

Rapport sur le sondage de la COPER / DFJC

Bien-être au travail 2.0

Ce sondage a été conçu par les membres de la Commission du Personnel du DFJC, il n'a aucune prétention scientifique mais répond au besoin d'avoir à un moment donné une idée du sentiment des collaborateurs du département quant à leurs conditions de travail.

Le sondage a été diffusé durant le 2^{ème} semestre 2017 et a permis de récolter plus de 600 réponses par l'intermédiaire d'une application web.

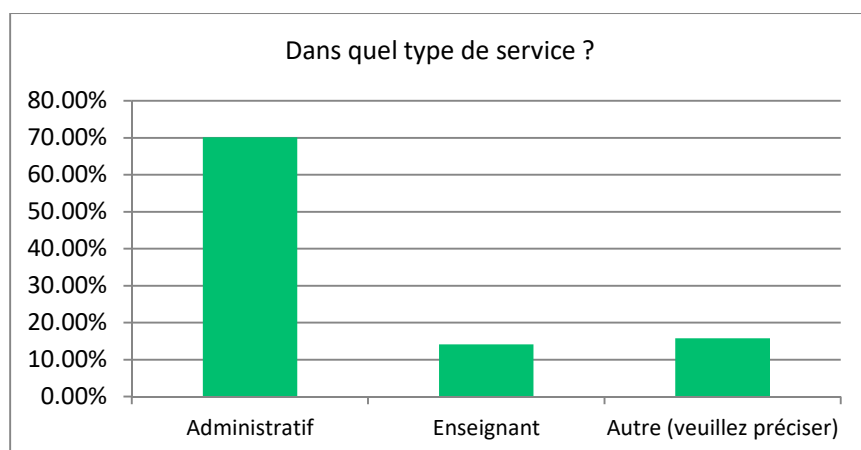
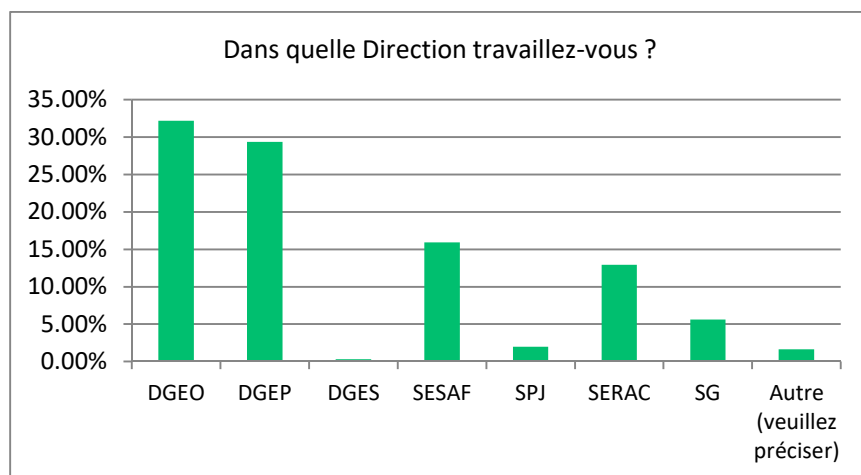
L'accès à cette application a été facilité par l'envoi d'un mail d'invitation à tous les collaborateurs administratifs du département. Par ailleurs il a été possible aussi d'atteindre un certain nombre d'enseignants.

Les résultats sont présentés sous forme de graphiques avec une synthèse des réponses ouvertes lorsque cela était demandé.

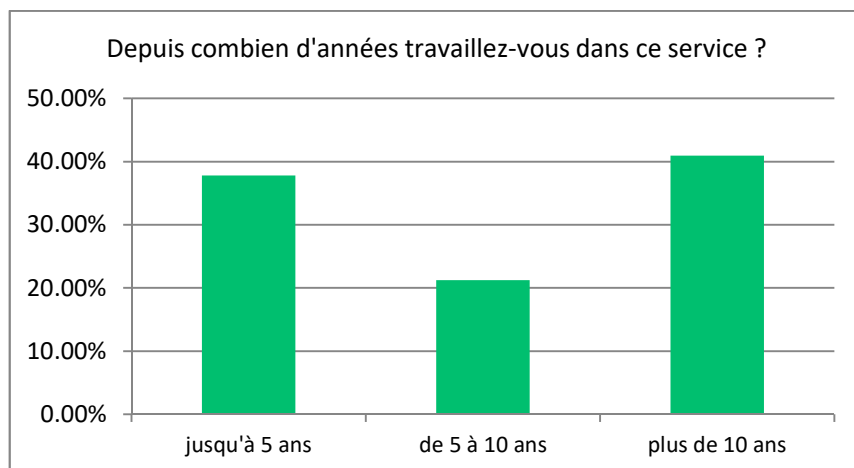
Les sujets abordés ont été les suivants :

