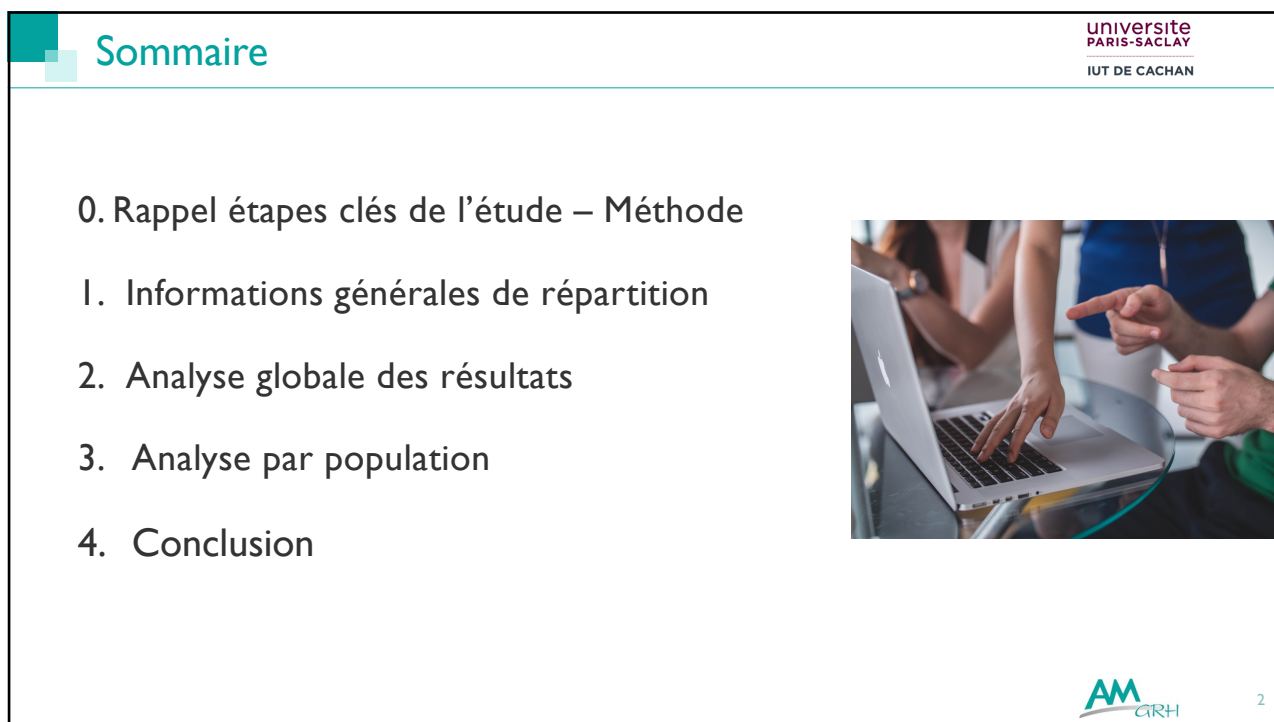




1



2

## 0- Rappel étapes clés de l'étude

Etapes	Dates
Réunion de lancement (Copil)	25/11/2024
Validation du questionnaire	29/11/2024
Lancement	16/12/2024
Relances (3)	19/12, 23/12/2024 et 07/01/2025
Clôture de l'étude quantitative	13/01/2025
Présentation des résultats de l'étude quantitative	22/01/2025
Entretiens individuels	Semaine du 27 au 31 janvier 2025
Présentation des résultats définitifs et préconisations	Mi-février 2025

## 0- Rappel étapes clés de l'étude – Méthode

### 13 dimensions

Autonomie et latitude décisionnelle  
Conditions matérielles et cadre de travail  
Développement individuel  
Equilibre vie professionnelle/ vie personnelle  
Intensité du travail et relation au temps  
Management bilatéral  
Management d'équipe  
Nature du travail  
Relations au sein de l'équipe  
Relations interservices  
Perspectives et changements  
Relations avec les usagers  
Justice organisationnelle

### 48 critères

#### Echelle de Lickert à 4 choix :

- Pas du tout d'accord
- Plutôt pas d'accord
- Plutôt d'accord
- Tout à fait d'accord

### I. Informations générales de répartition

- a. Global IUT (BIATSS et Enseignants)
- b. BIATSS
- c. Enseignants



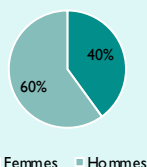
## INFORMATIONS GENERALES DE REPARTITION

