

Synthèse des résultats de l'enquête réalisée auprès du personnel

Perception de l'évolution du cadre professionnel suite à la crise sanitaire

L'enquête a été réalisée, du 23 juin au 19 juillet 2021, auprès des 4716 agent-es de la Région Bourgogne-Franche-Comté.

1992 agent-es ont répondu à l'enquête (42% de l'effectif global) :

- 803 pour les services administratifs, soit 66% de l'effectif « siège » ;
- 1189 pour les établissements d'enseignement, soit 33% de l'effectif « lycées ».

La perception positive de l'action de la Région

- **L'action de la Région Bourgogne-Franche-Comté est perçue positivement par au moins 7 agent-es sur 10**, avec une plus forte proportions dans les services administratifs (81% vs 70%). Environ 3 agent-es sur 10 en sont très satisfaits [visuel 11]. Cette perception est particulièrement significative pour la **gestion globale de la crise** et **l'information délivrée**. Le dialogue social et l'accompagnement et le soutien du personnel sont source d'une satisfaction plus modérée. Si les scores des personnels des établissements d'enseignement apparaissent en retrait par rapport au personnel des services administratifs, ils expriment des scores de satisfaction élevés (entre 68 et 84%) [visuel 12].

Un impact de la crise sur le moral des agents et les conditions de travail

- On relève **un état d'esprit plutôt négatif** des agent-es sur leur état personnel actuel (55%/56% fatigué-es, 23%/30% stressé-es, 18%/27% inquiet-es) [visuel 14]. Plus de la moitié se déclarent motivés dans leur travail [visuel 15].
- Au-delà de la **fatigue largement partagée**, le personnel des services administratifs exprime particulièrement **un sentiment de surmenage (20%)**, alors que celui des établissements d'enseignement se distingue par les **dimensions de stress (30%)** et **d'inquiétude (27%)** [visuel 14]. En terme de **motivation**, les réponses agent-es des établissements d'enseignement se caractérisent par une part plus élevée de très bonnes notes (12% de 10/10 vs 4%). Ces distinctions peuvent s'expliquer par les natures d'activité différentes et le caractère de « première ligne » des personnels des établissements d'enseignement [visuel 15].
- L'évaluation des **conditions de travail** s'inverse selon que les agent-es travaillent dans les services administratifs (globalement bonne à 58%) ou **dans les établissements d'enseignement (globalement mauvaise à 53% dont 20% très mauvaises)** [visuel 16].
- Si **l'impact sur les conditions de travail** est particulièrement élevé parmi les services administratifs (77% vs 59%), du fait notamment du bouleversement lié au télétravail généralisé [visuel 17], le vécu de cet impact est assez contrasté entre les deux populations : pour plus de la moitié des agents des services administratifs (53%) la vie au travail pendant la crise sanitaire a été plus facile à vivre, **pour 2/3 des personnels des établissements d'enseignement (64%) elle a été plus difficile à vivre – écho des sentiments d'inquiétude et de stress relevés plus haut** [visuel 18].

Focus télétravail dans les services administratifs

- Dans les services administratifs, pour 7 agents sur 10, le télétravail a été la situation de travail la plus courante [visuel 8] et 96% y ont eu recours. **2/3 en sont satisfaits** [visuel 20].
- La moitié des agents ont rencontré significativement des **difficultés techniques** et d'usages numériques [visuel 21] : principalement sur l'utilisation des outils/logiciels (47%) [visuel 22].
- Les réunions en distanciel auraient gagné à être améliorées sur la **production collective** (55% moins bien qu'en présentiel) et sur leur **efficacité globale** (40% moins bien qu'en présentiel). En comparant avec les résultats de l'enquête RETEX télétravail de 2020, on constate une dégradation de l'appréciation sur la durée des réunions (-3), l'efficacité globale (-4) et surtout la production collective (-6) [visuel 23].
- A l'avenir, 28% du personnel souhaite modifier leur choix individuel concernant leur protocole de télétravail initial ; 8 sur 10 d'entre eux avec le souhait de disposer de plus de journées en télétravail (180 personnes) [visuel 24].