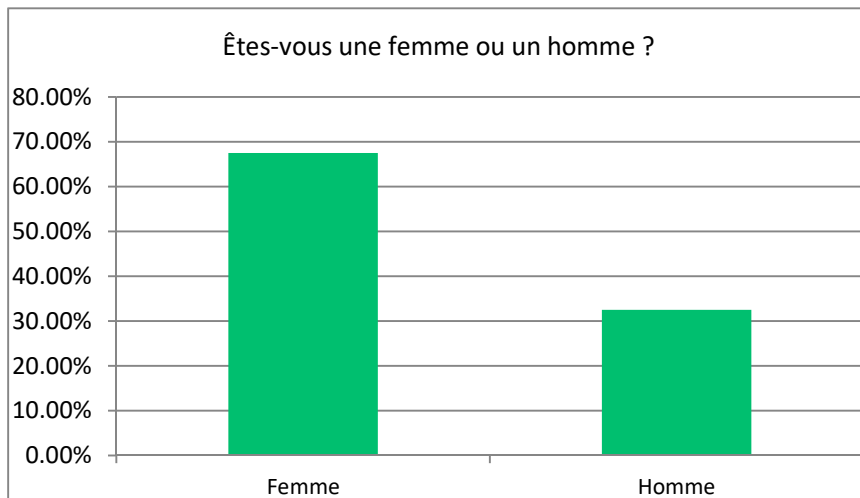
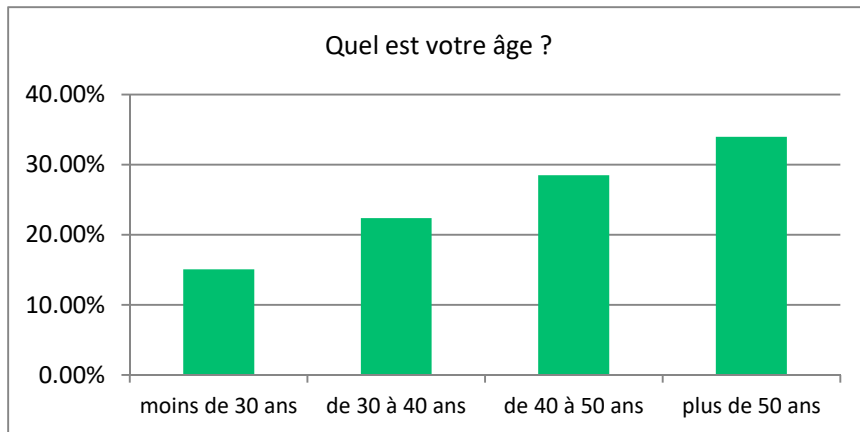
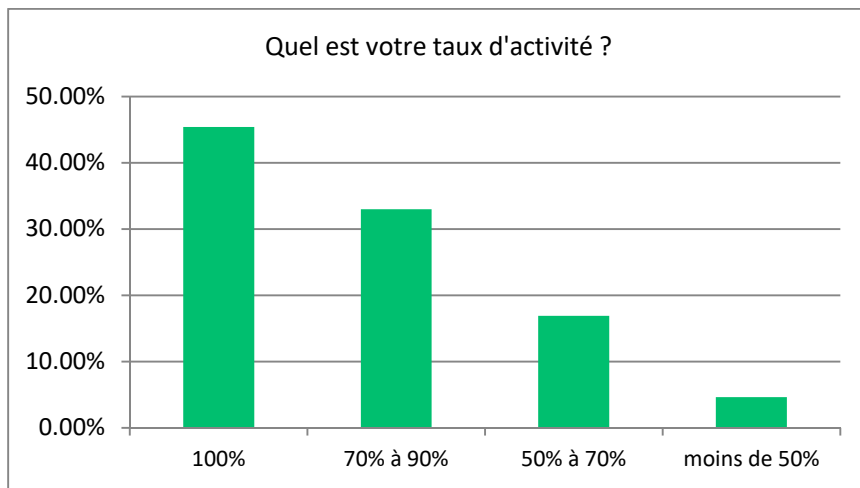
- Données statistiques
- Cahier des charges
- Entretien d'appréciation
- Formation continue
- Evolution du poste
- Futur du poste
- Environnement de travail
- Questions ouvertes

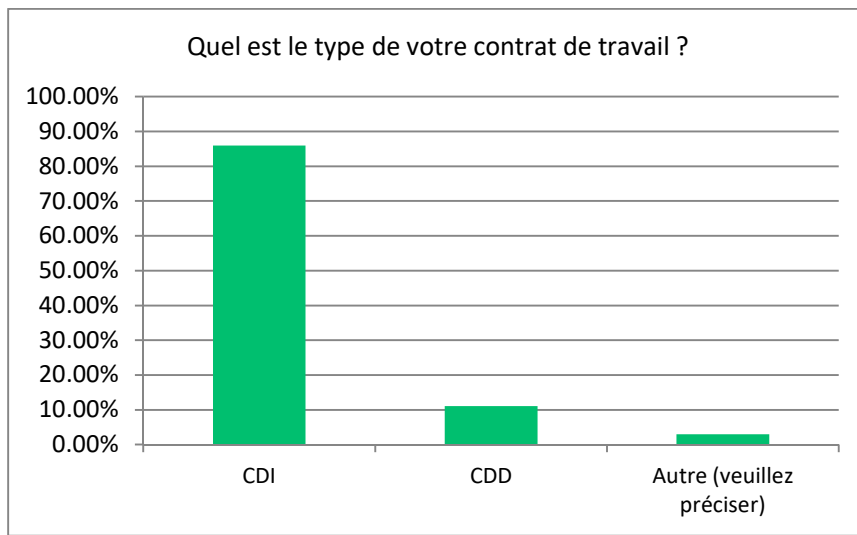
1) Données statistiques



Dans les 16% ayant répondu Autre, on trouve aussi bien des bibliothécaires, des doyens d'établissements, des conseillers en orientation, des collaborateurs des services informatiques, des PPLS et des psychologues. Les enseignants sont au nombre de 85, ce qui représente 14% des répondants.

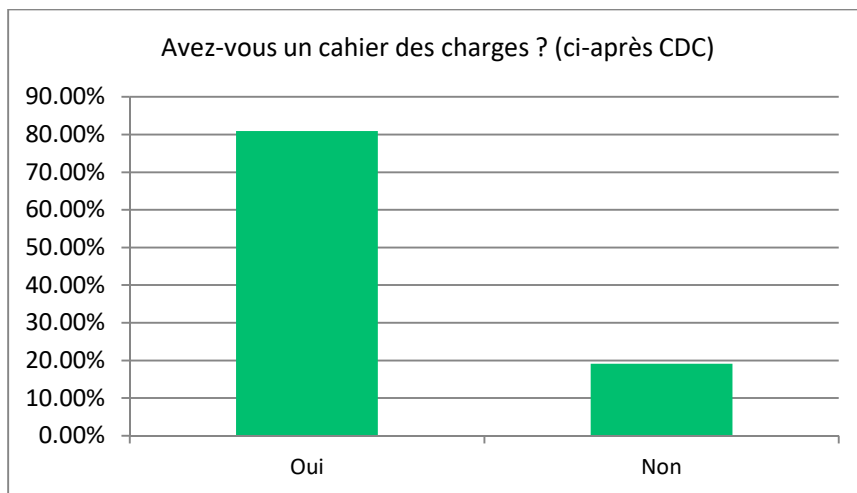






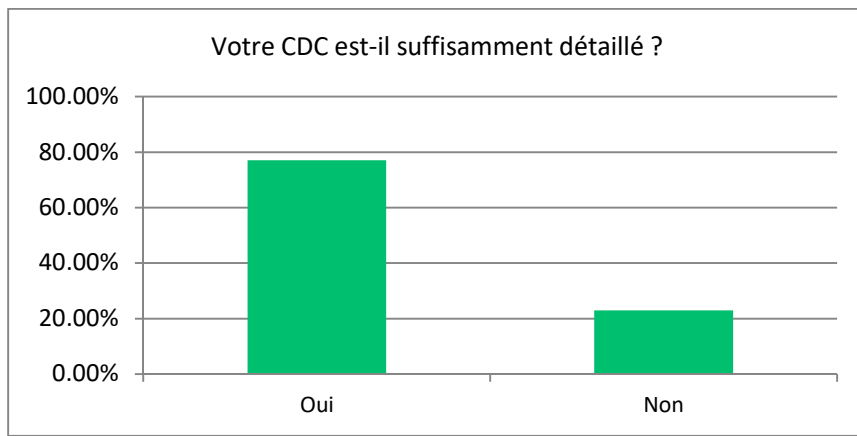
Parmi les 3% ayant répondu Autre, se trouvaient des stagiaires ou des apprentis et quelques cas de personnes ayant un statut mixte CDI / CDD.