### Etude de l'ensemble de l'IUT Cachan

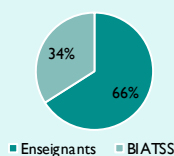
## I- Informations générales de répartition – Général

**Taux de participation global : 66,34%**

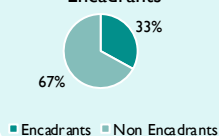
Répartition Femmes/ Hommes



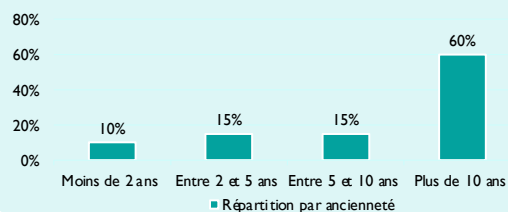
Répartition Enseignants/ BIATSS



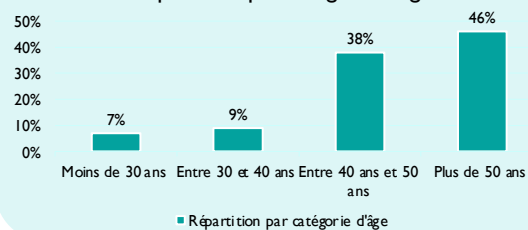
Répartition Encadrants- Non Encadrants



Répartition par ancienneté



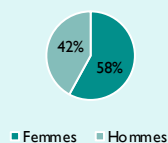
Répartition par catégorie d'âge



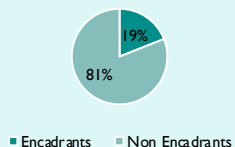
## I- Informations générales de répartition - BIATSS

**Taux de participation : 73,8%**

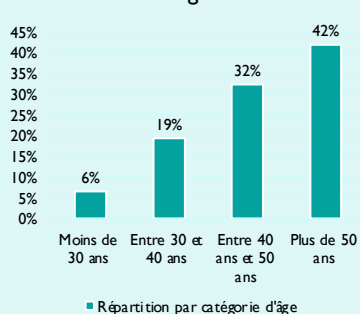
Répartition Femmes/ Hommes



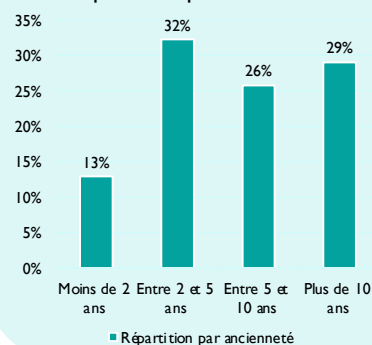
Répartition Encadrants/ Non Encadrants



Répartition par catégorie d'âge



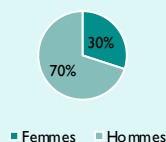
Répartition par ancienneté



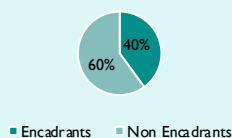
## I - Informations générales de répartition - Enseignants

**Taux de participation : 62,5%**

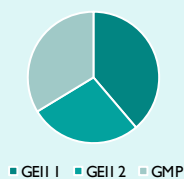
Répartition Femmes/  
Hommes



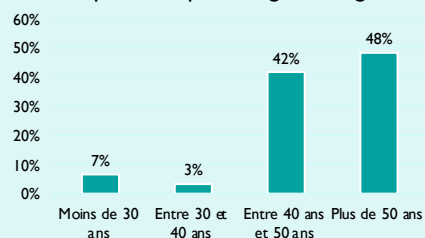
Répartition Encadrants/  
Non Encadrants



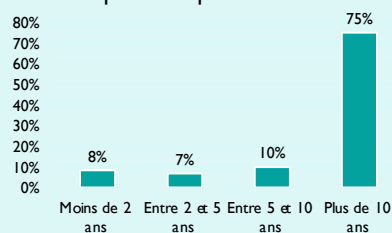
Répartition par  
département



Répartition par catégorie d'âge



Répartition par ancienneté



## Analyse globale des résultats

## 2. Analyse globale des résultats

- a. Global
- b. BIATSS
- c. Enseignants Global
- d. Enseignants par département



## Résultats globaux Etude de l'ensemble de l'IUT Cachan

## 2. Analyse globale des résultats

### A. Global –Taux de satisfaction généraux

#### > Taux de satisfaction global : 69%

##### Taux de satisfaction par catégorie

- > BIATSS : **70,9%**
- > Enseignants : **68,7%**
- > Encadrants : **65%** vs non encadrants **71%**
- > Femmes et Hommes : **69%**

