles professionnelles, notamment [redacted]</p> <p>L'encadrement sait se rendre disponible selon une forte majorité des répondants, un point négatif demeure cependant sur l'efficacité et la structure des réunions qu'il anime, 1 répondant sur 3 n'en est pas satisfait, et les taux augmentent à 66 % [redacted]</p> <p>Certains points de vigilance sont à noter concernant l'organisation des services de la direction surtout selon les catégories A/A+ (60 %) et pour les services ressources (56 %). Le suivi des projets, ainsi que la clarté des décisions hiérarchiques sont également à améliorer</p> <p>Les agents expriment un manque de clarté des décisions hiérarchiques à croiser avec le fait que près de la moitié d'entre eux reçoivent des directives émanant de plusieurs responsables hiérarchiques.</p> <p>Concernant l'implication des agents, ces derniers se sentent responsables de leurs activités quotidiennes et une forte proportion d'entre eux a leur mot à dire dans l'organisation de l'unité de travail. Néanmoins près de la moitié d'entre</p> | | | |

eux ne trouve pas les projets élaborés de façon participative, et n'estiment pas que les objectifs favorisent leur implication personnelle. Les familles 'communication' (60%) et 'affaires juridiques' () sont davantage touchées par le fait de ne pas se sentir responsables de leurs activités quotidiennes.

La charge de travail: pression temporelle pour les 2/3 des encadrants + manque d'évaluation de la charge réelle. La répartition des projets de l'unité de travail semble bien définie, néanmoins la charge de travail ne semble malgré cela pas équitable et adaptée selon le ressenti des agents.
Un manque d'évaluation de la charge de travail exprimé par plus de la moitié des agents.

Dysfonctionnements organisationnels : La majorité des agents est soumise à une forte **pression au travail** ; 39 % d'entre eux sont interrompus par des chronophages et des dysfonctionnements organisationnels (ex : ordres/contre-ordres) leur faisant perdre du temps dans l'accomplissement de leurs activités quotidiennes. Taux plus important (57 %) pour 'autres entités', et (50 %) ainsi que pour la 'direction de la recherche'

Sur le plan de la communication, il est possible d'observer une certaine fluidité d'informations entre agents d'un même service, néanmoins la communication entre encadrants, unités de travail ainsi qu'entre services du ministère est à améliorer selon les répondants.



| | | | | |
|---------------------------------------|--|---|--|--|
| Préconisations | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Diffusion plus importante des objectifs de la direction générale ainsi qu'une diminution du nombre de responsables proposant les tâches à remplir pourraient amener les agents à se sentir mieux informés, et à trouver les décisions hiérarchiques plus cohérentes. ✓ Réserver un moment de l'entretien professionnel pour l'évaluation de la charge réelle du travail ✓ Intervenir au niveau de la santé et inclusion sociale pour proposer un soutien à l'agent en difficulté ayant répondu au questionnaire. | | | |
| Autonomie et marge de manœuvre | | | | |
| 10. Autonomie | | 81 % maîtrisent et optimisent leur organisation de travail | | 64,5 % des encadrants ne parviennent pas à maîtriser et optimiser leur organisation de travail |

| | | | | |
|----------------|--|---|--|--|
| 11. Motivation | | <p>79 % ont un travail intéressant et 76 % riche et varié</p> <p>77 %: sentiment d'être utile au travail</p> <p>Travail reconnu par les collègues</p> <p>70,5 % travail reconnu par l'encadrement (affaires)</p> <p>[]</p> <p>64,5 % satisfait de travailler quotidiennement dans leur UT et 69 % pour leur direction</p> <p>75 % satisfaits de travailler dans ce ministère (sauf <i>santé et inclusion sociale</i>)</p> | <p>22 % pas satisfaits de travailler quotidiennement dans leur UT et 18 % pour la direction</p> <p>[]</p> <p>de retours négatifs quant à l'intérêt de leur travail (de même pour sa richesse)</p> | <p>33,5 % des agents n'estiment pas leur carrière évolutive (surtout les agents non encadrants 41 % et catégories C 52%)</p> <p>Catégorie C n'estiment pas avoir un travail varié (44 %)</p> <p>[]</p> |
| 12. Compétence | <p>22 % pour offre de formation adaptée</p> | <p>66 % position professionnelle en adéquation avec les compétences.</p> <p>82% capables d'évaluer son niveau de compétences et celles à acquérir</p> <p>65 % peuvent faire évoluer leurs tâches et pratiques professionnelles</p> <p>64 % : accès à la formation pour s'adapter au poste</p> | <p>22 % position professionnelle non en adéquation avec les compétences (surtout famille)</p> <p>[]</p> <p>22 % ne peuvent faire évoluer tâches et pratiques professionnelles (surtout communication [] et santé et inclusion sociale ([]))</p> <p>23 % ne trouvent pas l'offre de formation adaptée</p> | |

