



# Baromètre Social 2022

## Enquête de l'Ifop pour le Cerema

N° 118662

Contacts Ifop :

Romain Bendavid / Enora Lanoë-Danel

Département Opinion et Stratégies d'Entreprise

01 45 84 14 44

[prenom.nom@ifop.com](mailto:prenom.nom@ifop.com)



### Les principaux bénéfices perçus



- **Près des 2/3 des collaborateurs du Cerema sont satisfaits de leur situation professionnelle actuelle.**
- **Cette satisfaction globale rejaillit sur différentes dimensions dont surtout l'organisation de son travail mais aussi son contenu et la fierté de travailler pour l'Etablissement.**
- **Une grande partie des collaborateurs se sent bien intégrée, a le sentiment d'exercer un travail utile et d'acquérir régulièrement des connaissances. Ces perceptions demeurent majoritaires mais plus mitigées s'agissant de la perception de la charge de travail et du sentiment de reconnaissance.**
- **Les relations avec les collègues et l'évaluation détaillée très positive de son supérieur hiérarchique témoignent de relations de travail sereines et d'une forte solidarité au sein de l'établissement.**
- **Les performances et le rayonnement extérieur du Cerema sont largement soulignés.**
- **L'action du Cerema pendant la crise sanitaire est jugée positivement que ce soit dans l'adaptation du travail à ce nouveau contexte sanitaire et dans le respect des normes sanitaires.**
- **La quantité et la qualité des informations de la part du Cerema comme de sa hiérarchie sont globalement bien évaluées.**

## Les axes d'attention / d'amélioration prioritaires (1/2)



- Près de la moitié des agents estime que leur motivation diminue. Plusieurs explications peuvent être avancées.
- Des problèmes de santé rencontrés depuis un an : RPS, TMS, maladies ordinaires ou saisonnières.
- Une charge mentale dégradée qui peut se manifester par de la fatigue, de l'inquiétude ou l'impression de ne pas s'en sortir. En outre, des répercussions de cet état d'esprit se font ressentir au-delà de la sphère professionnelle : problèmes de sommeil, disponibilité insuffisante et tensions avec ses proches.
- Une difficulté à se projeter au Cerema dans le futur : déception à l'égard des perspectives d'évolution professionnelle et de l'accompagnement dans la gestion de son parcours.
- Une organisation interne jugée sévèrement en matière de gestion et de prise en compte des besoins et attentes des agents.

## Les axes d'attention / d'amélioration prioritaires (2/2)



- Alors que la crise sanitaire a changé le rapport au travail de nombreux agents, une plus forte proportion d'entre eux estime que leur motivation, le relationnel et le « sens » donné à leur travail se sont plus dégradés qu'améliorés depuis le début de cette période.
- Un pessimisme majoritaire pour l'avenir du Cerema, celui de sa Direction et, à un degré moindre, pour sa propre situation.
- Une difficulté à appréhender les orientations stratégiques du Cerema, relativisée par une reconnaissance de la pertinence de différentes orientations concrètes : la démarche d'adaptation au changement climatique, les démarches de certification, la quasi-régie ou encore le plan de relance.
- Deux axes de clivage se dessinent :
  - En fonction de la catégorie d'agent : plus la catégorie est élevée, plus les agents sont intégrés et motivés, une constante qu'on retrouve également dans la norme.
  - En fonction de l'âge : en dehors des critères inhérents à une organisation interne, l'âge est souvent le critère le plus discriminant. Toutefois, en règle générale, ces écarts sont moins importants qu'au sein du Cerema, où il semble y avoir un vrai enjeu de motivation auprès des agents les plus âgés.