2) Cahier des charges



Etes-vous satisfait de votre CDC ?							
Tout-à-fait		Plutôt oui		Plutôt non		Pas du tout	
21.59%	95	63.18%	278	13.41%	59	1.82%	8

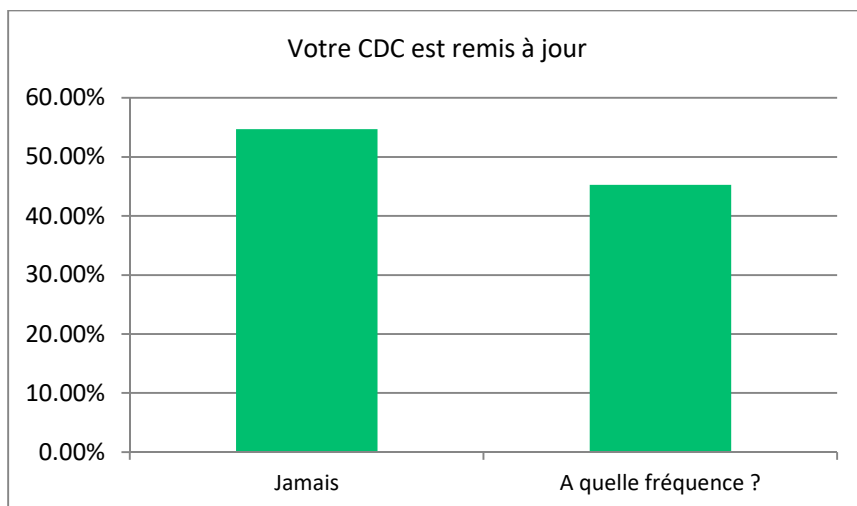
163 personnes n'ont pas répondu à cette question, ce sont les 85 enseignants, une trentaine de personnes sans CDC ainsi qu'une cinquantaine d'administratifs préférant ne pas se prononcer. Parmi les 440 personnes ayant répondu, globalement 85% des réponses sont positives.



431 personnes ont répondu à cette question, ce qui représente 72% des réponses reçues.

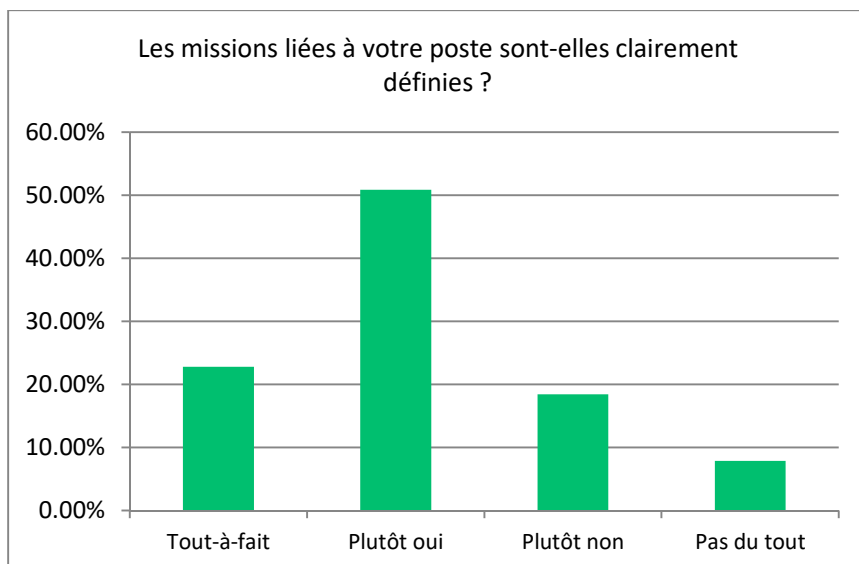
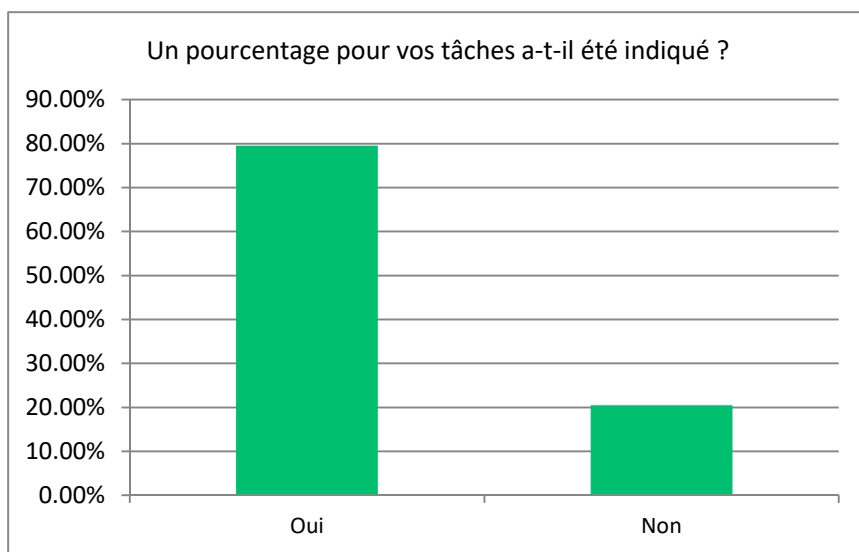
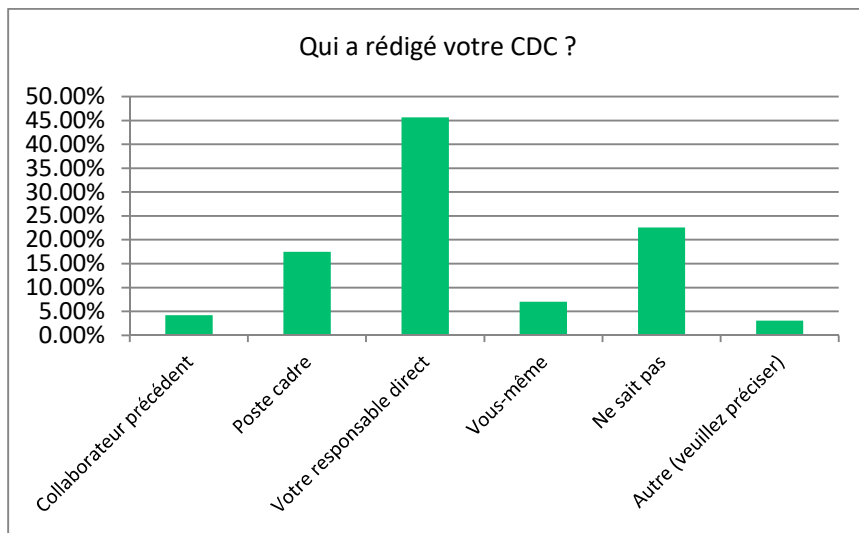
Votre CDC correspond-il au travail effectué ?							
Tout-à-fait		Plutôt oui		Plutôt non		Pas du tout	
16.63%	72	66.51%	288	15.47%	67	1.39%	6