| | | | | |
|---------------------------|--|---|--|--|
| | | (vigilance quant à la mise en œuvre de ces acquis) 68 % : les compétences sont réunies pour atteindre les objectifs 64 % considèrent être assez formés à l'utilisation des logiciels mis à leur disposition | famille affaires juridiques et santé et inclusion n'estiment pas avoir suffisamment accès à la formation (sauf santé et 24 % ne se trouvent pas assez formés à l'utilisation des logiciels mis à leur disposition compétences non réunies pour atteindre les objectifs pour | |
| 13. Conduite d'entretiens | 20 % pour entretien professionnel utile et constructif | 91 % ont un entretien professionnel chaque année (jugé utile dans 67 % des cas) | | |
| Observations | <p>Parmi les points les plus positifs mis en évidence par le questionnaire, notons un niveau d'autonomie et de motivation très important (80 %<). Les agents du CGDD jouissent d'une autonomie importante concernant leur organisation de travail ainsi qu'au niveau de l'expression de leur point de vue.</p> <p>Ils disposent également d'un travail qu'ils considèrent très majoritairement riche et varié (à l'exception de près de la moitié des catégories C), et se sentent utiles et reconnus dans leurs activités. Le fait de travailler pour ce ministère constitue également un point d'intérêt et de motivation important.</p> <p>En lien avec ces éléments, il est possible d'observer que les agents estiment globalement leur position professionnelle en adéquation avec leurs compétences. Il leur est également possible d'évaluer leur niveau de compétences pour identifier celles à acquérir.</p> <p>Les agents sont pour la quasi-totalité entendu lors d'un entretien professionnel annuel jugé utile par la majorité d'entre eux, hormis le</p> | | | |

| | | | | |
|---------------------------|--|--|---|---|
| | <p>Points de vigilance demeurant sur ces dimensions concernent l'évolution de carrière pour qui un tiers des agents et la moitié des catégories C ne semblent pas possible. L'accès à la formation paraît également peu adapté, ainsi que l'adéquation entre position professionnelle/compétences qui semble à surveiller.</p> <p>le même agent reste en difficulté sur ce FRPS « Autonomie et marge de manœuvre ».</p> | | | |
| Préconisations | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Établir un questionnaire de recueil des besoins auprès des agents (les agents expriment pouvoir évaluer les compétences qu'ils doivent acquérir, de ces propositions pourraient ainsi résulter de nouvelles formations plus adaptées à leur poste et renforcer l'adéquation perçue entre poste et compétences) ✓ Affiner la perception et le vécu des agents (encadrants et non encadrants) quant à l'entretien professionnel pour proposer des mesures adaptées (sensibilisation, formation, ateliers...) ✓ Intervenir au sein [] au niveau de l'agent en difficulté et de sa hiérarchie | | | |
| Rapports Sociaux | | | | |
| 14. Niveau de confiance | | <p>80 % peuvent faire confiance professionnellement à leurs collègues et ont cette confiance en retour à 83 %</p> <p>78 %: l'encadrement fait confiance et il est possible de lui faire confiance à 67 %</p> | <p>18 % manque de confiance envers l'encadrement</p> | |
| 15. Qualité relationnelle | <p>18 % tensions entre UT et service de la direction</p> <p>20 % conflits entre encadrants</p> <p>21,5 % dénigrement entre encadrants</p> | <p>86 % savent protéger leur vie privée dans leur relation avec leurs collègues</p> <p>65 % peu/pas de conflits entre agents</p> <p>66,5 % peu/pas de dénigrement entre agents</p> <p>57,5 % peu/pas de dénigrement entre agents et encadrants</p> | <p>23 % conflits entre agents</p> <p>28 % présence de conflits entre UT et services de la direction d'appartenance (passe à 46 % pour famille 'pilote des politiques publiques', 50 % pour [])</p> <p>(touche davantage les [])</p> | <p>[] % de conflits entre agents dans le bureau des cabinets</p> <p>32 % tensions entre encadrants (plus important dans la famille pro 'affaire juridique' [] et 'pilotes des politiques publiques' 46%)</p> |