##### Meilleurs taux de satisfaction

- 1 Moins de 2 ans : **81%**
- 2 Département GEII2 : **79%**
- 3 Entre 30 et 40 ans : **77%**

##### Taux les plus bas

- 1 Entre 40 et 50 ans : **65%**
- 2 Entre 2 et 5 ans : **65%**

## 2. Analyse globale des résultats

### A. Global : les motifs de satisfaction

- > Les participants plébiscitent leur niveau d'**autonomie** (93,5% de satisfaction).
- > La **nature du travail** apporte une grande satisfaction (91,2%) notamment le **sens** qui lui est donné (95%) ainsi que son **utilité** perçue (95,5%).
- > Concernant la dynamique d'équipe, la **solidarité entre collègues** est très présente (88%) ainsi que le **sentiment d'appartenance** (85,5%).
- > Le **management bilatéral** apporte globalement largement satisfaction (73%), notamment en raison de la **transparence** (83%) et de la **confiance mutuelle** (81,5%) et la **délégation de responsabilité** perçue comme adaptée (84,5%).
- > Les **conditions de travail** sont considérées comme bonnes globalement, avec un **cadre de travail** satisfaisant (78%) ainsi que des **outils et un matériel à disposition** adapté (78%).

## 2. Analyse globale des résultats

### A. Global : les motifs d'insatisfaction

- > Les **perspectives d'évolution de carrière** sont jugées très insatisfaisantes (58,5% d'insatisfaction).
- > Les **processus manquent de clarté** pour 39% des participants.
- > Les **relations interservices** sont peu satisfaisantes pour 41,5% des participants, à la fois en ce qui concerne la communication (41%) que la coordination (42%).
- > **Les changements** cristallisent l'insatisfaction de manière générale (48,25% d'insatisfaction), à la fois concernant leur **anticipation** (51%), **la compréhension et le sens** donné à ceux-ci (52,5%), **l'accompagnement** (46,5%) et leur **rythme** (43%).

## Résultats à l'échelle des BIATSS



## 2. Analyse globale des résultats

### B. Zoom BIATSS

#### > Taux de satisfaction global : 70,9%

Le personnel BIATSS semble bénéficier d'un rapport au temps apaisé, et d'un travail prévisible, ce qui protège du stress. Cependant, la justice organisationnelle cristallise davantage d'insatisfaction, ainsi que le climat social.

#### Points de satisfaction

- 1 **Conciliation vie pro/ perso** (90% vs. 79% Total IUT)
- 2 **Temps pour réaliser le travail** (86% vs. 66%)
- 3 **Prévisibilité du travail** (83% vs. 79,5%)

#### Axes d'amélioration

- 1 **Justice procédurale** (35% vs. 59% Total IUT)
- 2 **Climat social** (47% vs. 59,5%)
- 3 **Justice perçue des décisions prises** (41% vs. 55,5%)
- 4 **Justice distributive (attribution des ressources)** (54% vs. 64%)

## 2. Analyse globale des résultats

### B. Zoom BIATSS - Commentaires

- > Sentiment de déconnexion avec l'équipe dirigeante, toutefois le management de proximité est satisfaisant.
- > Ambiance dégradée
- > Manque de reconnaissance
- > Perspectives d'évolution de carrière très insuffisantes
- > Conditions matérielles satisfaisantes

## Résultats à l'échelle des Enseignants

## 2. Analyse globale des résultats

### C. Zoom Enseignants

#### > Taux de satisfaction global : 68,7%

Les enseignants apprécient le contenu de leur travail, perçoivent positivement la justice procédurale et le sentiment d'appartenance est fort. Ceci, malgré un travail intense, impliquant émotionnellement et un management bilatéral parfois peu satisfaisant.