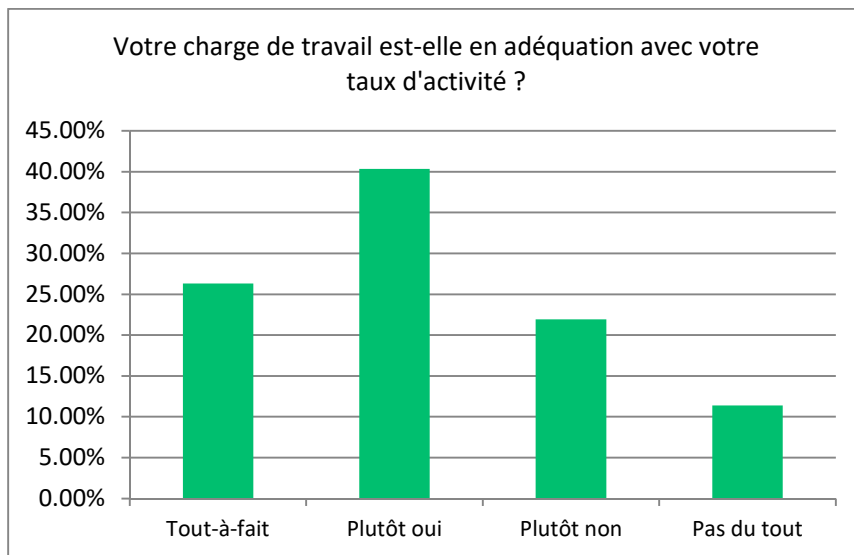
Parmi les 433 personnes ayant répondu, globalement 83% des réponses sont positives.



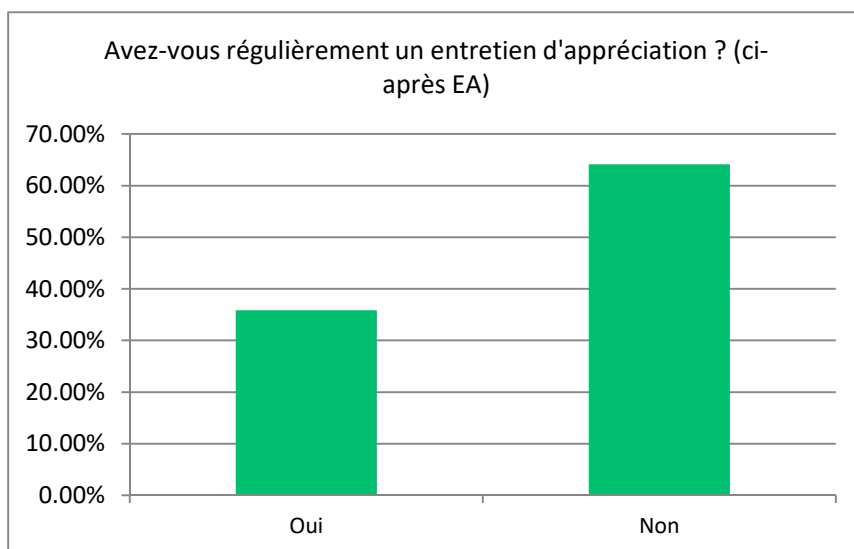
Parmi les 174 personnes ayant laissé un commentaire sur la fréquence de mise à jour de leur CDC, 11% déclarent une mise à jour annuelle, 8% une bisannuelle, 17% entre 3 et 5 ans, 10% se rappellent une mise à jour dans un intervalle supérieur à 7 ans, quelques personnes ne s'en rappellent pas, mais surtout 48% ne donnent pas de réponse chiffrée ou une réponse dépendant par exemple de la fréquence des entretiens d'appréciation.

Il faut relever que la grande majorité des réponses, à savoir 54%, n'ont jamais eu une mise à jour de leur cahier de charges. Cet aspect soulèvera le lien possible entre le cahier des charges et les entretiens d'appréciation.

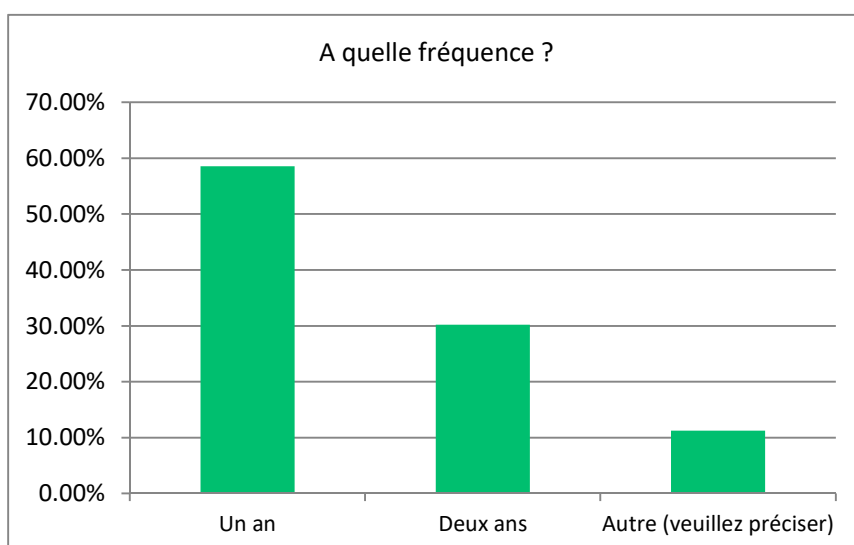




3) Entretien d'appréciation



190 personnes, soit 32%, ont répondu Oui.



Pour les 11% ayant répondu Autre, pas de tendance nette car chaque personne bénéficiait de circonstances particulières (apprentissage, 3 mois d'essai, nouvelle direction...)

Le jugez-vous utile ?							
Tout-à-fait		Plutôt oui		Plutôt non		Pas du tout	
36.69%	62	48.52%	82	12.43%	21	2.37%	4

Les 101 sondés ayant rédigé un commentaire à cette question mettent en avant l'intérêt relationnel de l'échange, son aspect sympathique et, pour un bon tiers, constructif. Un léger bémol quant à la fréquence, jugée trop grande. Une rencontre tous les deux ans est à plusieurs reprises évoquée.

