

## Synthèse éléas de l'enquête psychosociale

Dans le cadre de l'enquête psychosociale menée à l'Office Français de la Biodiversité, le taux de participation s'est élevé à 77,4 %. C'est un très bon taux de participation pour ce type de dispositif.

Nous présentons ci-après une analyse quantitative et anonyme des mots exprimés par les agents dans la zone d'expression ouverte du questionnaire. Plus la taille du mot est importante, plus il est cité :



Le nuage de mots des témoignages des agents met en lumière des préoccupations qui se centrent autour de « l'établissement », des « missions », du « travail » et des « agents ». Le « personnel », le « temps » et les « postes » sont aussi des sujets des échanges. L'ensemble de ces mots apparaissent en phase avec le contexte de transformation que traverse l'OFB et ses conséquences sur le quotidien du travail.

En complément de la réponse au questionnaire, une cinquantaine d'agents ont également témoigné de leur vécu au travail au cours d'un entretien.

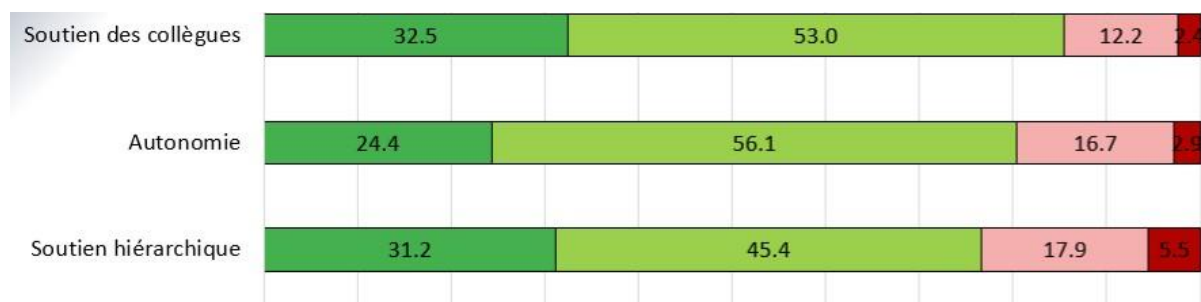
La combinaison de ces méthodologies a permis de mettre en lumière les forces et les faiblesses de l'établissement, mais aussi d'identifier des préconisations pour améliorer la vie au travail de chacun et prévenir les risques psychosociaux.

## Les points forts de l'établissement :

Bien que créé dans un délai extrêmement restreint, et confronté dès mars 2020 aux difficultés engendrées par près de deux ans de pandémie, l'établissement possède de véritables atouts.

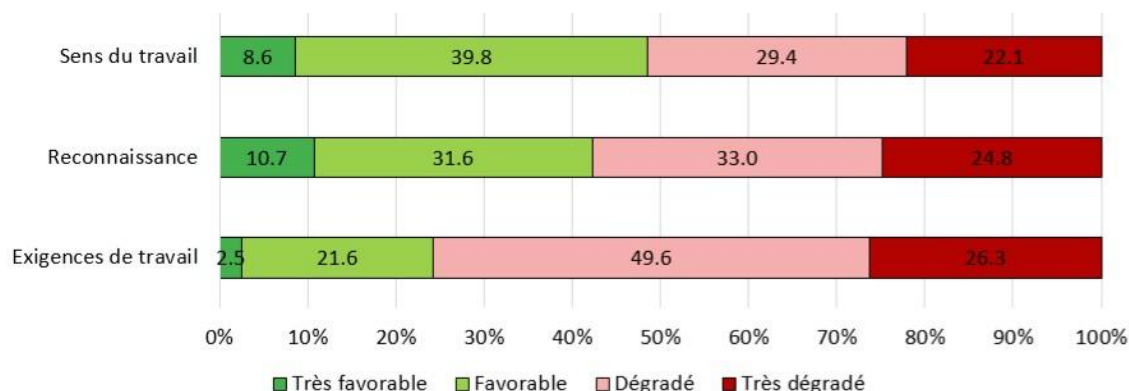
Trois dimensions ressortent particulièrement :

- Le **soutien entre collègues de travail** est excellent : 85,5 % des agents témoignent de leur satisfaction. Les ambiances au sein des équipes apparaissent généralement bonnes aux agents, et la solidarité entre agents est une réalité.
- De même, 76,6 % des agents jugent positivement le **soutien relationnel et/ou opérationnel de la ligne hiérarchique directe**.
- Enfin, l'**autonomie au travail** est jugée positivement par 80,5 % des agents. Il s'agit d'un levier positif important au sein de l'Office Français de la Biodiversité, qui atteste également de l'engagement fort de chaque agent dans les missions de l'établissement.



## Les points de vigilance de l'établissement :

Le diagnostic met en exergue trois points de vigilance importants :



- Les **exigences du travail** (quantité de travail et charge mentale), que 75,9 % des agents considèrent comme importantes, voire très importantes. Ce ressenti de charge de travail prend notamment ses origines dans :
  - la multiplication des nouvelles missions confiées à l'établissement,
  - l'insuffisance des effectifs face à ces nouvelles missions,
  - le besoin de déployer de nombreuses formations face à ces nouvelles missions, alors même que la crise sanitaire les a ralenties,
  - les difficultés d'anticipation dans la réalisation des tâches et le sentiment répandu d'un travail dans l'urgence,
  - le sentiment pour certains agents de ne pas savoir de manière effective ce que réalisent les autres agents,
  - la mise en œuvre progressive des nouveaux protocoles et procédures.
- Deuxième facteur dégradé ; le **sentiment de reconnaissance au travail**. 57,8 % des agents expriment un manque de reconnaissance statutaire et indemnitaire. Il ressort du diagnostic que ce sentiment de manque de reconnaissance est fortement lié aux représentations sur les perspectives d'évolution des agents. Ces dernières apparaissent relativement bouchées en raison des évolutions depuis plusieurs années de l'emploi public et de la raréfaction des concours.
- Enfin, une **dégradation du sens du travail** est ressentie par certains agents : 51,5 % des agents déclarent un sens du travail altéré. De nombreux agents trouvent que leur travail est moins intéressant aujourd'hui qu'hier et que la période de transformation, inhérente à la création de l'établissement, ne leur permet plus d'éprouver comme ils le souhaiteraient un sentiment du travail bien fait. Par ailleurs, ils manifestent un fort niveau d'inquiétude face à leur avenir et à l'avenir de l'établissement.

A partir de notre diagnostic, nous avons recommandé à l'établissement l'élaboration d'un plan d'action, en dégagant 5-6 actions prioritaires, pouvant être mises en œuvre de façon réaliste avec des effets impactants.

Bien cordialement,

L'équipe éléas.