| | | | | |
|-----------------------------|---|---|---|--|
| | | <p>59 % peu /pas de clan dans l'UT</p> <p>70 % bon esprit d'équipe</p> | <p>catégories A+ 38%)</p> <p>28% conflits entre agents et encadrement dans la direction (Monte à 47,6 % pour autres entités et dénigrement à 24 %</p> <p>19 % (33 % dans la famille formation) dénigrement entre agents et 24 % entre encadrants et agents (monte à 35 % dans autres entités 100 % [redacted] logistique.) (catégories A davantage touchés à 34 %)</p> <p>30 % de dénigrement au sein des catégories A</p> <p>27 %: clan dans l'UT (important dans le service des bibliothèques et réseaux [redacted] et dans autres entités 52,5%)</p> | |
| 16. Prévention des conflits | 21 % souci de prévenir les conflits | | 31 % l'encadrement n'a pas le souci de prévenir et gérer les conflits | |
| 17. Respect des règles | <p>25 % dérives sanctionnées</p> <p>19 % encadrement respecte et fait respecter les règles</p> | <p>69 %: règlement intérieur respecté ; cela permet d'être efficace sans stress</p> <p>69 %: l'encadrement respecte/fait respecter les règles</p> | 27 %: dérives et comportements excessifs non sanctionnés par l'encadrement | <p>60 % : les règles ne sont pas respectées ou l'encadrement ne fait pas respecter les règles pour le [redacted] personne en difficulté dans la famille [redacted]</p> |
| Observations | <p>Le taux de NSPP sur ce FRPS « Rapports sociaux » est important et peut traduire un malaise. Le niveau de confiance est important entre les différentes strates, que ce soit entre agents, encadrants ou entre</p> | | | |

agents et encadrants.

La **qualité relationnelle** est également globalement positive, et il règne un **bon esprit d'équipe au travail**.

Quelques points de vigilances sont à noter concernant les conflits, notamment au sein de l'encadrement (important au sein des affaires juridiques [redacted]). Les conflits entre agents sont plus importants au sein du bureau des cabinets et se situent autour de [redacted]. Les conflits entre agents et encadrement touchent près d'une personne sur deux dans autres entités.

Cela s'accroît par le fait qu'une forte proportion d'agents estime que l'encadrement n'a pas le souci de prévenir et gérer les conflits.

Les catégories A sont les plus touchées par le déniement avec près d'un agent sur trois concerné.

Des clans sont présents au sein du service [redacted] et Autres Entités [redacted]

Le travail se fait globalement dans le respect des règles, néanmoins beaucoup d'agents estiment que certaines dérives et certains comportements excessifs ne sont pas assez sanctionnés par la hiérarchie dont 60 % de retours négatifs dans le service des bibliothèques

Un agent reste en difficulté [redacted]e, surtout sur le plan de la qualité relationnelle.

| | | | | |
|--|--|---|---|--|
| Préconisations | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Sanctionner les dérives et comportements abusifs ✓ Inciter les managers à suivre la formation à la prévention et gestion des conflits ✓ Gérer les situations dérégulées voire dégradées / Mettre en place un groupe de travail sur la qualité relationnelle dans les familles professionnelles et entités les plus touchées ou coaching d'équipe | | | |
| Conflit de valeurs | | | | |
| 18. Q8 de la partie 6 (n'est pas présente dans ce questionnaire) | | | | |
| Conditions de travail et santé | | | | |
| 19. Sécurité au travail | | <p>73 % ne se sentent pas agressés pas autrui</p> <p>84 % se sentent en sécurité au travail (pas le cas de [redacted] monte à [redacted])</p> | <p>15 % se sentent agressés par autrui</p> | |

| | | | | |
|--|--|---|---|--|
| | | 33 % de réponses négatives | | |
| 20. Environnement et conditions de travail | | <p>69 % aménagement des locaux adapté</p> <p>77 % équipement adapté</p> | <p>22 %: locaux non adaptés (47,5 % pour la direction de la recherche et de l'innovation)</p> <p>manque l'équipement nécessaire pour environ 23 % dans le service de l'économie et direction de la recherche et innovation</p> | 37 % : effectifs non adaptés |
| 21. Conditions de transport | | <p>62 % conditions de transport acceptables</p> <p>68 % déplacements professionnels compatibles avec la charge de travail</p> | 29 % conditions de transport peu acceptables | 50 % du service logistique trouvent les déplacements professionnels incompatibles avec la charge de travail |
| 22. Bienveillance de l'encadrement | | <p>59 %: l'encadrement a le souci d'anticiper et gérer les priorités de l'UT</p> <p>55,5 %: l'encadrement a le souci de réduire les dysfonctionnements lors de leur apparition</p> <p>60 %: l'encadrement a le souci de favoriser la collaboration</p> <p>61,5 %: l'encadrement favorise le développement des compétences</p> <p>60 % : le professionnalisme des encadrants apprécié</p> <p>63 % : encadrement attentif</p> | <p>25 % l'encadrement n'a pas le souci de favoriser la collaboration (plus fort pour le</p> <p>19 % ne favorisent pas le développement des compétences (surtout</p> <p>24 %: professionnalisme des encadrants peu apprécié</p> <p>22 % encadrement pas attentif</p> | <p>31% l'encadrement n'a pas le souci de gérer et anticiper les priorités de l'UT</p> <p>30 % l'encadrement n'a pas le souci de réduire les dysfonctionnements lors de leur apparition</p> |