Le déroulement de l'EA est-il globalement satisfaisant ?							
Tout-à-fait		Plutôt oui		Plutôt non		Pas du tout	
50.89%	86	46.15%	78	2.96%	5	0.00%	0

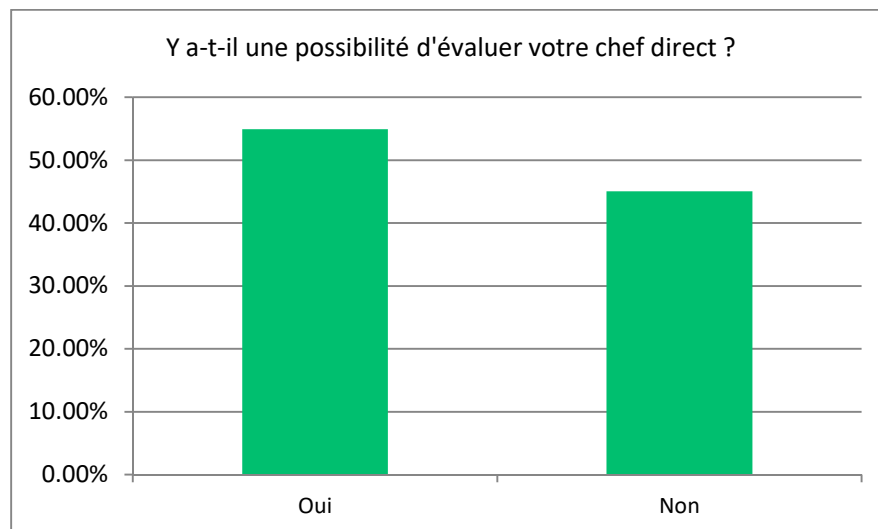
Les 71 sondés ayant rédigé un commentaire à cette question relèvent la qualité d'écoute, la bonne méthode, l'atmosphère sereine. Une demande : une troisième personne neutre lors de cet entretien si demandé.

Y a-t-il une liberté de parole durant l'EA ?							
Tout-à-fait		Plutôt oui		Plutôt non		Pas du tout	
67.46%	114	30.18%	51	2.37%	4	0.00%	0

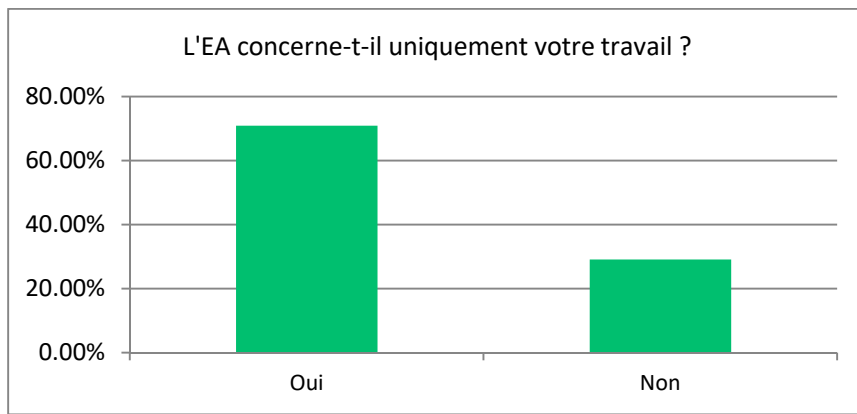
Climat de confiance et respect mutuel sont les deux points qui ressortent chez les 45 sondés ayant rédigé un commentaire à cette question.

L'échange est-il constructif ?							
Tout-à-fait		Plutôt oui		Plutôt non		Pas du tout	
50.30%	85	44.38%	75	4.73%	8	0.59%	1

Bonne écoute mais, pour un bon tiers des 48 sondés ayant rédigé un commentaire à cette question, les effets ne se font que peu ou pas voir. Un petit nombre a tout de même relevé des effets positifs.

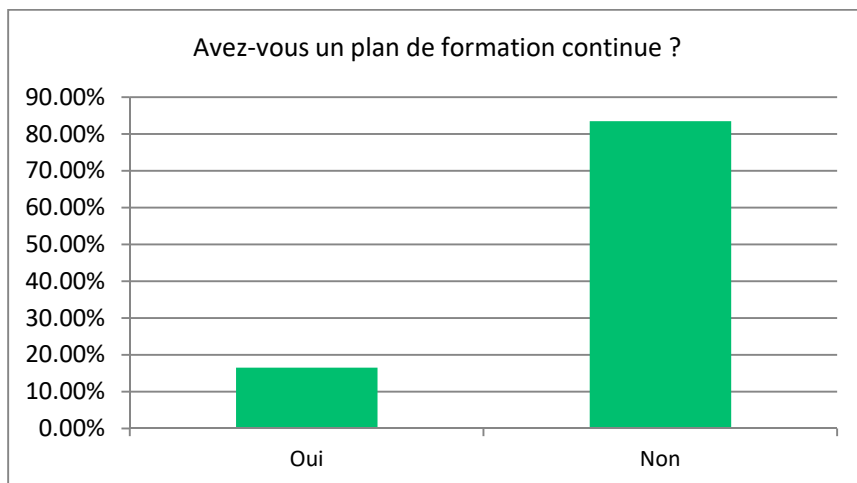


Les 41 sondés ayant rédigé un commentaire à cette question semblent dubitatifs ; ils semblent se demander si cette évaluation serait utile ou, même, jusqu'où devrait aller cette évaluation ?

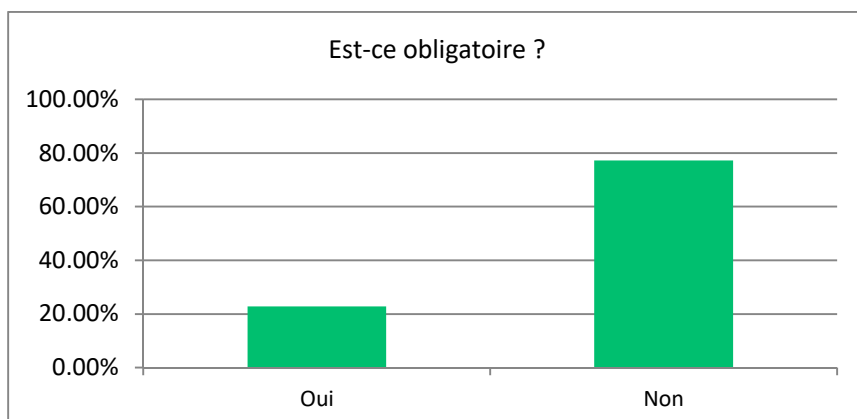


Un bon tiers des 27 sondés ayant rédigé un commentaire à cette question évoquent la possibilité de parler de la marche générale de leur service. Entre les lignes, chez l'ensemble des 27 sondés en question, on sent poindre une attente quant à une discussion franche sur la marche du service comprenant aussi une évaluation du management de leur supérieur hiérarchique direct.