#### Points de satisfaction

- 1 **Nature du travail** (94,3% vs. 91,2% Total IUT)
- 2 **Sentiment d'appartenance** (88% vs. 85,5%)
- 3 **Justice procédurale** (70% vs. 52,5%)

#### Axes d'amélioration

- 1 **Intensité du travail et relation au temps** (58,3% vs. 68% ) - pression temporelle (46% vs. 66% Total IUT)
- 2 **Reconnaissance** (59% vs. 64,5) et **régularité du feedback** (53% vs. 59,5)
- 3 **Maîtrise émotionnelle** (54% vs. 62%)
- 4 **Répartition de la charge de travail** (48% vs. 60,5%)

## 2. Analyse globale des résultats

### B. Zoom Enseignants - Commentaires

- > Sentiment de déconnexion avec l'équipe dirigeante
- > Forte surcharge de travail notamment administratif (hors périmètre lié au poste)
- > Rythme des changements difficile à gérer
- > Conditions de travail matérielles peu satisfaisantes (locaux)

## Résultats à l'échelle des Enseignants – Zoom par département

## 2. Analyse globale des résultats

### D. Zoom Enseignants par département – GEII

> Taux de satisfaction global : 66%

Les enseignants du département GEII I sont satisfaits de la prévisibilité de leur cadre de travail, les conditions matérielles, et le développement des compétences.

#### Points de satisfaction

- 1 Développement des compétences (87% vs. 77% Total Enseignants)
- 2 Prévisibilité du travail (87% vs. 76% enseignants)
- 3 Cadre de travail (83% vs. 74% enseignants)

#### Axes d'amélioration

- 1 Management bilatéral (65% vs. 80% Total Enseignants)
- 2 Management d'équipe (57% vs. 74%)
- 3 Climat social (52% vs. 72%)
- 4 Sens du changement (39% vs. 47%) et accompagnement du changement (43% vs. 51%)

## 2. Analyse globale des résultats

### D. Zoom Enseignants par département – GEII2

> Taux de satisfaction global : 79%

Le département GEII 2 est celui qui se porte le mieux, bien que les points problématiques soulignées à l'échelle des Enseignants se retrouvent également ici.

#### Points de satisfaction

- 1 Conditions matérielle - adéquation Objectifs/ Moyens (94% vs. 69%) ; Matériel et Outils à disposition (94% vs. 76% Total Enseignants)
- 2 Relations (92% vs. 82%)
- 3 Charge de travail (81% vs. 61%)
- 4 Accompagnement du changement (75% vs. 51%)
- 5 Maîtrise émotionnelle 81% vs. 54%

#### Axes d'amélioration

- 1 Surengagement (56% vs. 40% Total Enseignants)
- 2 Perspectives d'évolution (50% vs. 40%)
- 3 Pression temporelle (50% vs. 46%)

## 2. Analyse globale des résultats

### D. Zoom Enseignants par département – GMP

#### > Taux de satisfaction global : 65%

Si les relations et la dynamique d'équipe sont un point fort pour GMP, les problématiques soulignées à l'échelle Enseignants sont également marquées.

#### Points de satisfaction

- 1 **Exemplarité** (95% vs. 83% Total Enseignants)
- 2 **Dynamiques d'équipe** (95% vs. 76%)
- 3 **Relations** (95% vs. 82%) - Ambiance et climat social (90% vs. 72%)
- 4 **Organisation du travail** (85% vs. 74%)

#### Axes d'amélioration

- 1 **Perspectives d'évolution** (25% vs. 40% Total Enseignant)
- 2 **Surengagement** (30% vs. 39%)
- 3 **Reconnaissance** (45% vs. 59%)
- 4 **Rythme des changement** (35% vs. 48%)
- 5 **Maîtrise émotionnelle** (40% vs. 54%)

## Analyse par critères

### 3. Analyse par critère

#### A. Genre – Global

> Taux de satisfaction Femmes : 69%

> Taux de satisfaction Hommes : 69%

Si les taux de satisfaction globaux sont similaires, des différences apparaissent à l'échelle des items.

##### Femmes

- 1 Adéquation objectifs/ Moyens (81% F. vs. 67% H.)
- 2 Répartition de la charge de travail (64% F. vs. 53% H.)
- 3 Conciliation vie pro perso (86% F. vs. 69% H.)
- 4 Pression temporelle (69% F. vs 55% H.)

##### Hommes

- 1 Justice perçue des décisions (50% F. vs. 67% H.)
- 2 Clarté des processus (50% F. vs. 65% H.)
- 3 Ambiance et climat social (56% F. vs. 71% H.)
- 4 Relations interservices (64% H. vs. 51% F.)

### 6. Conclusion : résultats globalement homogènes

#### Principaux axes de progrès

- > Perspectives d'évolution de la carrière
- > La conduite du changement
- > Le management et les relations avec la direction
- > La reconnaissance