| | | | | |
|--|---|--|--|--|
| | | <p>aux conditions de travail</p> <p>69 % encadrement à l'écoute</p> <p>69 % des agents savent à qui s'adresser pour les problèmes en lien avec les conditions de travail</p> | <p>aux conditions de travail (monte à 50 % dans le service)</p> <p>24 % des agents ne savent pas à qui s'adresser pour des problèmes en lien avec les conditions de travail</p> | |
| 23. Conciliation vie privée/professionnelle | | 74 % bonne conciliation vie privée/professionnelle | 17 % faible conciliation vie privée/pro | 42 % pensent trop souvent au travail après l'avoir quitté (52 % pour les catégories A+) |
| 24. Incidence du travail sur la santé | | <p>73 % pas d'incidence négative</p> <p>80 % ne sont pas suivis sur le plan médical et psychologique à cause du travail</p> | <p>14,5 % incidence négative (surtout les catégories C - 26%)</p> <p>25 % se sont déjà sentis découragés/stressés par le travail pendant l'année passée</p> | |
| 25. Difficulté à se décider pour aller travailler (venir à reculons) | | Pas de difficulté particulière pour 76 % des répondants | 1 personne en difficulté dans la | |
| Observations | <p>Les agents se sentent en très grande majorité en sécurité sur leur lieu de travail sauf au sein [] où 1 agent sur deux est en difficulté.</p> <p>Les agents estiment globalement évolués dans des locaux adaptés. Malgré cela, ce dernier point est à améliorer pour 47,5 % de la direction de la recherche et pour environ 23 % dans le service de l'économie. Les effectifs ne correspondent pas aux besoins selon près de 40 % des agents.</p> <p>Les conditions de transports concernant les déplacements professionnels sont positivement perçues par les agents, à l'exception de la logistique où un agent sur deux exprime des retours négatifs.</p> <p>Concernant la bienveillance de l'encadrement : points à améliorer : la gestion et l'anticipation des priorités de l'unité de travail, ou encore le fait que les agents ne sachent pas à qui s'adresser en cas de problèmes en lien avec les conditions de travail.</p> <p>Points positifs reconnus par les agents vis-à-vis de l'encadrement : le souci d'améliorer la qualité de l'unité de travail,</p> | | | |

le fait d'être à l'écoute, et le souci de développer les compétences de leurs collaborateurs. Cependant sur le plan des **conditions de travail**, [redacted] avec 50 %, et les f [redacted] % n'estiment pas l'encadrement attentif. Le service [redacted] et les familles [redacted] n'estiment pas que l'encadrement favorise la collaboration

Le travail est très majoritairement perçu comme n'ayant pas d'incidence négative sur la santé et les agents arrivent dans l'ensemble à le concilier avec leur vie privée ; malgré cela, une forte proportion d'entre eux pensent trop souvent à leurs activités après avoir quitté leur poste (plus d'un agent sur deux pour les catégories A+). Certains agents se sont d'ailleurs déjà sentis découragés durant leur dernière année professionnelle.

Un agent en difficulté [redacted] le concernant la bienveillance de l'encadrement.

| | | | | |
|------------------------------------|---|--|--|---|
| Préconisations | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Développer une culture de la prévention au sein de l'encadrement (formation à « l'écoute ») ✓ Construire une matrice des compétences dans les différents services afin de répartir les effectifs, développer les compétences manquantes ou recruter ou prioriser | | | |
| Insécurité socio-économique | | | | |
| 26. Accompagnement du changement | 19,5 % encadrement soucieux d'accompagner le changement | 77 % apprécient naturellement le changement (résultats plus modérés pour la majorité des familles professionnelles) | 26 %: les encadrants n'ont pas le souci d'accompagner le changement 27 % ne peuvent participer à la mise en place du changement [redacted] | Globalement 37 % considèrent que les objectifs ne sont pas clairs lorsqu'il y a du changement - 58 % pour le 'service de l'économie' - 56 % pour 'autres entités' - les familles pilotages des politiques publiques et affaires juridiques avoisinent les 60% et la logistique monte à 50 % 33 %: méthodes non approuvées lors du changement (santé et inclusion) [redacted] |

| | |
|---------------------|--|
| Observations | <p>L'accompagnement du changement est à améliorer, les agents expriment aimer naturellement le changement, cependant une faible majorité d'entre eux ont le sentiment que les méthodes et objectifs pour le mettre en place sont clairs et adaptés.</p> <p>De plus ils ne perçoivent pas l'encadrement soucieux de l'accompagnement du changement : méthodes peu approuvées + objectifs peu clairs lors du changement.</p> |
| Préconisations | <p>Acquérir les méthodes et outils à l'accompagnement au changement</p> <p>Développer le management participatif</p> |