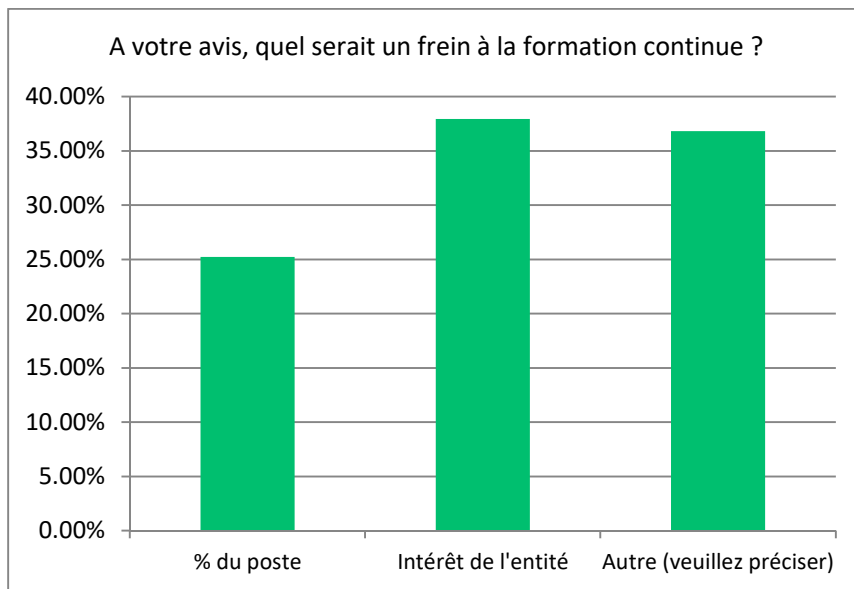
4) Formation continue



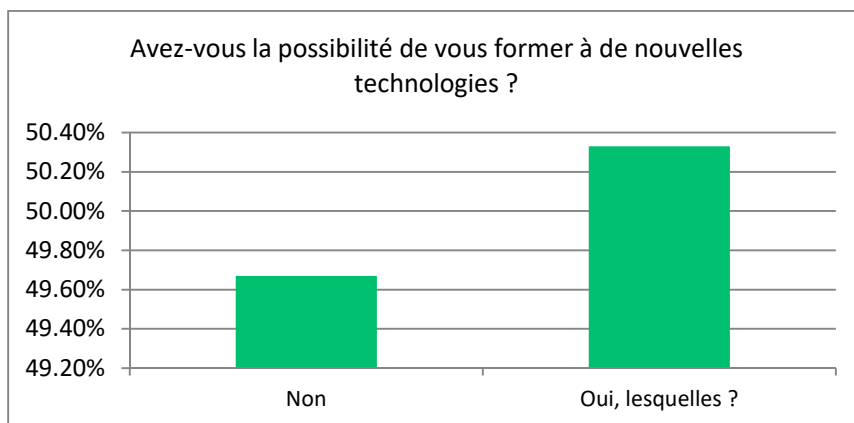
La majorité des réponses nous indique que les collaborateurs-trices ont un plan de formation annuel, au gré des formations proposées par le CEP, quelques jours avec ou sans budget défini.



En êtes-vous satisfait-e ?							
Tout-à-fait		Plutôt oui		Plutôt non		Pas du tout	
50.00%	40	38.75%	31	6.25%	5	5.00%	4

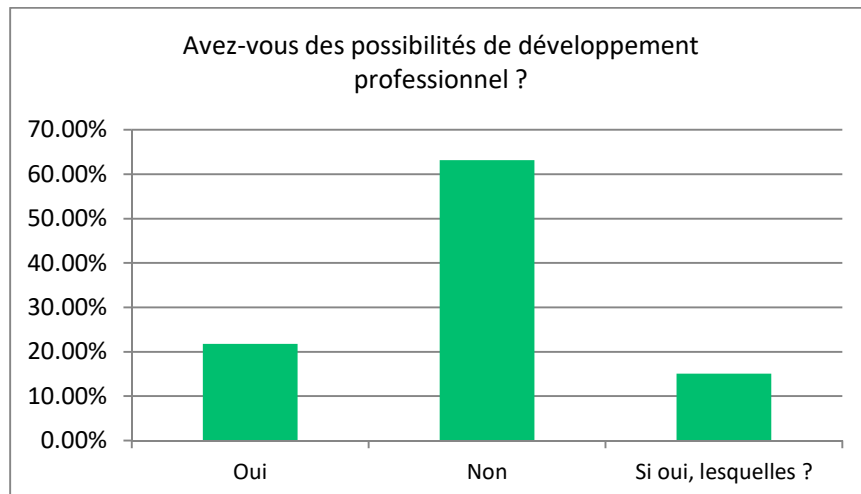


Sur les 162 personnes ayant répondu à cette question, 20% ne voient pas de frein à une FC, 9% ont une charge de travail trop grande pour entreprendre une FC, 15% signalent des problèmes de budget, 10% n'auraient pas le temps, 6% partent en retraite, 9% ne sont pas satisfaits par les formations offertes, 20% ressentent un manque d'intérêt ou d'investissement de la part de leurs supérieurs hiérarchiques.



26% des 232 personnes ayant la possibilité de se former aux nouvelles technologies ont un intérêt particulier pour les logiciels de l'ACV (Lagapeo, NEO, etc...), 31% préfèrent les outils de bureautique, 9% choisissent les applications adaptées à des besoins spécifiques, 5% précisent qu'elles ont recours au CEP et 23% s'informent de technologies plus particulières comme les tableaux interactifs ou des logiciels plus pointus. Le reste des personnes ayant répondu n'ont pas donné d'indications précises sur ce qu'elles ont suivi.

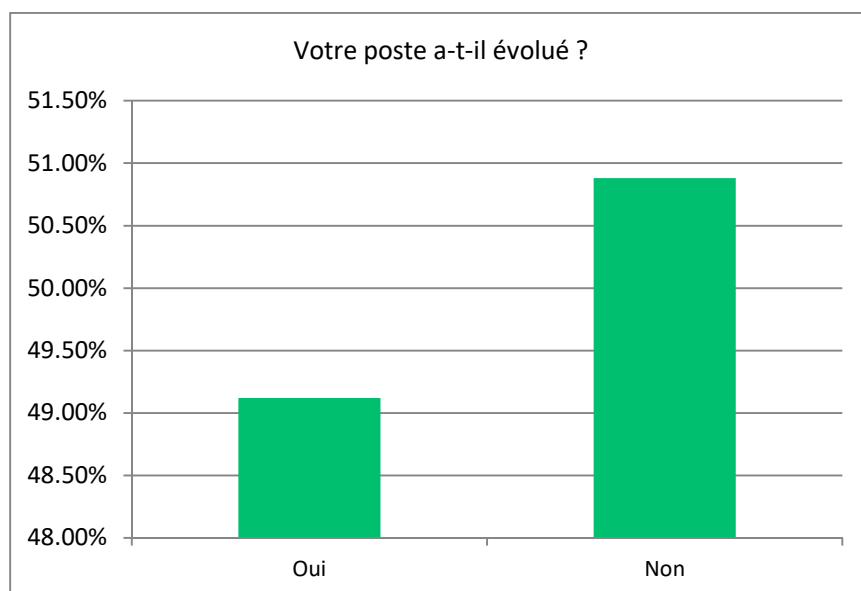
5) Evolution du poste



Parmi les 70 personnes s'étant exprimées, 11% ont participé à des cours du CEP, 27% auraient envie d'assumer plus de responsabilités, soit comme cadres, soit avec des activités nouvelles, 23% ont suivi une formation continue selon les besoins de leur entité. Enfin quelques personnes ont envisagé des brevets RH, de l'enseignement au secondaire II ou ont indiqué qu'elles ne pouvaient pas répondre.