Le rôle central de l'encadrement

- Le **management à distance, en télétravail, est jugé comme particulièrement adapté** pour la **communication** des informations importantes (84%) et la **fixation d'objectifs** (81%). Cependant, **l'entretien d'une dynamique collective** est jugé inadapté par 44% des agent-es interrogé-es. En comparant avec les résultats de l'enquête RETEX télétravail de 2020, on constate une dégradation de l'appréciation de l'ensemble des items proposés, particulièrement les échanges réguliers avec les collaborateurs (-10), l'entretien d'une dynamique collective (-9) et la communication des informations importantes (-7) [visuel 26].
- Plus globalement, l'action du/ de la supérieur-e hiérarchique est saluée sur la **sécurité sanitaire** et **l'information délivrée tout au long de la crise**. La perception de l'accompagnement et du soutien du personnel est appréciée plus modérément, en particulier dans les établissements d'enseignement [visuel 27&28].
- A noter que, de même que pour l'action de la Région, les scores quoique très positifs du personnel des établissements d'enseignement sont en retrait par rapport à ceux des services administratifs [visuel 28].

Les mesures attendues par les agents à l'avenir

- Suite à la crise sanitaire, l'ensemble du personnel constate une **dégradation de l'ambiance et de la charge de travail**. Au-delà de ces résultats partagés, les impacts négatifs significativement plus perçus dans les services administratifs concernent les **conditions du travail collectif** (cohésion de groupe à 54%, environnement de travail et collaboration à 43%). Pour le personnel des établissements d'enseignement, la **cohésion de groupe** (34%) et la **qualité du travail** (24%) sont considérées comme s'étant détériorées. Pour l'ensemble du personnel, les **impacts positifs** perçus concernent les **outils et équipements** mis à disposition (33%/40%) et les **conditions d'hygiène et de sécurité** de l'activité (33%/35%). Autonomie (32%) et horaires (28%) sont soulignés dans les services administratifs [visuels 30 & 31].
- Concernant les **adaptations d'organisation** expérimentées durant la crise, les agent-es des établissements d'enseignement souhaitent voir pérennisées les mesures relatives aux **dispositifs d'hygiène** (73%). Pour le personnel des services administratifs, les priorités concernent la **fréquence des échanges avec le/la supérieur-e hiérarchique et la direction** (45%) et **le travail collaboratif/entraide** (29%) [visuels 32].
- Les **éléments positifs mis en valeur** et à conserver sont, pour les agent-es des établissements d'enseignement, **l'équilibre vie professionnelle/vie personnelle** (38%), ainsi

que le **sentiment d'utilité** (29%), ou le **respect** (21%), deux grands vecteurs de reconnaissance et d'estime de soi. Pour le personnel des services administratifs, ces éléments sont l'**autonomie** (74%), la **reconnaissance du travail** (54%) et les **équipements de travail** (26%).

- En mettant en parallèle les résultats avec ceux de l'enquête RPS de 2019 on constate des évolutions de priorités relatives à ces éléments positifs :
 - Pour les services administratifs, l'autonomie (48%>74%), la reconnaissance du travail (10%>54%), les relations avec les collègues (44%>18%), l'équilibre vie professionnelle/vie personnelle (30%>15%), le sentiment d'utilité (20%>14%).
 - Pour les établissements d'enseignement, le sentiment d'utilité (15%>29%), les relations avec l'encadrement (6%>15%), l'équilibre vie professionnelle/vie personnelle (20%>38%), l'autonomie (44%>31%), la reconnaissance du travail (23%>11%). [\[visuels 33\]](#).
- A l'avenir, les évolutions professionnelles souhaitées de la part des agent-es sont une meilleure **conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle** (49%/23%) et un souhait de **travailler différemment** (33%/14%). A noter que dans les établissements d'enseignement, la moitié des répondant-es n'ont pas de réflexion particulière en la matière [\[visuels 34\]](#).
- Des actions de mobilisation des équipes sont attendues de la part de l'encadrement sur les sujets ayant trait à la **cohésion d'équipe** (classement n°2 des actions prioritaires), à la **régulation de la charge de travail** (classement n°1 et n°3 des actions prioritaires), la **santé et la sécurité au travail** (classement n°1 des actions prioritaires pour les établissements d'enseignement) et le **partage d'expérience et la diffusion de bonnes pratiques issues de la crise sanitaire** (classement n°3 des actions prioritaires pour les services administratifs). A noter que les personnels des établissements ont exprimé moins massivement d'attentes à l'égard de l'encadrement. [\[visuels 35 & 36\]](#).
- Au niveau de la Région, les actions prioritaires sur lesquelles une mobilisation est attendue sont la **santé et la sécurité au travail** (classement n°3 et n°1 des actions prioritaires), l'organisation du **travail en mode hybride** (classement n°1 des actions prioritaires pour les services administratifs), le **développement des compétences** (classement n°2 des actions prioritaires pour les services administratifs), la **diffusion de l'information** (classement n°2 des actions prioritaires pour les établissements d'enseignement). A noter que les personnels des établissements ont exprimé moins massivement d'attentes à l'égard de la Région [\[visuels 37 & 38\]](#).