Ces personnes ont pu émettre un commentaire et signalent peu ou pas de possibilité de développement professionnel, les postes sont figés et les collaborateurs-trices ont le sentiment que la formation de base a plus de valeur que les compétences.

Pas de volonté de la hiérarchie au sein de l'ACV de proposer des développements de compétences.

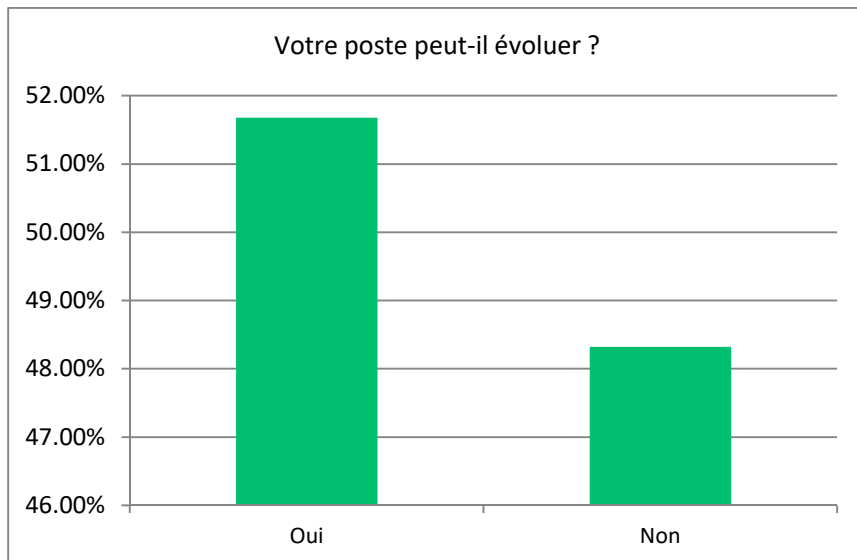


L'ensemble des réponses nous indique qu'une évolution pourrait être possible par le départ d'un collègue ou qu'il n'y a pas ou pas du tout d'évolution possible du poste. Plusieurs personnes ont de moins en moins de tâches intéressantes, la hiérarchie délègue très peu.

Une éventuelle évolution passe par une modification du pourcentage de temps de travail (en plus ou en moins) ou un changement de structure de l'entité ou des antennes régionales.

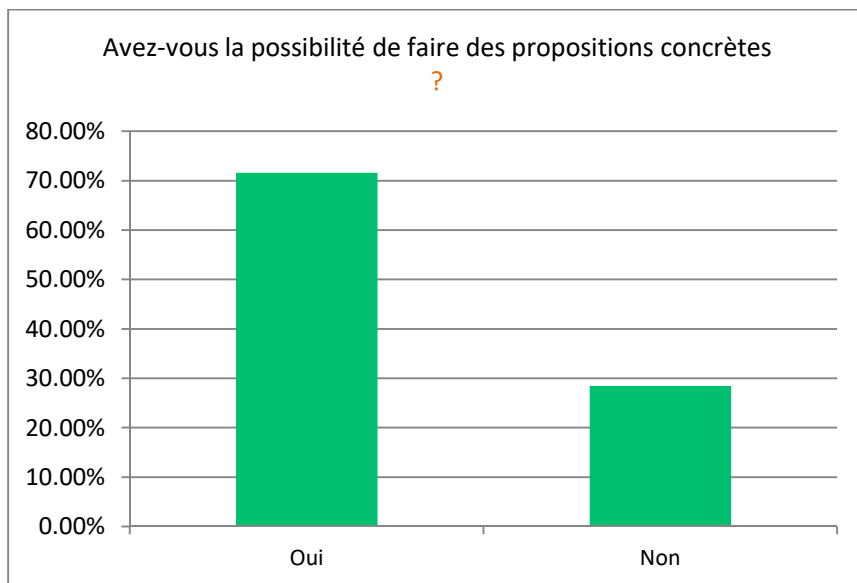
Les enseignants relèvent une surcharge des tâches administratives.

6) Futur du poste



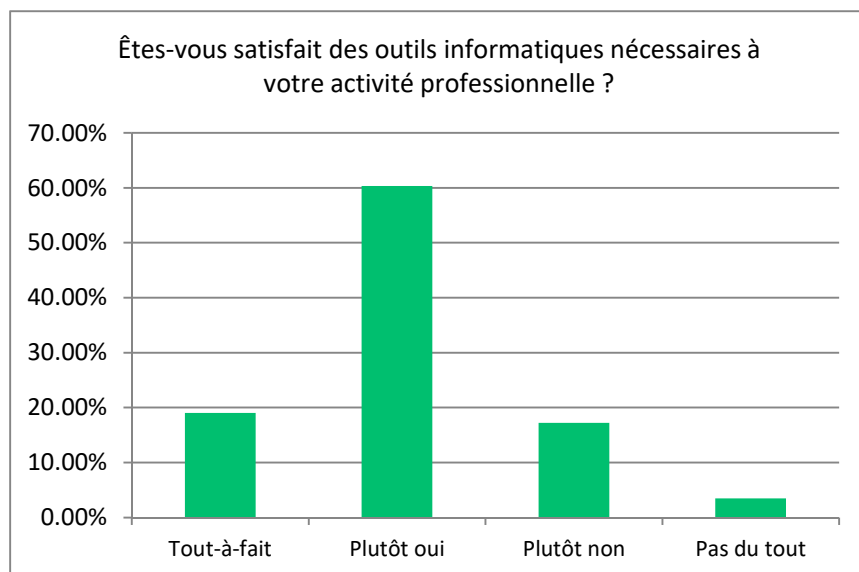
Parmi les 214 personnes ayant répondu, soit un passage de CDD à CDI, soit le départ d'un collègue ou encore une restructuration et un changement de lois sont susceptibles de faire évoluer un poste. Au contraire, pas de classe salariale supérieure, un plan de postes figés, pas de volonté hiérarchique bloquent toute évolution.

Cependant les réponses de la question suivante permettent d'espérer...

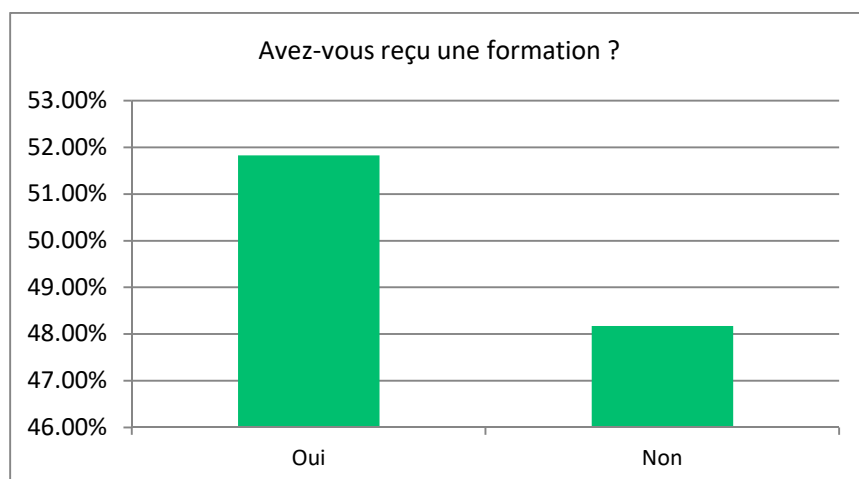


7) Environnement de travail

Ce paragraphe n'a concerné que les collaborateurs administratifs.



Maîtrisez-vous ces outils ?							
Tout-à-fait		Plutôt oui		Plutôt non		Pas du tout	
39.82%	174	58.12%	254	2.06%	9	0.00%	0



Êtes-vous globalement satisfait-e ?							
Tout-à-fait		Plutôt oui		Plutôt non		Pas du tout	
17.62%	77	63.62%	278	17.39%	76	1.37%	6

Quelques doléances pour terminer...

Modernisation des moyens informatiques, lenteur, autre logiciel, matériel vieux, lourd et inadaptés, inadéquation de la DSI. Formation pour un logiciel pas encore mis en service (2 ans !), formations pas adaptées ou inexistantes.

Bureau local : à disposition des collègues détachés dans les ES.

Bureau matériel : avoir des bureaux et des chaises plus confortables et mieux adaptées.

Maladie des collègues qui rend le travail plus lourd.

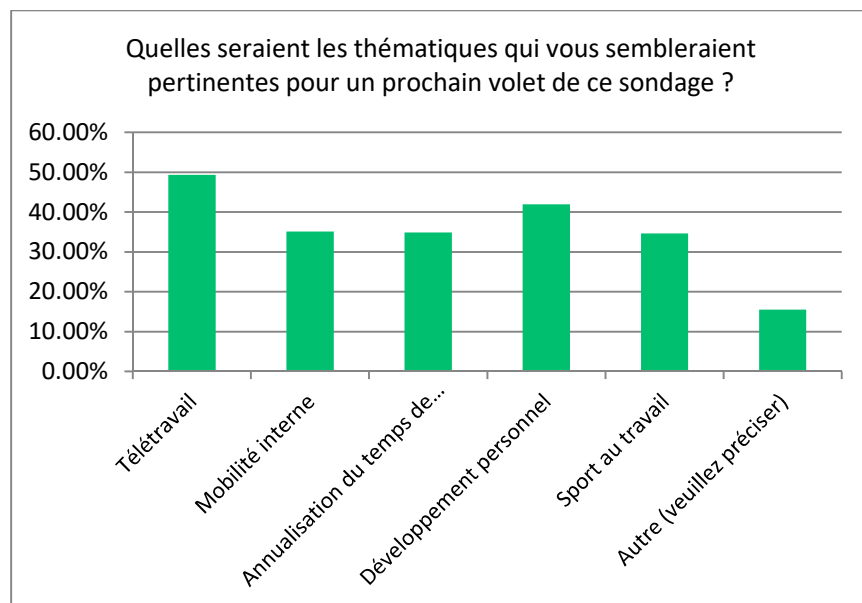
Autres formations que celles proposées par le CEP.

Surcharge de travail par période.

Manque de souplesse dans l'horaire, annualisation du temps de travail, beaucoup d'heures de présences inutiles durant les vacances où il y a moins de travail.

Et soyons positif pour conclure 2 personnes ont répondu qu'elles étaient satisfaites de leur travail.

8) Questions ouvertes



Voici enfin les suggestions précises des personnes ayant bien voulu transmettre leurs vœux :

Activités extraordinaires soumises à l'approbation des employés
Allègement de fin de carrière pour le personnel administratif
améliorer la convivialité dans l'environnement professionnel
audit interne sur les sous-occupations de postes
Bienveillance institutionnelle
Cafétéria et restaurants d'entreprises
Communication interne
Comparaison des conditions de travail entre établissements (gymnase et école des métiers) et domaines (branches de connaissances générales et branches techniques)
Confort des aménagements (ergonomie de la place de travail)
Décloisonnement des services
Développement de la conduite du département et des services, développement de la motivation personnelle des collaborateurs/trices, processus de travail et implication des collaborateurs/trices
Développement professionnel et (gestion) de carrière
Développer les formations du CEP pour les employés
Ergonomie du poste de travail
Evolution des postes entre secrétariat et décanat administratif.
Formation continue
Gestion des conflits
Gestion des messages / gestion du temps de travail
Gestion du stress - Méditation (avec outils et exercices concrets)
Harcèlement professionnel, gestion du personnel, pédagogie
Hiérarchie / Épanouissement au travail / Bonnes relations hiérarchie-employés
Intégrer un agenda 21 développement durable à l'école
La communication avec la hiérarchie

La communication dans le groupe + satisfaction de l'individu dans l'entité.
La problématique du détachement et de son statut particulier
Le respect et l'écoute de ce que disent les enseignants à tous les niveaux
Le SENS de notre travail et le rôle que nous jouons dans et pour la société
Les droits des salariés
Les outils pédagogiques
Les relations avec les différents partenaires de travail, l'accès et la promotion de la culture chez les élèves
Local à vélos, douches pour les sportifs à midi
Management
Manque de possibilités d'évolution dans les postes administratifs.
Mobilité douce facilitée
Motivation du personnel
Notre développement personnel dépend de celui de nos élèves: et quel est le bilan du développement de l'élève dans nos structures scolaires actuelles ?
Organisation et Communication interne à développer par la hiérarchie et les collaborateurs
Ouverture des formations cadres
plan de carrière
Planification des vacances
Possibilité de passer d'une classe salariale à une autre, diminution du temps de travail si pas d'augmentation de salaire possible, reconnaissance des titres pour encasement
Qualité et localisation de nos locaux
Redéfinition de la mission première des enseignants
Relations/communications avec les services centralisés
Salaires en lien avec son travail
Sécurité et santé au travail / bien-être au travail. Regrouper certains sujets par thèmes par exemple (formation, développement personne et mobilité)
Soutien psychologique, besoins de soutien
Surcharge permanente de travail chez les PPLS. Besoin de postes supplémentaires, en évolution avec l'augmentation du nombre d'élèves
Technologies
Transparence dans les rapports de travail et établissement des horaires de travail
Travail en réseau, entretien et formation pédagogique réguliers
Un projet de cantine pour le personnel de l'administration (sur le mode du restaurant du centre de police de la Blécherette)

Ce dernier chapitre servira de base de travail pour la conception et la réalisation du prochain sondage Bien-être au travail 3.0.